

EL DELEGADO DE PREVENCIÓN. COMPETENCIAS Y FACULTADES

EL DELEGADO DE PREVENCIÓN. COMPETENCIAS Y FACULTADES.

Elaborado por:



Subvencionado por:



INDICE

1.	INTRODUCCION	5
2.	¿CÓMO SE ELIGE AL DELEGADO DE PREVENCIÓN?	7
3.	LAS COMPETENCIAS Y LAS FACULTADES DEL DELEGADO DE PREVENCIÓN	11
3.1.	COMPENTENCIAS	13
3.2.	FACULTADES:	21
4.	OTROS ASPECTOS RELEVANTES A TENER EN CUENTA.	37
4.1.	GARANTIAS DEL DELEGADO DE PREVENCIÓN.	39
4.2.	FORMACION ESPECÍFICA DEL DELEGADO DE PREVENCIÓN.	43
4.3.	EL DELEGADO DE PREVENCIÓN, LA SUBCONTRATACION Y LA CONCURRENCIA DE ACTIVIDADES.	47
4.4.	EL DELEGADO DE PREVENCIÓN Y EL ACCIDENTE DE TRABAJO.....	53
4.5.	EL DELEGADO DE PREVENCIÓN Y LA INSPECCIÓN DE TRABAJO Y S.S.....	61
5.	RECOMENDACIONES.	63
6.	EL COMITÉ DE SEGURIDAD Y SALUD	65
7.	CONSTITUCION COMITÉ SEGURIDAD Y SALUD	67
8.	COMPOSICION COMITÉ SEGURIDAD SALUD.....	71
9.	FUNCIONAMIENTO COMITÉ SEGURIDAD SALUD.....	73
10.	REUNIONES COMITÉ SEGURIDAD SALUD	77
11.	COMPETENCIAS Y FACULTADES COMITÉ SEGURIDAD SALUD	79
11.1.	COMPETENCIAS DEL COMITÉ DE SEGURIDAD Y SALUD.....	81
11.2.	FACULTADES DEL COMITÉ DE SEGURIDAD Y SALUD.....	85
12.	RECOMENDACIONES	89
13.	LEGISLACION.....	91
14.	BIBLIOGRAFIA Y ENLACES:	183

1. INTRODUCCION

La Ley 31/1995 de 8 de Noviembre, sobre Prevención de Riesgos Laborales, introduce y establece la figura del Delegado de Prevención y del Comité de Seguridad y Salud. Estas dos figuras son básicas para garantizar la participación de trabajadoras y trabajadores en cuestiones relativas a la prevención dentro de las empresas.

Las personas trabajadoras son las que mejor conocen el contenido de las tareas de sus trabajos, por este motivo son una voz autorizada a través de sus representantes legales en materia preventiva, las Delegadas y los Delegados de Prevención, para participar con sus conocimientos y sus experiencia en aspectos preventivos.

Desde UGT Cantabria consideramos clave la participación en la de Prevención de Riesgos Laborales. También consideramos clave que esta participación se ejerza por parte de las Delegadas y Delegados de Prevención fundamentada en una formación sólida, en base a las competencias y facultades que les otorga la Ley 31/1995, en su capítulo V.

Por estos motivos elaboramos esta guía, para que os sirva de herramienta en el desempeño de vuestras labores.

2. ¿CÓMO SE ELIGE AL DELEGADO DE PREVENCIÓN?

El Delegado de Prevención es el representante legal de las trabajadoras y los trabajadores con funciones específicas en materia de prevención de riesgos laborales. A través de esta figura, las trabajadoras y trabajadores ejercerán su derecho a participar en aspectos relativos a la Seguridad y Salud Laboral.

La elección de la Delegada o del Delegado de Prevención es un proceso exclusivo de las trabajadoras y los trabajadores a través de sus representantes. La elección viene recogida y establecida en el capítulo V de la Ley 31/1995, sobre consulta y participación de los trabajadores, concretamente en su artículo 35.

Este artículo indica que la elección se realizará por y entre las Delegadas y los Delegados de Personal elegidos por las trabajadoras y los trabajadores, salvo que por negociación colectiva establecida en el Convenio Colectivo de aplicación o acuerdos establecidos en base al artículo 83 del Estatuto de los Trabajadores, se indique otro sistema.

En las empresas que cuenten con hasta treinta trabajadores, la figura del Delegado de Prevención recaerá en la figura del Delegado de Personal.

En las empresas que cuenten con entre treinta y cuarenta y nueve trabajadores, contará con una Delegada o Delegado de Prevención, que se elegirá por y entre los tres Delegados de Personal.

En las empresas que cuenten con cincuenta o más trabajadores, las Delegadas o Delegados de Prevención, se nombrarán por y entre las Delegadas o Delegados de Personal elegidos para el Comité de Empresa. En esto caso, además, se deberá constituir el Comité de Seguridad y Salud Laboral.

Para poder calcular el número de trabajadores con el fin de establecer el número total de Delegados de Prevención a elegir, se deberá tener en cuenta las contrataciones que existan en la empresa, teniendo en cuenta tanto los diferentes tipos que pueda haber en la empresa, en función de la siguiente tabla:

Tipo de contrato	Trabajadores
Contrato indefinido	1 trabajador
Contrato de duración no indefinida, superior a un año	1 trabajador
Contrato de duración no indefinida, inferior a un año	1 trabajador cada 200 días o fracción

El número de Delegadas y Delegados de Prevención dependerá de la plantilla de la empresa, según el criterio del siguiente cuadro:

Plantilla	Delegado personal	Delegado prevención	Comité Empresa	Comité Seguridad Salud
6 a 30	1	1	No	No
31 a 49	3	1	No	No
50 a 100	5	2	Sí	Sí
101 a 250	9	3	Sí	Sí
251 a 500	13	3	Sí	Sí
501 a 750	17	4	Sí	Sí
751 a 1000	21	4	Sí	Sí
1001 a 2000	23	5	Sí	Sí
2001 a 3000	25	6	Sí	Sí
3001 a 4000	27	7	Sí	Sí
Cada mil	+2(Máx. 75)	8	Sí	Sí

El Comité de Empresa es un órgano de representación de trabajadoras y trabajadores y su función básica es representar y defender los intereses de los trabajadores.

El Comité de Seguridad y Salud es el órgano de participación interno de la empresa para una consulta regular y periódica de las actuaciones de la empresa sobre de prevención de riesgos laborales.



3. LAS COMPETENCIAS Y LAS FACULTADES DEL DELEGADO DE PREVENCIÓN

Las Delegadas y Delegados de Prevención llevan a cabo el derecho de participación de las trabajadoras y los trabajadores, a través de sus competencias y facultades.

Los conceptos de competencias y facultades esta relaciones entre sí, y tanto las competencias como las facultades son herramientas que sirven a las Delegadas o Delegados de prevención para llevar a cabo sus funciones y actuaciones.

Por una parte las competencias permiten desarrollar las funciones y, por otra, las facultades establecen las actuaciones que Delegadas y Delegados de Prevención pueden acometer para ejercer sus competencias.

Tanto las competencias como las facultades vienen establecidas en la Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales. Están recogidas en su Artículo 36; en el apartado primero las competencias y en el segundo la facultades.

3.1. COMPETENCIAS

- Colaborar con la dirección de la empresa en la mejora de la acción preventiva.
- Promover y fomentar la cooperación de 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 Ley 31/1995.
- Ejercer una labor de vigilancia y control sobre el cumplimiento de la normativa de prevención de riesgos laborales.

A continuación las explicamos en detalle.

❖ **Colaboración**
(Artículo 36.1 a) Ley PRL).

La colaboración con el empresario en la mejora de la acción preventiva, aumentando los niveles de Seguridad de los centros de trabajo, indica la importancia que se otorga a trabajadoras y trabajadores y sus representantes en la consecución de este aspecto.

La colaboración implica la participación de las personas trabajadoras, colaborar de forma conjunta con la empresa con el objetivo común de unos centros de trabajo más Saludables y seguros. Esta colaboración debe realizarse a todos los niveles jerárquicos de la empresa, puesto que la mejora de la acción preventiva es responsabilidad exclusiva de la empresa.



❖ Cooperación de los trabajadores
(Artículo 36.1 b) Ley PRL).

Las Delegadas y Delegados de Prevención, dentro de sus posibilidades, promoverán y fomentarán la cultura preventiva interna y el cumplimiento de las normas y medidas de Seguridad.

Esta labor tiene una función claramente pedagógica, con el fin de que se entiendan las directrices encaminadas a la salvaguarda de la Salud en los centros de trabajo. Por lo que no otorga ninguna capacidad de mando, recordemos que es el empresario el que deberá garantizar la Seguridad y la Salud de los trabajadores a su servicio en todos los aspectos relacionados con el trabajo, tal como queda reflejado en el Artículo 14, Apartado 2 de la Ley 31/1995.



❖ Consulta

(Artículo 36.1 c) Ley PRL).

El empresario deberá consultar a las Delegadas y a los Delegados de Prevención las acciones que puedan influir en la Seguridad y Salud de trabajadoras y trabajadores. Esta consulta debe ser previa a la implementación de las acciones. Debido a que la consulta queda establecida en la Ley, implica su obligatoriedad.

Con esta competencia, se garantiza la participación de Delegadas y Delegados de Prevención y se evita la unilateralidad de la toma de decisión por parte de la empresa en materias preventivas.

El detalle de las acciones que el empresario tiene la obligación de consultar previamente, viene reflejado en el artículo 33, apartado 1, de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

Son las siguientes:

- Planificación y la organización del trabajo e introducción de nuevas tecnologías, referente a las consecuencias en la Seguridad y Salud de los trabajadores derivadas de elección de los equipos, la determinación y adecuación de condiciones de trabajo y el impacto de los factores ambientales en el trabajo.

- Organización y desarrollo de las actividades de prevención de riesgos laborales y protección de la Salud, incluida designación de trabajadores de dichas actividades o el recurso a un servicio de prevención externo.
- La designación de trabajadoras o trabajadores encargados de las medidas de emergencia:
 - Los procedimientos de información y documentación.
 - Los riesgos para la Seguridad y Salud de los trabajadores.
 - Las medidas de prevención, protección y emergencia.
 - Riesgos derivados de concurrencia de empresas.
- El proyecto y la organización de la formación en materia preventiva de Seguridad y Salud laboral que las trabajadoras y los trabajadores tienen que recibir, tal como indica la Ley de Prevención de Riesgos Laborales en lo concerniente a contenido, duración, plazo, modalidad y demás aspectos que se consideren relevantes.
- Cualquier otra acción que pueda tener efectos sustanciales sobre la Seguridad y la Salud de las trabajadoras y los trabajadores.

Además de lo recogido en el artículo 33, apartado 1 de la Ley 31/1995, el artículo 16, apartado 2 del R.D. 39/1997, establece:

El empresario deberá consultar previamente a la adopción de concertar la actividad preventiva con servicios de prevención ajenos.

En cuanto a cómo realizar la consulta, la Ley 31/1995 no lo formula claramente, pero si indica algunos aspectos como:

- La consulta debe ser realizada por el empresario a las Delegadas y Delegados de Prevención, en su defecto a Delegadas o Delegados de Personal o Comité de Empresa. De forma excepcional se puede dirigir directamente a la plantilla mediante una asamblea.
- La consulta debe ser realizada con la suficiente antelación, antes de la adopción de la medida, para valorarla y emitir un informe. Este informe se dará traslado al empresario para que lo valore antes de llevar a cabo la toma de la decisión.
- La consulta se realizará por escrito, al existir un plazo de 15 días para emitir el informe; salvo que se trate de medidas para prevenir riesgos inminentes, que será el imprescindible. La respuesta negativa del empresario deberá ser motivada.

❖ Vigilancia y Control
(Artículo 36.1 d) Ley PRL).

Ejercer labor de vigilancia y control sobre el cumplimiento de la normativa de prevención de riesgos laborales es una competencia de las Delegadas y los Delegados de Prevención, que complementa y equilibra la competencia de colaboración. Es esencial para mejorar las condiciones de Seguridad y Salud en los centros de trabajo, al detectar posibles incumplimientos de la normativa y proceder a su puesta en conocimiento de la empresa para que los corrija y, también, a corregir las deficiencias preventivas de los centros de trabajo.



3.2. FACULTADES:

- Acompañar a técnicas o técnicos del servicio de prevención en las evaluaciones de riesgos laborales de los puestos de trabajo, a Inspectoras o Inspectores de Trabajo y Seguridad Social en las visitas que realicen para verificar el cumplimiento de la normativa preventiva, aportando las observaciones oportunas.
- Acceso a información y documentación relativa a las condiciones de trabajo para ejercer sus funciones.
- Recibir información sobre los daños producidos en la Salud de las personas trabajadoras en cuanto se tenga conocimiento de ellos, pudiendo acudir al lugar de los hechos para investigar las circunstancias.
- Recibir de la empresa las informaciones obtenidas de la actividad de protección y prevención en la empresa de los órganos encargados y organismos competentes.
- Realizar visitas a los lugares de trabajo para ejercer una labor de vigilancia y control del estado de las condiciones de trabajo.
- Recabar de la empresa la adopción de medidas preventivas.
- Proponer la paralización de la actividad al órgano de representación de los trabajadores.

A continuación las explicamos en detalle.

❖ **Acompañamiento**
(Artículo 36.2 a) Ley PRL)

Acompañar a los técnicos del servicio de prevención en las evaluaciones de carácter preventivo del medio ambiente de trabajo o a los Inspectores de Trabajo y Seguridad Social en sus visitas para verificar el cumplimiento de la normativa preventiva es una facultad de las Delegadas y Delegados de Prevención que les permite desarrollar las competencias de control y vigilancia y de propuesta de medidas preventivas.

El acompañamiento implica estar presente durante el tiempo que empleen realizando las evaluaciones de riesgos de carácter preventivo del medio ambiente en sentido amplio. Aunque pueda parecer una obviedad, es importante recalcarlo, puesto que si el acompañamiento es intermitente, no se podrán desarrollar las funciones antes descritas y ni realizar las observaciones oportunas.

La obligación de comunicar la presencia de los técnicos:

- En el caso de la técnica o técnico de prevención del servicio de prevención, la empresa es la que tiene la obligación de comunicar al Delegado o Delegada de Prevención con la suficiente antelación la visita.

- En el caso de la Inspectora o Inspector de Trabajo y Seguridad Social, es suya la obligación de comunicar que va a efectuar una visita a la Delegada o Delegado de Prevención, o en su ausencia a los representantes de los trabajadores. Esta obligación recoge una salvedad: en el caso que la Inspectora o Inspector considere que comunicar a la Delegada o Delegado de Prevención su presencia, pueda perjudicar el éxito de sus funciones. Sobre las visitas que realice la Inspección de Trabajo y Seguridad Social a los centros de trabajo, ésta deberá informar sobre su resultado, independientemente de que exista o no acompañamiento, tal como lo establece el Artículo 40.3 de la Ley PRL.



❖ Acceso a información y documentación
(Artículo 36.2 b) Ley PRL)

La figura del Delegado de prevención, tendrá acceso a la información y documentación relativa a las condiciones de trabajo que sea necesaria para poder desarrollar las competencias relativas a la participación, consulta previa y propuesta. Sin el acceso a la información o documentación no se podrán desempeñar estas competencias. Es importante recalcar que las informaciones a las que se tenga están regidas bajo el deber de sigilo recogido por el Estatuto de los Trabajadores (Artículo 65), Ley 9/1987 (Artículos 10 y 11) y la propia Ley de Prevención de Riesgos Laborales (Artículo 37)

La información a la que deben tener acceso es la siguiente:

- Información de los riesgos existentes para la Seguridad y Salud de las trabajadoras y trabajadores, que afecten de forma colectiva a la plantilla o de forma individual en el desempeño de cada puesto de trabajo o función.
- Información relativa a los medios y modos de protección y / o prevención de los riesgos descritos en el apartado anterior, además de las medidas de emergencia adoptadas en relación a estos riesgos.

La documentación a la que las Delegadas y Delegados de Prevención deben tener acceso es (Artículo 18 y 23 Ley PRL):

- Plan de prevención de riesgos laborales.
- Memoria y programación anual de la actividad del servicio de prevención.
- Evaluación de riesgos laborales.
- Fichas de datos de Seguridad de los productos.
- Manuel de instrucciones y fichas técnicas de maquinas.
- Planificación de la actividad preventiva, con las medidas de prevención a adoptar y material de protección a utilizar.
- Plan de Formación.
- Medidas de Emergencia, con Plan de autoprotección si procede.
- Resultado de los controles periódicos de las condiciones de trabajo y de la actividad de los trabajadores.

- Práctica de los controles del estado de Salud de los trabajadores y de las trabajadoras, salvo la sometida a la confidencialidad que exige el artículo 22 de la Ley PRL.
- Relación de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales con incapacidad laboral superior a un día de trabajo.

La facultad de acceso a la información y documentación es extensiva en las situaciones que se coordinen diversas actividades empresariales en un mismo centro de trabajo.

Es importante reseñar en qué consiste el acceso a la documentación. El acceso significa la entrega la copia de la documentación antes mencionada, tal y como recoge debe interpretarse en el sentido de que es exigible la entrega de copia de la mencionada documentación, tal como viene indicado en el Criterio Técnico CT 43/2005 de la Dirección General de Trabajo y Seguridad Social, ratificado por sentencia 652/2005 de 1 de Junio, del Tribunal Superior de Justicia de Cantabria (Sala de lo Social, Sección 1ª).

Existen limitaciones de acceso a la documentación, son:

- Datos relativos a vigilancia de la Salud (Artículo 22 Ley PRL).

- Datos relativos a sustancias productos y preparados utilizados en procesos industriales sometidos a propiedad intelectual, y la información que pueda afectar a integridad física de personas o Seguridad patrimonial de la Empresa o Administración Pública.

Salvo lo relativo a datos personales en la vigilancia de la Salud, las excepciones deberán estar motivadas por la empresa, y comunicado expresamente el carácter confidencial y reservado de la información afectada por el deber de sigilo que rigen a Delegadas y Delegados de Personal, y por ende a los de Prevención. Estas excepciones vienen recogida en el mismo criterio técnico. (Criterio Técnico CT-43/2005, de la Dirección General de Trabajo y Seguridad Social).



- ❖ Ser informado por el empresario de los daños producidos en la Salud de trabajadoras y trabajadores
(Artículo 36.2 c) Ley PRL)

Los daños producidos en la Salud hacen referencia a las alteraciones de la salud, enfermedades, o lesiones sufridas por trabajadoras o trabajadores con motivo u ocasión del trabajo y consecuencia del mismo, en un sentido amplio.

Esta comunicación se realizará en cuanto la empresa tenga conocimiento del hecho, que tiene la obligación de realizar una investigación al respecto cuando se produce un daño para la salud de las trabajadoras o los trabajadores, (Artículo 16.3 Ley PRL) y revisar la evaluación de riesgo laborales del puesto del trabajador (Artículo 16.2.a) Ley PRL).

Las Delegadas o Delegados de Prevención deberán tener acceso tanto a la investigación como a la revisión de la evaluación.

Además, la Delegada o Delegado de prevención podrá y deberá desarrollar una investigación de las causas generadoras del daño presentándose en el lugar de los hechos, incluso fuera de su jornada de trabajo. Hacerlo con rapidez desde luego es un factor importante para obtener buenos resultados.

Esta facultad no recoge los incidentes, que son los que no causan daños a trabajadores, pero sí daños materiales. Una buena práctica en cultura preventiva debería incluir su investigación, puesto que los incidentes pueden derivar en futuros accidentes, al identificar situaciones de riesgos que no se hayan tenido en cuenta o que no se hayan valorado, a nivel de riesgo, correctamente. De esta forma se producirá una anticipación a los posibles accidentes y, por consiguiente, evitar posibles daños a la salud de trabajadoras y trabajadores.



- ❖ Recibir de la empresa las informaciones obtenidas de personas u órganos de actividades de protección y prevención de la empresa y organismos competentes para la Seguridad y Salud laboral.

(Artículo 36.2 d) Ley PRL)

Esta facultad desarrolla la competencia informativa y facilita la participación y la propuesta de acciones preventivas con la empresa, al tener información relevante sobre la Seguridad y Salud laboral de órganos y organismos de prevención de riesgos laborales.

Órganos de actividades de protección y prevención:

- Los servicios de prevención, propio o ajeno.
- Trabajadores Designados.
- Recursos Preventivos.
- Servicios de Auditoria y/o Control.

Organismos en materia de Seguridad y Salud laboral:

- Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el trabajo.
- Institutos de Seguridad y Salud de Comunidades Autónomas.
- Mutuas de Accidentes de Trabajo y Enfermedad Profesional.
- La Inspección de Trabajo y Seguridad Social.
-

❖ Visitar los lugares de trabajo
(Artículo 36.2 e) Ley PRL)

Esta facultad está ligada a la competencia de información y de labor vigilancia y control del cumplimiento de la normativa de prevención de riesgos laborales.

Por un lado, con las visitas se verifica el cumplimiento de la normativa preventiva en los puestos de trabajo y se recaba información in situ de la situación de las condiciones preventivas de los mismos, pudiendo obtener de las propias personas que desarrollan el trabajo toda la información y explicaciones que consideren necesarias para constatar el grado de observancia de la legislación en materia preventiva.

Por otro lado, durante las visitas se puede y debe informar y difundir a estas mismas personas sobre las cuestiones relevantes en materia preventiva que les afecten. Al realizar las visitas a los lugares de trabajo pueden surgir dudas sobre modos de actuar en el aspecto preventivo y es el mejor momento para resolverlas. Estas acciones refuerzan el fomento y la promoción de la prevención de los riesgos laborales en los centros de trabajo, siendo un ambiente propicio para la implementación de la cultura preventiva dentro de la empresa.

Las visitas a los lugares de trabajo por parte de Delegadas o Delegados de Prevención no tienen limitaciones de acceso y se pueden realizar durante la jornada de trabajo. De esta forma no se utiliza el crédito horario que las Delegadas o Delegados de prevención les pueda corresponder por su condición de Delegados de personal.

Sin embargo, sí que existe una limitación a esta facultad, que es que no se altere el desarrollo normal del proceso productivo mientras se realicen las visitas.



❖ Recabar la adopción de medidas preventivas
(Artículo 36.2 f) Ley PRL)

Esta facultad se relaciona directamente con la competencia de efectuar propuestas a la empresa para implementar medidas que mejoren los niveles de prevención y protección de la Seguridad y Salud. La adopción de medidas preventivas se puede llevar a cabo directamente a la empresa o en el Comité de Seguridad y Salud.

Ante las propuestas efectuadas, la empresa podrá negarse, pero esta decisión deberá ser motivada.

Es conveniente que las propuestas se realicen por escrito, para que quede constancia de ellas.



❖ **Proposición de paralización de actividades**
(Artículo 36.2 g) Ley PRL)

Las Delegadas y los Delegados de Prevención pueden proponer al órgano de representación de los trabajadores acordar la paralización de actividades referido en el apartado 3 del artículo 21 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

Este artículo hace referencia a los supuestos en los que trabajadoras y trabajadores estén o puedan estar expuestos a un riesgo grave e inminente, y el empresario no adopte o no permita adoptar las medidas necesarias para garantizar la Seguridad y la Salud de trabajadoras y trabajadores.

Es conveniente aclarar los conceptos que se hacen referencia:

- Un riesgo grave alude al que se pueda suponer un daño grave para la Salud de los trabajadores.
- Un riesgo inminente alude al que se pueda producir en un futuro inmediato.

También es necesario aclarar que la facultad es la de “proponer” y que tiene que ser la representación unitaria de los trabajadores (Delegadas o Delegados de Personal, Comités de Empresa o Juntas de Personal) quienes por mayoría decidan la paralización.

Este supuesto de propensión tiene una excepción; únicamente ante la imposibilidad de reunir a esa representación con la urgencia requerida, podría ser decretada la paralización por decisión mayoritaria de las Delegadas y los Delegados de Prevención.



4. OTROS ASPECTOS RELEVANTES A TENER EN CUENTA.

Además de las competencias y facultades de Delegadas y Delegados de prevención, existen otros aspectos relevantes y que se deben tener en cuenta.

- Garantías del Delegado de Prevención.
- Formación del Delegado de Prevención.
- El Delegado de prevención, la subcontratación y la concurrencia de actividades.
- El Delegado de Prevención y el Accidente de Trabajo.
- El Delegado de Prevención y la Inspección de Trabajo.



4.1. GARANTIAS DEL DELEGADO DE PREVENCIÓN.

Como hemos visto, las Delegadas y Delegados de Prevención tienen unas competencias y facultades que desarrollar. Debido a la importancia de su desarrollo, es necesario que existan garantías para poder desarrollar estas funciones sin ningún tipo de traba.

Las garantías vienen recogidas en el artículo 37 (apartado primero y segundo) de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y en el artículo 68 del Estatuto de los Trabajadores. Estas garantías, que podrán ser mejoradas en negociación, son:

- Apertura de Expediente contradictorio en el supuesto de sanciones por faltas graves o muy graves, en el que serán oídos, aparte de la afectada o afectado, el Comité de Empresa o restantes Delegados o Delegadas de Personal.
- Prioridad para permanecer en la empresa o centro de trabajo respecto a demás personas trabajadoras, en los supuestos 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, salvo revocación o dimisión, siempre que el despido o sanción se base en la acción del ejercicio de su representación.

- Expresar, colegiadamente si se trata del comité, con libertad sus opiniones en las materias concernientes a la esfera de su representación, pudiendo publicar y distribuir, sin perturbar el normal desenvolvimiento del trabajo, las publicaciones de interés laboral o social, comunicándolo a la empresa.
- Disponer de un crédito de horas mensuales retribuidas cada uno de los miembros del Comité de Empresa o Delegado de Personal en cada centro de trabajo, para el ejercicio de sus funciones de representación.

El objetivo de las garantías expuestas en la legislación es el de la protección a la Delegada o Delegado de Prevención, para evitar que la sancionando o el despedido en el desempeño de sus funciones. Se contempla la posibilidad de que exista discriminación en las promociones laborales, existiendo sentencias al respecto.

La libertad de expresión no puede contravenir el deber de sigilo, ni atentar contra el honor, la intimidad o la buena fe contractual.

En lo referente al crédito horario, la Delegada o Delegado de Prevención no tiene horas adicionales. En este aspecto, la negociación colectiva es determinante de cara a que se pueda aumentar el tiempo específico para el desarrollo de tareas preventivas.

De todas formas hay determinadas tareas preventivas que se consideran tiempo de trabajo efectivo y que no se pueden imputar al crédito horario sindical. Son las siguientes:

- Reuniones convocadas por la empresa en materia preventiva y reuniones del Comité de Seguridad y Salud, si existe.
- Acompañar a técnica o técnico durante la evaluación de riesgos.
- Acompañar a Inspectora o Inspector de Trabajo en sus visitas.
- Investigar las circunstancias de los accidentes de trabajo.



4.2. FORMACION ESPECÍFICA DEL DELEGADO DE PREVENCIÓN.

La formación es esencial para que la Delegada o el Delegado de prevención desempeñen correctamente sus funciones. El desarrollo de sus competencias o facultades no es posible sin una formación y es por ello que la Ley de Prevención de Riesgos Laborales establezca que debe recibir formación, y que ésta debe ser proporcionada por la empresa.

Debe quedar claro que el coste de la formación no recaerá en modo alguno en la Delegada o Delegado de Prevención, puesto que es una medida relativa a la Seguridad y Salud y así lo deja establecido el Artículo 14, Apartado 5 de la Ley 31/1995.

En el aspecto de proporcionar la formación, la empresa lo podrá llevar a cabo por sus propios medios, a través de su servicio de prevención o mediante organismos o entidades especializadas en la materia.

El nivel formativo que deberá recibir la Delegada o Delegado de Prevención será el establecido en el Reglamento de los Servicios de Prevención en su Anexo IV, el denominado nivel básico de prevención, que en función de la actividad que desempeñe la empresa, su duración podrá ser de 30 o 50 horas.

En el Sector de la Construcción sí que queda definido legalmente, concretamente en el Anexo II, Apartado 4 del VI Convenio General del Sector de la Construcción, que establece que “...el contenido formativo deberá ser concordante con el mandato del artículo 37.2 y las facultades del artículo 36.2, ambos de la Ley 31/1995, de 8 de Noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales...”

Esta formación es específica y tal como indica la Ley 31/1995, debe permitir a la Delegada o Delegado de Prevención tener la capacidad para ejercer sus funciones.

Por lo tanto, no cabe confusión entre esta formación y la que reciben trabajadoras y trabajadores relativa a los riesgos de sus puestos de trabajo.

El coste de la formación no podrá suponer coste alguno para la Delegada o Delegado, puesto que este tiempo es considerado como tiempo de trabajo efectivo.

Preferentemente deberá impartirse dentro de la jornada laboral; cuando no sea posible, se compensarán las horas empleadas en formación. Como ya hemos dicho, el coste de las medidas relativas a la Seguridad y Salud no puede recaer sobre las trabajadoras o trabajadores.

No proporcionar la formación está tipificado como infracción grave, según el Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social en su Artículo 12, Apartado 12 que establece: "...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..."



4.3. EL DELEGADO DE PREVENCIÓN, LA SUBCONTRATACIÓN Y LA CONCURRENCIA DE ACTIVIDADES.

El aspecto preventivo de la concurrencia de actividades en un centro de trabajo está contemplada en la Ley 31/1995, en el apartado 1 del artículo 24, establece que: "Cuando en un mismo centro de trabajo desarrollen actividades trabajadores de dos o más empresas, éstas deberán cooperar en la aplicación de la normativa sobre prevención de riesgos laborales. A tal fin, establecerán los medios de coordinación que sean necesarios en cuanto a la protección y prevención de riesgos laborales y la información sobre los mismos a sus respectivos trabajadores..."

Debido a la importancia de la coordinación de actividades empresariales, este artículo cuenta con su propio desarrollo en el Real Decreto 171/2004 de 30 de Enero.

También el Estatuto de los Trabajadores en su artículo 42, apartado 4, hace referencia a que la empresa concierte la prestación de obras o servicios con otra empresa contratista o subcontratista.

Por último, la Ley 32/2006, de 18 Octubre, reguladora de la Subcontratación en el Sector de la Construcción regula esta situación.

De la legislación indica se extraen una serie de obligaciones con las Delegadas o los Delegados de Prevención (o representación legal de los trabajadores) que consisten estar informado sobre:

- Nombre, identificación fiscal y domicilio.
- Objeto, duración y lugar de ejecución de la contrata.
- Número de personas trabajadoras que aportará la contrata o subcontrata en el centro de trabajo de la empresa principal.
- Medidas de prevención de riesgos laborales previstas para la coordinación de actividades.
- Acceso al libro de registro con la información relativa a las medidas previstas para la coordinación de actividades, cuando las empresas compartan continuamente el centro de trabajo.
- Recibir los representantes de los trabajadores de la empresa principal, formulación de cuestiones relativas a las condiciones de ejecución de la actividad laboral, mientras compartan centro de trabajo y carezcan de representación propia, por parte de las personas trabajadoras de las empresas contratistas y subcontratistas.

- Ser consultados las Delegadas o los Delegados de Prevención (o representantes legales de los trabajadores) de la empresa titular del centro de trabajo y cuando los trabajadores de la misma desarrollen actividades en él, sobre la organización del trabajo en lo referente a la concurrencia de otras empresas; todo lo relacionado con las consecuencias relativas a la Seguridad y Salud de los trabajadores, los equipos de trabajo, las condiciones de trabajo, el impacto de los factores ambientales, la organización y desarrollo de actividades de prevención de riesgos profesionales y protección de la Salud, incluido la designación de trabajadoras o trabajadores o el recurso a un servicio de prevención ajeno.
- Reunirse los representantes de los trabajadoras o trabajadores de la empresa principal y de las subcontratas, cuando compartan continuadamente centro de trabajo, con la finalidad de coordinar entre ellos, las condiciones de ejecución de la actividad laboral.
- Las Delegadas o los Delegados de Prevención (o representantes legales de los trabajadores) de la empresa titular del centro de trabajo, cuando trabajadoras y trabajadores de la misma desarrollen actividades en él, y en la medida que repercuta en la Seguridad y Salud laboral, estarán facultados para:

- Acompañar a Inspección de Trabajo en las visitas al centro de trabajo para comprobar el cumplimiento de la normativa preventiva en materia de coordinación de actividades empresariales, pudiendo efectuar observaciones oportunas.
- Realizar labor de vigilancia y control de las condiciones de trabajo de la concurrencia de actividades, accediendo a cualquier zona del centro de trabajo y comunicándose con los Delegados de prevención o representantes legales de los trabajadores de las demás empresas, sin alterar la normalidad del proceso productivo.
- Recabar de la empresa la adopción de medidas para la coordinación de actividades preventivas, incluso efectuar propuestas al Comité de Seguridad y Salud para su debate.
- Dirigirse a las personas encargadas de la coordinación de actividades preventivas al objeto de que propongan la adopción de medidas para la prevención de los riesgos existentes en el centro de trabajo que puedan afectar a los trabajadores de las empresas concurrentes.

- En el ámbito de la construcción los representantes de las trabajadoras o los trabajadores de las diferentes empresas que intervengan en la ejecución de la obra deberán ser informados de las contrataciones y subcontrataciones que se hagan en la misma.
- Las Delegadas o los Delegados de Prevención deberán tener presente que en toda obra de construcción cada contratista deberá disponer de un Libro de Subcontratación, al cual deberán tener acceso.



4.4. EL DELEGADO DE PREVENCIÓN Y EL ACCIDENTE DE TRABAJO

Como ya hemos visto en el apartado de facultades de las Delegadas y Delegados de Prevención, la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, establece en su Artículo 36, apartado 2, letra c, La facultad de "...Recibir información sobre los daños producidos en la Salud de los trabajadores en el momento que tenga conocimiento de ellos, pudiendo acudir al lugar de los hechos para investigar las circunstancias..."

La Delegada o Delegado de Prevención desempeñan esta facultad de investigación de los accidentes de trabajo como desarrollo de las competencias de información de los daños producidos a la Salud de los trabajadores, control de deficiencias en materia preventiva y vigilancia de la normativa en materia de prevención de riesgos labores.

La Ley se ciñe en su artículo a los accidentes en los cuales haya daño a la Salud de los trabajadores, pero en aras de mejorar el nivel de prevención y de protección de las personas trabajadoras, la empresa debería investigar cualquier tipo de accidente, puesto que los incidentes pueden derivar en accidentes.

Esto se puede conseguir mediante negociación entre los representantes de la empresa y los de los trabajadores, con el fin de instaurar y arraigar las bases de una cultura preventiva interna.

La razón para incluir la investigación de los incidentes es que estos pueden encubrir la existencia de un riesgo que puede no estar previsto.

Por este motivo es fundamental tener conocimiento de todo tipo de accidente e incidente, solicitando a la empresa tu derecho de información de todos ellos.

En lo concerniente a los accidentes graves, muy graves, mortales o aquellos que afecten a más de cuatro trabajadores, la empresa está obligada a comunicarlo a la Autoridad Laboral en un plazo máximo de 24 horas. Se deberá tramitar el parte de accidente, con la salvedad de los accidentes “in itinere”.

Visto las consideraciones legales y preventivas, queda saber qué papel debe desempeñar la Delegada o Delegado de Prevención ante un Accidente de Trabajo.

Para empezar y como hemos comentado antes, una vez ocurra el accidente, la empresa deberá poner en conocimiento de la Delegada o Delegado de Prevención en cuanto tenga conocimiento del mismo.

Esta comunicación es fundamental de cara a que la investigación sea lo más aclaratoria posible sobre las causas.

Además de la obligación relativa a la comunicación, la legislación también establece que la empresa deberá efectuar una investigación que llevará a través de su servicio de prevención. En el caso de los accidentes leves la podrá llevar la trabajadora o el trabajador designado, siempre que tenga la formación adecuada.

Aunque esta investigación se realice por parte de la empresa, la Delegada o Delegado de Prevención deberán tener conocimiento de la misma y ser partícipes, independientemente de que realicen una por su cuenta.

La investigación de la Delegada o Delegado de prevención conlleva una serie de acciones, de las que podemos enumerar y destacar las siguientes:

- Trasladarse al lugar del accidente lo antes posible, con el fin de proceder de la mejor forma posible en la aclaración de las causas de los hechos que lo ocasionaron.
- Cuando el accidente revista la condición de grave, muy grave o mortal, deberá asegurarse que se haya trasladado la existencia del mismo o las pertinentes diligencias a las diferentes Autoridades: Laboral, Judicial, Policial,...

- Evitar que se altere el escenario del accidente, para que no se perjudique la investigación.
- Recabar la mayor información posible, a través de la observación del lugar del accidente; preguntado a testigos, al propio accidentado, si está en condiciones o a compañeras o compañeros del accidentado.
- Revisar los elementos de trabajo que intervinieron en el accidente: maquinaria, instalaciones...
- Solicitar grabaciones, en el caso de que las hubiera.
- Repasar y revisar la evaluación del puesto de trabajo, para comprobar la correcta evaluación del mismo y si la acción que llevo al accidente se estaba desarrollando en las condiciones previstas o existían circunstancias no contempladas.

Una vez recabada la información y llevadas a cabo las comprobaciones, se deber confeccionar un informe propio con:

- Identificación de empresa y centro de trabajo.
- Fecha y Hora del Accidente.
- Datos de la persona accidentada, personales y laborales.

- Datos de testigos directos y personas que aporten aclaraciones.
- Descripción del accidente: Condiciones ambientales del trabajo, acción que se llevaba a cabo en el momento del accidente, posibles causas y/o agentes del mismo, datos adicionales relevantes, secuencia del accidente pormenorizada, forma en que se produjo el accidente.
- Existencia, estado y utilizations de medidas de protección, organizativas, colectivas e individuales.
- Estimación de la gravedad.
- Asistencia sanitaria recibida.
- Conclusiones y valoración de medidas que se debieran adoptar.

El informe confeccionado se debería registrar y archivar con el resto de la documentación en materia preventiva, con el fin de realizar un posterior estudio de la siniestralidad y seguimiento de la misma.

El objetivo de estas acciones es contribuir con la proposición de acciones que eviten nuevos accidentes y mejoren la Seguridad en la empresa.

Una vez realizada la investigación y realizado el informe, la labor de la Delegada o Delegado de Prevención continúa, puesto que deberá realizar un posterior seguimiento del accidente.

Este seguimiento consistirá en:

- Apoyar y asesorar a la trabajadora o trabajador que ha sufrido el accidente.
- Información de lo ocurrido al total de la plantilla, incluyendo responsables de la empresa, además de al resto de representantes de trabajadoras y trabajadores.
- Extraer conclusiones del accidente y realizar propuestas de medidas preventivas con el fin de evitar accidentes similares.
- Comprobar que se revise la evaluación de riesgos del puesto de trabajo, acorde a lo establecido en el Artículo 16, Apartado 2, letra a) de la Ley 31/1995.

Por último, queremos dejar claro una duda recurrente, el tema de la responsabilidad de la Delegada o Delegado de Prevención. En este aspecto hay que dejar claro que la Delegada o Delegado de Prevención no es responsable si en la empresa se produce un accidente, puesto que es el empresario quién está obligado por Ley a garantizar la protección de los trabajadores (Artículo 14 Ley 31/1995).



4.5. EL DELEGADO DE PREVENCIÓN Y LA INSPECCIÓN DE TRABAJO Y S.S.

En el desarrollo de la facultad de vigilancia en el cumplimiento de las medidas preventivas, tanto en la existencia, como en las deficiencias, o la falta de aplicación por parte de los responsables, la Delegada o el Delegado de Prevención podrá recurrir a la Inspección de Trabajo para que inste su subsanación, en el caso de que el empresario no la lleve a cabo de forma voluntaria.

Sería aconsejable que antes de llegar a esta instancia, se realizase una primera petición de subsanación a la empresa de forma escrita, para que quede constancia. En el caso de que la empresa cuente con Comité de Seguridad y Salud se debería tratar en el seno del mismo y estos asuntos deberían quedar reflejados en las actas de las reuniones.

El hecho de llevar a cabo una denuncia ante la Autoridad Laboral es una de las decisiones más importantes que la Delegada o Delegado de Prevención puede tomar, por la trascendencia del hecho.

Por este motivo es muy importante agotar todos los cauces posibles internos, con el fin de solucionar el problema antes de ir a mayores.

En el caso de tener que llevar a efectuará la denuncia, esta se realizará por escrito, especificando que se tramita en calidad de Delegada o Delegado de Prevención. Se expondrán los hechos motivadores de la denuncia y se solicitará a la Inspección de Trabajo que efectúe las actuaciones oportunas, requiera la adopción de las medidas preventivas correctoras de la deficiencia denunciada, y promueva, si procede, el correspondiente expediente sancionador.



5. RECOMENDACIONES.

El papel de las Delegadas y Delegados de Prevención es fundamental para contribuir a unas empresas más seguras y son una sólida base para la creación de la cultura preventiva.

Las competencias y facultades otorgadas por la legislación son las herramientas que sirven para poder desarrollar los derechos concedidos en materia preventiva.

Las Delegadas y Delegados de Prevención son los vigilantes de que el trabajo se desempeñe en las condiciones adecuadas de Seguridad y Salud. No obstante, esta vigilancia no confiere responsabilidad, puesto que esta recae en la parte empresarial, que es la que está obligada a garantizar la protección de la Salud de los trabajadores, tal como indica la legislación.

Recuerda que como Delegado o Delegada de Prevención, en UGT tienes, para el buen desarrollo de tus funciones, el apoyo y asesoramiento de tu Sindicato. Desde tu Federación, Unión Comarcal o Servicio de Asistencia al Delegado para cualquier consulta en materia laboral. Para asesoramiento y cuestiones de prevención de riesgos y Seguridad y Salud laboral, tienes a tu disposición el Departamento de Salud Laboral de UGT de Cantabria.

6. EL COMITÉ DE SEGURIDAD Y SALUD

El Comité de Seguridad y Salud es el órgano paritario y colegiado de participación interno de la empresa para una consulta regular y periódica de las actuaciones de la empresa sobre de prevención de riesgos laborales, como establece la Ley 31/1995 en su Artículo 38.

Según la Ley 30/1992 de Procedimiento Administrativo Común, en su Capítulo II, sobre órganos colegiados, el Comité de Seguridad y Salud debe estar formado por los miembros que estén legalmente establecidos, debe existir un presidente y un secretario, ambos con funciones definidas, reunirse de forma periódica previa convocatoria y realizar un acta que deberá ser aprobada por los miembros.



7. CONSTITUCION COMITÉ SEGURIDAD Y SALUD

Los Comités de Seguridad y Salud se constituirán en todas las empresas o centros de trabajo que cuenten con una plantilla de cincuenta o más personas trabajadoras, o en aquellas que por negociación colectiva lo hayan pactado aunque tengas menos personas trabajadoras.

Recordemos la tabla que indica la designación:

Plantilla	Delegado personal	Delegado prevención	Comité Empresa	Comité Seguridad Salud
6 a 30	1	1	No	No
31 a 49	3	1	No	No
50 a 100	5	2	Sí	Sí
101 a 250	9	3	Sí	Sí
251 a 500	13	3	Sí	Sí
501 a 750	17	4	Sí	Sí
751 a 1000	21	4	Sí	Sí
1001 a 2000	23	5	Sí	Sí
2001 a 3000	25	6	Sí	Sí
3001 a 4000	27	7	Sí	Sí
Cada mil	+2(Máx. 75)	8	Sí	Sí

Si la empresa dispone de varios centros de trabajo con Comités de Seguridad y Salud, se podrán acordar la existencia de un Comité de Seguridad y Salud Intercentros, que cuente con las funciones que se indiquen en el acuerdo.

En lo que se refiere a la constitución en sí, podemos diferenciar una primera parte, que empieza con la comunicación a la empresa del derecho de las personas trabajadoras a la constitución del Comité de Seguridad y Salud. Este derecho establece una obligación del empresario, en aras de fomentar y favorecer la actividad preventiva.

Una vez comunicado el derecho, se deberá solicitar reunión para llevar a cabo la constitución. En esta petición se puede instar a la empresa a que nombre sus representantes. En este apartado, no deberían incluirse a los integrantes del servicio de prevención de la empresa, puesto que su papel es de asesoramiento y podrían encontrarse en una situación de conflicto de intereses, entre los preventivos y los empresariales.

En este punto, nos encontraríamos en la segunda parte. Designados los representantes de trabajadoras y trabajadores y las personas designadas para representar a la empresa, se celebraría la reunión de todos los miembros con un único punto del día, el referente a la constitución del Comité de Seguridad y Salud.

Una vez celebrada la reunión se debería confeccionar el acta de la misma, que deberá dejar constancia de las personas que compongan el Comité, la persona que ostente el cargo de la presidencia y la persona que ostente el cargo de la secretaria, así como la existencia y contenido del reglamento interno de funcionamiento.



8. COMPOSICION COMITÉ SEGURIDAD SALUD

La composición del Comité de Seguridad y Salud consta de una parte que representa a la empresa y una parte que representa a las personas trabajadoras. Al ser un órgano paritario ambas partes tendrán el mismo número de integrantes. Este número vendrá determinado por las Delegadas o Delegados de Prevención en cuanto a la parte de las personas trabajadoras que serán los mismos que representen a la empresa.

En las reuniones del Comité de Seguridad y Salud podrán acudir y participar, con voz pero sin voto, los Delegados Sindicales, los responsables técnicos de la prevención en la empresa; trabajadoras o trabajadores especialmente cualificados, así como técnicos de prevención ajenos a la empresa, a solicitud de alguna de las partes.



9. FUNCIONAMIENTO COMITÉ SEGURIDAD SALUD

El Artículo 38, Apartado 3 de la Ley 31/1995, establece que El Comité de Seguridad y Salud adoptará sus propias normas de funcionamiento, reuniéndose trimestralmente y siempre que lo solicite alguna de las representaciones en el mismo.

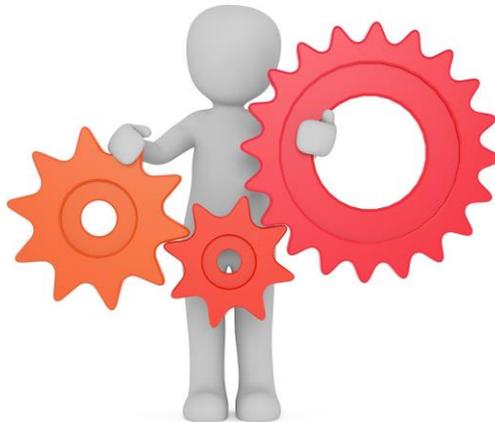
En lo referente a las normas de funcionamiento, es conveniente regirse por un reglamento de funcionamiento interno, que debe tener en cuenta los siguientes aspectos:

- Funcionamiento jurídico, que establezca el origen del Comité.
- Naturaleza, que establezca la naturaleza del Comité e indique la composición paritaria y de la toma de decisiones.
- Composición, que establezca la formación de los integrantes y la manera de cubrirlos, en caso de necesidad.
- Cargos, que establezca los mismos (Presidencia y Secretaria), la forma de nombrarlos, sus funciones y el periodo de duración.
- Funciones del resto de miembros del Comité.

- Funciones del CSS, que establezca las indicas en la Ley 31/1995, Convenio Colectivo de aplicación o aquellas determinadas que se acuerden entre partes.
- Reuniones Ordinarias, que establezca la forma de comunicación, el Orden del día y la posible ampliación.
- Reuniones Extraordinarias, que establezca cuando se van a realizar, el quórum necesario, la forma de comunicación y plazo.
- Votaciones, que establezca las formas de tomar las decisiones y las formas de impugnar, si existe discrepancia con los acuerdos adoptados.
- Participación de personas trabajadoras, que establezca el procedimiento a seguir para su participación.
- Participación de asesores técnicos externos, que establezca como ejercitar este derecho.
- Grupo de trabajo, que establezca el procedimiento para formar los grupos de trabajo y contemplar las acciones que deben llevar a cabo.

Además, se podrán negociar cuestiones relativas a:

- Informes del Comité, que establezca el procedimiento de elaboración.
- Divulgación, que establezca las formas de divulgación interna y externa de los acuerdos alcanzados en el Comité.
- Crédito horario, que establezca las horas adicionales.
- Infraestructura, que establezca el uso de medios, locales o presupuesto económico.
- Medio Ambiente, que establezca el análisis y la proposición de acciones y medidas en materia de Medio Ambiente.



10. REUNIONES COMITÉ SEGURIDAD SALUD

La periodicidad de las reuniones del Comité de Seguridad y Salud viene establecida en el Artículo 38, Apartado 3, de la Ley 31/1995, que establece que se reunirá trimestralmente o siempre que lo solicite alguna de las partes. Por tanto, queda establecido en la legislación cuando se han de llevar tanto las reuniones ordinarias, de forma trimestral, como las reuniones extraordinarias, a petición de partes.

En el reglamento de funcionamiento interno del Comité de Seguridad y Salud podrá establecer una periodicidad menor de las reuniones ordinarias, en las cuales se tratarán los temas que sean incluidos en el orden del día.

Las reuniones extraordinarias se convocan con el fin de ocupar algún asunto que debido a su importancia o urgencia, sea preciso adelantar la reunión ordinaria. La convocatoria de estas reuniones las llevará a cabo el Presidente a petición de la mayoría de alguna de las representaciones.

También se podrá convocar una reunión extraordinaria del Comité de Seguridad y Salud cuando concurra alguna situación que lo motive como, por ejemplo:

- Accidentes o daños graves.
- Incidentes con riesgo grave.
- Sanciones por incumplimientos.
- Balance anual del plan de prevención
- Informe de la memoria
- Programación del servicio de prevención.

La solicitud de reunión extraordinaria se realizará por escrito y acuse a la presidencia del Comité, con plazo para recibir respuesta.



11. COMPETENCIAS Y FACULTADES COMITÉ SEGURIDAD SALUD

Al igual que a la figura del Delegado de Prevención, La Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales, otorga al Comité de Seguridad y Salud unas competencias y facultades, que están recogidas en el Artículo 39. Las competencias en el apartado uno y facultades en el apartado dos. Ambas son las que van a permitir desarrollar y cumplir con el ejercicio de sus funciones en materia preventiva.



11.1. COMPETENCIAS DEL COMITÉ DE SEGURIDAD Y SALUD

- ❖ Participar en la elaboración, puesta en práctica y evaluación de planes y programas de prevención de riesgos de la empresa.
(Artículo 39.1 a) Ley PRL)

Los miembros del Comité de Seguridad y Salud tienen como competencia la participación en la elaboración, puesta en práctica y evaluación de la eficacia de los planes y programas de prevención de riesgos de la empresa. Por este motivo, deben ser consultados y participar en todas aquellas acciones preventivas que se realicen o programen en el centro de trabajo.

Para llevar a cabo esta competencia, en el seno del Comité de Seguridad y Salud se debatirán antes de su implementación y en referencia a su incidencia con la prevención de riesgos:

- La elección de la modalidad organizativa de la Empresa y, en su caso, la gestión realizada por las entidades especializadas con las que hubiera concertado la actividad preventiva.
- 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.

- ❖ Promover iniciativas sobre métodos y procedimientos para la efectiva prevención de los riesgos, proponiendo a la empresa la mejora de las condiciones o la corrección de deficiencias.
(Artículo 39.1 b) Ley PRL)

Para poder llevar a cabo esta competencia se debatirán en el seno del Comité de Seguridad y Salud y, en su caso se acordarán, los siguientes aspectos:

- Criterios y características para seleccionar el servicio de prevención ajeno.
- Condiciones de desarrollo del Servicio de Prevención Mancomunado.
- Acciones conjuntas u otras medidas preventivas por coordinación de actividades empresariales, en lo referente a los riesgos afectados por concurrencia de actividades, si se considera necesaria la consulta para llevar a cabo un análisis de la eficacia de los medios de coordinación establecidos por las empresas concurrentes y considerar si procede o no una actualización.

- ❖ Para poder desarrollar las competencias, los miembros del Comité de Seguridad y Salud deben tener acceso a la documentación indicada en el Artículo 16 y 23 de la Ley 31/1995, que es la siguiente:
 - Plan de prevención.
 - Evaluación de Riesgos para la Seguridad y Salud en el trabajo
 - Planificación de la acción preventiva.
 - Medidas de protección y de prevención a adoptar y, en su caso, material de protección que deba utilizarse.
 - Resultado de los controles periódicos de las condiciones de trabajo y de la actividad de trabajadoras y trabajadores.
 - Práctica de los controles del estado de Salud de trabajadora y trabajadores y conclusiones obtenidas del mismo
 - Relación de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales que hayan causado al trabajador/a una incapacidad laboral superior a un día de trabajo.

11.2. FACULTADES DEL COMITÉ DE SEGURIDAD Y SALUD

- ❖ Conocer directamente la situación relativa a la prevención de riesgos en el centro de trabajo, realizando a tal efecto las visitas que estime oportunas.

(Artículo 39.2 a) Ley PRL)

Para poder llevar a cabo esta facultad, los miembros del Comité de Seguridad y Salud podrán realizar visitas de vigilancia y control al centro de trabajo, como el resto de Delegadas y Delegados de prevención para inspeccionar la situación preventiva de la empresa respecto a los riesgos existentes.

De esta forma, comprobarán in situ, los puestos de trabajo y podrán obtener información mediante la observación directa de las condiciones de trabajo a través de las informaciones que les proporcionen las personas trabajadoras.

- ❖ Conocer cuántos documentos e informes relativos a las condiciones de trabajo sean necesarios para el cumplimiento de sus funciones, y los de la actividad del servicio de prevención. (Artículo 39.2 b) Ley PRL)

El Comité de Seguridad y Salud está facultado para solicitar toda la documentación relativa a las condiciones de trabajo, y aquellos informes que recojan la actividad preventiva del servicio de prevención. Puesto que la evaluación de riesgos laborales es fundamental en la actuación preventiva, las Delegadas y Delegados de prevención solicitarán la entrega de esta documentación en los siguientes casos:

- Que no se haya hecho ningún tipo de evaluación en el centro de trabajo, para corregir esta carencia básica.
- Que se haya realizado únicamente la evaluación inicial de riesgos, para que se actualice convenientemente.
- Que hayan cambiado las condiciones de trabajo y por tanto, haya sido modificado el resultado de la evaluación.
- Que se hayan producido daños a la Salud.
- Que hayan cambiado los trabajadores que realizan la tarea.

- ❖ 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.
(Artículo 39.2 c) Ley PRL)

El Artículo 36, Apartado 2, Letra c) de la Ley 31/1995, establece la obligación al empresario a informar de los daños producidos en la Salud de las personas trabajadoras, en cuando estos se conozcan. Ante el accidente de trabajo, se deberá realizar un análisis para extraer las posibles causas y realizar una propuesta de medidas preventivas. Por lo que el Comité de Seguridad y Salud deberá considerar lo siguiente:

- Los detalles de la investigación del accidente realizada por parte de la empresa, independiente de las propias del Comité.
- Registrar la documentación del accidente para realizar un seguimiento de la siniestralidad en la empresa.
- Proponer medidas preventivas a partir de los datos obtenidos de la investigación de las causas del accidente
- Apoyar y Asesorar a la persona accidentada.
- Informar a la plantilla de la empresa del siniestro.

- ❖ Conocer e informar la memoria y programación anual de los servicios de prevención.

(Artículo 39.2 d) Ley PRL)

Los miembros del Comité de Seguridad y Salud deberán ser informados por el empresario de la programación anual de las actividades preventivas realizadas por el Servicio de Prevención de la empresa y de la Memoria de la actuación preventiva, con el objeto de valorar las acciones y aportar las observaciones y propuestas oportunas, en la medida de sus capacidades.

Estas propuestas y observaciones aportadas por los miembros del Comité de Seguridad y Salud se plasmarán en el acta de la reunión en que se aporten y se firmará por todos los miembros.

Ante los datos facilitados por la empresa, hay que recordar que el Delegado de Prevención, al igual que el Delegado de Personal, debe guardar el sigilo profesional que establecido en el Artículo 65 del Estatuto de los Trabajadores, sobre las informaciones obtenidas en función de su actuación en la Empresa.

12. RECOMENDACIONES

En lo referente al Comité de Seguridad y Salud lo aconsejable es que lo cada cargo recaiga en un parte y que se vaya alternando.

También es aconsejable que se realice un borrador del acta de la reunión que refleje su contenido y se firme al finalizar la misma, para que exista constancia de los temas tratados.

Los acuerdos se realicen por escrito, para poder llevarlos a cabo y exigir el cumplimiento de los mismos y eEn la medida de lo posible es conveniente establecer plazos de realización de los acuerdos.

La documentación debe ser guardada y conservada, incluido el original del Reglamento de Funcionamiento Interno, que deberá estar firmado por todos los constituyentes en todas sus hojas.

En las reuniones del Comité de Seguridad y Salud, los Delegados de Prevención pueden solicitar asesoramiento a UGT en materia preventiva en las que precisen apoyo técnico, incluso la el acompañamiento a los Comités. Para ello deberán comunicarlo con la antelación suficiente y por escrito, de modo que quede constancia, al presidente del Comité.

13. LEGISLACION.

Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de Riesgos Laborales

EXPOSICION DE MOTIVOS

1

El artículo 40.2 de la Constitución Española encomienda a los poderes públicos, como uno de los principios rectores de la política social y económica, velar por la Seguridad e higiene en el trabajo.

Este mandato constitucional conlleva la necesidad de desarrollar una política de protección de la Salud de los trabajadores mediante la prevención de los riesgos derivados de su trabajo y encuentra en la presente Ley su pilar fundamental. En la misma se configura el marco general en el que habrán de desarrollarse las distintas acciones preventivas, en coherencia con las decisiones de la Unión Europea que ha expresado su ambición de mejorar progresivamente las condiciones de trabajo y de conseguir este objetivo de progreso con una armonización paulatina de esas condiciones en los diferentes países europeos.

De la presencia de España en la Unión Europea se deriva, por consiguiente, la necesidad de armonizar nuestra política con la naciente política comunitaria en esta materia, preocupada, cada vez en mayor medida, por el estudio y tratamiento de la prevención de los riesgos derivados del trabajo. Buena prueba de ello fue la modificación del Tratado constitutivo de la Comunidad Económica Europea por la llamada Acta Única, a tenor de cuyo artículo 118 A) los Estados miembros vienen, desde su entrada en vigor, promoviendo la mejora del medio de trabajo para conseguir el objetivo antes citado de armonización en el progreso de las condiciones de Seguridad y Salud de los trabajadores. Este objetivo se ha visto reforzado en el Tratado de la Unión Europea mediante el procedimiento que en el mismo se contempla para la adopción, a través de Directivas, de disposiciones mínimas que habrán de aplicarse progresivamente.

Consecuencia de todo ello ha sido la creación de un acervo jurídico europeo sobre protección de la Salud de los trabajadores en el trabajo. De las Directivas que lo configuran, la más significativa es, sin duda, la 89/391/CEE, relativa a la aplicación de las medidas para promover la mejora de la Seguridad y de la Salud de los trabajadores en el trabajo, que contiene el marco jurídico general en el que opera la política de prevención comunitaria.

La presente Ley transpone al Derecho español la citada Directiva, al tiempo que incorpora al que será nuestro cuerpo básico en esta materia disposiciones de otras Directivas cuya materia exige o aconseja la transposición en una norma de rango legal, como son las Directivas 92/85/CEE, 94/33/CEE y 91/383/CEE, relativas a la protección de la maternidad y de los jóvenes y al tratamiento de las relaciones de trabajo temporales, de duración determinada y en empresas de trabajo temporal.

Así pues, el mandato constitucional contenido en el artículo 40.2 de nuestra ley de leyes y la comunidad jurídica establecida por la Unión Europea en esta materia configuran el soporte básico en que se asienta la presente Ley. Junto a ello, nuestros propios compromisos contraídos con la Organización Internacional del Trabajo a partir de la ratificación del Convenio 155, sobre Seguridad y Salud de los trabajadores y medio ambiente de trabajo, enriquecen el contenido del texto legal al incorporar sus prescripciones y darles el rango legal adecuado dentro de nuestro sistema jurídico.

2

Pero no es sólo del mandato constitucional y de los compromisos internacionales del Estado español de donde se deriva la exigencia de un nuevo enfoque normativo. Dimana también, en el

orden interno, de una doble necesidad: la de poner término, en primer lugar, a la falta de una visión unitaria en la política de prevención de riesgos laborales propia de la dispersión de la normativa vigente, fruto de la acumulación en el tiempo de normas de muy diverso rango y orientación, muchas de ellas anteriores a la propia Constitución española; y, en segundo lugar, la de actualizar regulaciones ya desfasadas y regular situaciones nuevas no contempladas con anterioridad. Necesidades éstas que, si siempre revisten importancia, adquieren especial trascendencia cuando se relacionan con la protección de la Seguridad y la Salud de los trabajadores en el trabajo, la evolución de cuyas condiciones demanda la permanente actualización de la normativa y su adaptación a las profundas transformaciones experimentadas.

3

Por todo ello, la presente Ley tiene por objeto la determinación del cuerpo básico de garantías y responsabilidades preciso para establecer un adecuado nivel de protección de la Salud de los trabajadores frente a los riesgos derivados de las condiciones de trabajo, y ello en el marco de una política coherente, coordinada y eficaz de prevención de los riesgos laborales.

A partir del reconocimiento del derecho de los trabajadores en el ámbito laboral a la protección de su Salud e integridad, la Ley

establece las diversas obligaciones que, en el ámbito indicado, garantizarán este derecho, así como las actuaciones de las Administraciones públicas que puedan incidir positivamente en la consecución de dicho objetivo.

Al insertarse esta Ley en el ámbito específico de las relaciones laborales, se configura como una referencia legal mínima en un doble sentido: el primero, como Ley que establece un marco legal a partir del cual las normas reglamentarias irán fijando y concretando los aspectos más técnicos de las medidas preventivas; y, el segundo, como soporte básico a partir del cual la negociación colectiva podrá desarrollar su función específica. En este aspecto, la Ley y sus normas reglamentarias constituyen legislación laboral, conforme al artículo 149.1.7.^a de la Constitución.

Pero, al mismo tiempo -y en ello radica una de las principales novedades de la Ley-, esta norma se aplicará también en el ámbito de las Administraciones públicas, razón por la cual la Ley no solamente posee el carácter de legislación laboral sino que constituye, en sus aspectos fundamentales, norma básica del régimen estatutario de los funcionarios públicos, dictada al amparo de lo dispuesto en el artículo 149.1.18.^a de la Constitución. Con ello se confirma también la vocación de universalidad de la Ley, en cuanto dirigida a abordar, de manera global y coherente, el conjunto de los problemas derivados de los

riesgos relacionados con el trabajo, cualquiera que sea el ámbito en el que el trabajo se preste.

En consecuencia, el ámbito de aplicación de la Ley incluye tanto a los trabajadores vinculados por una relación laboral en sentido estricto, como al personal civil con relación de carácter administrativo o estatutario al servicio de las Administraciones públicas, así como a los socios trabajadores o de trabajo de los distintos tipos de cooperativas, sin más exclusiones que las correspondientes, en el ámbito de la función pública, a determinadas actividades de policía, Seguridad, resguardo aduanero, peritaje forense y protección civil cuyas particularidades impidan la aplicación de la Ley, la cual inspirará, no obstante, la normativa específica que se dicte para salvaguardar la Seguridad y la Salud de los trabajadores en dichas actividades; en sentido similar, la Ley prevé su adaptación a las características propias de los centros y establecimientos militares y de los establecimientos penitenciarios.

4

La política en materia de prevención de riesgos laborales, en cuanto conjunto de actuaciones de los poderes públicos dirigidas a la promoción de la mejora de las condiciones de trabajo para elevar el nivel de protección de la Salud y la Seguridad de los trabajadores, se articula en la Ley en base a los principios de eficacia, coordinación y

participación, ordenando tanto la actuación de las diversas Administraciones públicas con competencias en materia preventiva, como la necesaria participación en dicha actuación de empresarios y trabajadores, a través de sus organizaciones representativas. En este contexto, la Comisión Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo que se crea se configura como un instrumento privilegiado de participación en la formulación y desarrollo de la política en materia preventiva.

Pero tratándose de una Ley que persigue ante todo la prevención, su articulación no puede descansar exclusivamente en la ordenación de las obligaciones y responsabilidades de los actores directamente relacionados con el hecho laboral. El propósito de fomentar una auténtica cultura preventiva, mediante la promoción de la mejora de la educación en dicha materia en todos los niveles educativos, involucra a la sociedad en su conjunto y constituye uno de los objetivos básicos y de efectos quizás más trascendentes para el futuro de los perseguidos por la presente Ley.

5

La protección del trabajador frente a los riesgos laborales exige una actuación en la empresa que desborda el mero cumplimiento formal de un conjunto predeterminado, más o menos amplio, de deberes y obligaciones empresariales y, más aún, la simple corrección

a posteriori de situaciones de riesgo ya manifestadas. La planificación de la prevención desde el momento mismo del diseño del proyecto empresarial, la evaluación inicial de los riesgos inherentes al trabajo y su actualización periódica a medida que se alteren las circunstancias, la ordenación de un conjunto coherente y globalizador de medidas de acción preventiva adecuadas a la naturaleza de los riesgos detectados y el control de la efectividad de dichas medidas constituyen los elementos básicos del nuevo enfoque en la prevención de riesgos laborales que la Ley plantea. Y, junto a ello, claro está, la información y la formación de los trabajadores dirigidas a un mejor conocimiento tanto del alcance real de los riesgos derivados del trabajo como de la forma de prevenirlos y evitarlos, de manera adaptada a las peculiaridades de cada centro de trabajo, a las características de las personas que en él desarrollan su prestación laboral y a la actividad concreta que realizan.

Desde estos principios se articula el capítulo III de la Ley, que regula el conjunto de derechos y obligaciones derivados o correlativos del derecho básico de los trabajadores a su protección, así como, de manera más específica, las actuaciones a desarrollar en situaciones de emergencia o en caso de riesgo grave e inminente, las garantías y derechos relacionados con la vigilancia de la Salud de los trabajadores, con especial atención a la protección de la confidencialidad y el respeto a la intimidad en el tratamiento de estas actuaciones, y las medidas particulares a adoptar en relación con categorías específicas de

trabajadores, tales como los jóvenes, las trabajadoras embarazadas o que han dado a luz recientemente y los trabajadores sujetos a relaciones laborales de carácter temporal.

Entre las obligaciones empresariales que establece la Ley, además de las que implícitamente lleva consigo la garantía de los derechos reconocidos al trabajador, cabe resaltar el deber de coordinación que se impone a los empresarios que desarrollen sus actividades en un mismo centro de trabajo, así como el de aquellos que contraten o subcontraten con otros la realización en sus propios centros de trabajo de obras o servicios correspondientes a su actividad de vigilar el cumplimiento por dichos contratistas y subcontratistas de la normativa de prevención.

Instrumento fundamental de la acción preventiva en la empresa es la obligación regulada en el capítulo IV de estructurar dicha acción a través de la actuación de uno o varios trabajadores de la empresa específicamente designados para ello, de la constitución de un servicio de prevención o del recurso a un servicio de prevención ajeno a la empresa. De esta manera, la Ley combina la necesidad de una actuación ordenada y formalizada de las actividades de prevención con el reconocimiento de la diversidad de situaciones a las que la Ley se dirige en cuanto a la magnitud, complejidad e intensidad de los riesgos inherentes a las mismas, otorgando un conjunto suficiente de

posibilidades, incluida la eventual participación de las Mutuas de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales, para organizar de manera racional y flexible el desarrollo de la acción preventiva, garantizando en todo caso tanto la suficiencia del modelo de organización elegido, como la independencia y protección de los trabajadores que, organizados o no en un servicio de prevención, tengan atribuidas dichas funciones.

6

El capítulo V regula, de forma detallada, los derechos de consulta y participación de los trabajadores en relación con las cuestiones que afectan a la Seguridad y Salud en el trabajo. Partiendo del sistema de representación colectiva vigente en nuestro país, la Ley atribuye a los denominados Delegados de Prevención -elegidos por y entre los representantes del personal en el ámbito de los respectivos órganos de representación- el ejercicio de las funciones especializadas en materia de prevención de riesgos en el trabajo, otorgándoles para ello las competencias, facultades y garantías necesarias. Junto a ello, el Comité de Seguridad y Salud, continuando la experiencia de actuación de una figura arraigada y tradicional de nuestro ordenamiento laboral, se configura como el órgano de encuentro entre dichos representantes y el empresario para el desarrollo de una participación equilibrada en materia de prevención de riesgos.

Todo ello sin perjuicio de las posibilidades que otorga la Ley a la negociación colectiva para articular de manera diferente los instrumentos de participación de los trabajadores, incluso desde el establecimiento de ámbitos de actuación distintos a los propios del centro de trabajo, recogiendo con ello diferentes experiencias positivas de regulación convencional cuya vigencia, plenamente compatible con los objetivos de la Ley, se salvaguarda a través de la disposición transitoria de ésta.

7

Tras regularse en el capítulo VI las obligaciones básicas que afectan a los fabricantes, importadores y suministradores de maquinaria, equipos, productos y útiles de trabajo, que enlazan con la normativa comunitaria de mercado interior dictada para asegurar la exclusiva comercialización de aquellos productos y equipos que ofrezcan los mayores niveles de Seguridad para los usuarios, la Ley aborda en el capítulo VII la regulación de las responsabilidades y sanciones que deben garantizar su cumplimiento, incluyendo la tipificación de las infracciones y el régimen sancionador correspondiente.

Finalmente, la disposición adicional quinta viene a ordenar la creación de una fundación, bajo el protectorado del Ministerio de

Trabajo y Seguridad Social y con participación, tanto de las Administraciones públicas como de las organizaciones representativas de empresarios y trabajadores, cuyo fin primordial será la promoción, especialmente en las pequeñas y medianas empresas, de actividades destinadas a la mejora de las condiciones de Seguridad y Salud en el trabajo. Para permitir a la fundación el desarrollo de sus actividades, se dotará a la misma por parte del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social de un patrimonio procedente del exceso de excedentes de la gestión realizada por las Mutuas de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales. Con ello se refuerzan, sin duda, los objetivos de responsabilidad, cooperación y participación que inspiran la Ley en su conjunto.

8

El proyecto de Ley, cumpliendo las prescripciones legales sobre la materia, ha sido sometido a la consideración del Consejo Económico y Social, del Consejo General del Poder Judicial y del Consejo de Estado.

CAPÍTULO I

Objeto, ámbito de aplicación y definiciones

Artículo 1. *Normativa sobre prevención de riesgos laborales.*

La normativa sobre prevención de riesgos laborales está constituida por la presente Ley, sus disposiciones de desarrollo o complementarias y cuantas otras normas, legales o convencionales, contengan prescripciones relativas a la adopción de medidas preventivas en el ámbito laboral o susceptibles de producirlas en dicho ámbito.

Artículo 2. *Objeto y carácter de la norma.*

1. La presente Ley tiene por objeto promover la Seguridad y la Salud de los trabajadores mediante la aplicación de medidas y el desarrollo de las actividades necesarias para la prevención de riesgos derivados del trabajo.

A tales efectos, esta Ley establece los principios generales relativos a la prevención de los riesgos profesionales para la protección de la Seguridad y de la Salud, la eliminación o disminución de los riesgos derivados del trabajo, la información, la consulta, la participación equilibrada y la formación de los trabajadores en materia preventiva, en los términos señalados en la presente disposición.

Para el cumplimiento de dichos fines, la presente Ley regula las actuaciones a desarrollar por las Administraciones públicas, así como por los empresarios, los trabajadores y sus respectivas organizaciones representativas.

2. Las disposiciones de carácter laboral contenidas en esta Ley y en sus normas reglamentarias tendrán en todo caso el carácter de Derecho necesario mínimo indisponible, pudiendo ser mejoradas y desarrolladas en los convenios colectivos.

Artículo 3. *Ámbito de aplicación.*

1. Esta Ley y sus normas de desarrollo serán de aplicación tanto en el ámbito de las relaciones laborales reguladas en el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, como en el de las relaciones de carácter administrativo o estatutario del personal al servicio de las Administraciones Públicas, con las peculiaridades que, en este caso, se contemplan en la presente Ley o en sus normas de desarrollo. Ello sin perjuicio del cumplimiento de las obligaciones específicas que se establecen para fabricantes, importadores y suministradores, y de los derechos y obligaciones que puedan derivarse para los trabajadores autónomos. Igualmente serán aplicables a las sociedades cooperativas, constituidas de acuerdo con la legislación que les sea de aplicación, en las que existan socios cuya actividad consista en la prestación de un trabajo personal, con las peculiaridades derivadas de su normativa específica.

Cuando en la presente Ley se haga referencia a trabajadores y empresarios, se entenderán también comprendidos en estos términos, respectivamente, de una parte, el personal con relación de carácter administrativo o estatutario y la Administración pública para la que presta servicios, en los términos expresados en la disposición adicional tercera de esta Ley, y, de otra, los socios de las cooperativas a que se refiere el párrafo anterior y las sociedades cooperativas para las que prestan sus servicios.

2. La presente Ley no será de aplicación en aquellas actividades cuyas particularidades lo impidan en el ámbito de las funciones públicas de:

- Policía, Seguridad y resguardo aduanero.
- Servicios operativos de protección civil y peritaje forense en los casos de grave riesgo, catástrofe y calamidad pública.
- Fuerzas Armadas y actividades militares de la Guardia Civil.

No obstante, esta Ley inspirará la normativa específica que se dicte para regular la protección de la Seguridad y la Salud de los trabajadores que prestan sus servicios en las indicadas actividades.

3. En los centros y establecimientos militares será de aplicación lo dispuesto en la presente Ley, con las particularidades previstas en su normativa específica.

En los establecimientos penitenciarios, se adaptarán a la presente Ley aquellas actividades cuyas características justifiquen una regulación especial, lo que se llevará a efecto en los términos señalados en la Ley

7/1990, de 19 de julio, sobre negociación colectiva y participación en la determinación de las condiciones de trabajo de los empleados públicos.

4. La presente Ley tampoco será de aplicación a la relación laboral de carácter especial del servicio del hogar familiar. No obstante lo anterior, el titular del hogar familiar está obligado a cuidar de que el trabajo de sus empleados se realice en las debidas condiciones de Seguridad e higiene.

Artículo 4. *Definiciones.*

A efectos de la presente Ley y de las normas que la desarrollen:

1.º Se entenderá por «prevención» el conjunto de actividades o medidas adoptadas o previstas en todas las fases de actividad de la empresa con el fin de evitar o disminuir los riesgos derivados del trabajo.

2.º Se entenderá como «riesgo laboral» la posibilidad de que un trabajador sufra un determinado daño derivado del trabajo. Para calificar un riesgo desde el punto de vista de su gravedad, se valorarán conjuntamente la probabilidad de que se produzca el daño y la severidad del mismo.

3.º Se considerarán como «daños derivados del trabajo» las enfermedades, patologías o lesiones sufridas con motivo u ocasión del trabajo.

4.º Se entenderá como «riesgo laboral 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.

En el caso de exposición a agentes susceptibles de causar daños graves a la Salud de los trabajadores, se considerará que existe un riesgo grave e inminente cuando sea probable racionalmente que se materialice en un futuro inmediato una exposición a dichos agentes de la que puedan derivarse daños graves para la Salud, aun cuando éstos no se manifiesten de forma inmediata.

5.º Se entenderán como procesos, actividades, operaciones, equipos o productos «potencialmente peligrosos» aquellos que, en ausencia de medidas preventivas específicas, originen riesgos para la Seguridad y la Salud de los trabajadores que los desarrollan o utilizan.

6.º Se entenderá como «equipo de trabajo» cualquier máquina, aparato, instrumento o instalación utilizada en el trabajo.

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

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

c) Los procedimientos para la utilización de los agentes citados anteriormente que influyan en la generación de los riesgos mencionados.

d) Todas aquellas otras características del trabajo, incluidas las relativas a su organización y ordenación, que influyan en la magnitud de los riesgos a que esté expuesto el trabajador.

8.º Se entenderá por «equipo de protección individual» cualquier equipo destinado a ser llevado o sujetado por el trabajador para que le proteja de uno o varios riesgos que puedan amenazar su Seguridad o su Salud en el trabajo, así como cualquier complemento o accesorio destinado a tal fin.

CAPÍTULO II

Política en materia de prevención de riesgos para proteger la Seguridad y la Salud en el trabajo

Artículo 5. *Objetivos de la política.*

1. La política en materia de prevención tendrá por objeto la promoción de la mejora de las condiciones de trabajo dirigida a elevar el nivel de protección de la Seguridad y la Salud de los trabajadores en el trabajo. Dicha política se llevará a cabo por medio de las normas reglamentarias y de las actuaciones administrativas que correspondan y, en particular, las que se regulan en este capítulo, que se orientarán a la coordinación de las distintas Administraciones públicas competentes en materia preventiva y a que se armonicen con ellas las actuaciones que conforme a esta Ley correspondan a sujetos públicos y privados, a cuyo fin:

a) La Administración General del Estado, las Administraciones de las Comunidades Autónomas y las entidades que integran la Administración local se prestarán cooperación y asistencia para el eficaz ejercicio de sus respectivas competencias en el ámbito de lo previsto en este artículo.

b) La elaboración de la política preventiva se llevará a cabo con la participación de los empresarios y de los trabajadores a través de sus organizaciones empresariales y sindicales más representativas.

2. A los fines previstos en el apartado anterior las Administraciones públicas promoverán la mejora de la educación en materia preventiva en los diferentes niveles de enseñanza y de manera especial en la oferta formativa correspondiente al sistema nacional de cualificaciones profesionales, así como la adecuación de la formación de los recursos humanos necesarios para la prevención de los riesgos laborales.

En el ámbito de la Administración General del Estado se establecerá una colaboración permanente entre el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social y los Ministerios que correspondan, en particular los de Educación y Ciencia y de Sanidad y Consumo, al objeto de establecer los niveles formativos y especializaciones idóneas, así como la revisión permanente de estas enseñanzas, con el fin de adaptarlas a las necesidades existentes en cada momento.

3. Del mismo modo, las Administraciones públicas fomentarán aquellas actividades desarrolladas por los sujetos a que se refiere el apartado 1 del artículo segundo, en orden a la mejora de las condiciones de Seguridad y Salud en el trabajo y la reducción de los riesgos laborales, la investigación o fomento de nuevas formas de protección y la promoción de estructuras eficaces de prevención.

Para ello podrán adoptar programas específicos dirigidos a promover la mejora del ambiente de trabajo y el perfeccionamiento de los niveles de protección. Los programas podrán instrumentarse a través de la

concesión de los incentivos que reglamentariamente se determinen que se destinarán especialmente a las pequeñas y medianas empresas.

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

5. La política en materia de prevención de riesgos laborales deberá promover la integración eficaz de la prevención de riesgos laborales en el sistema de gestión de la empresa.

Igualmente, la política en materia de Seguridad y Salud en el trabajo tendrá en cuenta las necesidades y dificultades específicas de las pequeñas y medianas empresas. A tal efecto, en el procedimiento de elaboración de las disposiciones de carácter general en materia de prevención de riesgos laborales deberá incorporarse un informe sobre su aplicación en las pequeñas y medianas empresas que incluirá, en su caso, las medidas particulares que para éstas se contemplen.

Artículo 6. *Normas reglamentarias.*

1. El Gobierno, a través de las correspondientes normas reglamentarias y previa consulta a las organizaciones sindicales y empresariales más

representativas, regulará las materias que a continuación se relacionan:

a) Requisitos mínimos que deben reunir las condiciones de trabajo para la protección de la Seguridad y la Salud de los trabajadores.

b) Limitaciones o prohibiciones que afectarán a las operaciones, los procesos y las exposiciones laborales a agentes que entrañen riesgos para la Seguridad y la Salud de los trabajadores. Específicamente podrá establecerse el sometimiento de estos procesos u operaciones a trámites de control administrativo, así como, en el caso de agentes peligrosos, la prohibición de su empleo.

c) Condiciones o requisitos especiales para cualquiera de los supuestos contemplados en el apartado anterior, tales como la exigencia de un adiestramiento o formación previa o la elaboración de un plan en el que se contengan las medidas preventivas a adoptar.

d) Procedimientos de evaluación de los riesgos para la Salud de los trabajadores, normalización de metodologías y guías de actuación preventiva.

e) Modalidades de organización, funcionamiento y control de los servicios de prevención, considerando las peculiaridades de las pequeñas empresas con el fin de evitar obstáculos innecesarios para su creación y desarrollo, así como capacidades y aptitudes que deban reunir los mencionados servicios y los trabajadores designados para desarrollar la acción preventiva.

f) Condiciones de trabajo o medidas preventivas específicas en trabajos especialmente peligrosos, en particular si para los mismos están previstos controles médicos especiales, o cuando se presenten riesgos derivados de determinadas características o situaciones especiales de los trabajadores.

g) Procedimiento de calificación de las enfermedades profesionales, así como requisitos y procedimientos para la comunicación e información a la autoridad competente de los daños derivados del trabajo.

2. Las normas reglamentarias indicadas en el apartado anterior se ajustarán, en todo caso, a los principios de política preventiva establecidos en esta Ley, mantendrán la debida coordinación con la normativa sanitaria y de Seguridad industrial y serán objeto de evaluación y, en su caso, de revisión periódica, de acuerdo con la experiencia en su aplicación y el progreso de la técnica.

Artículo 7. Actuaciones de las Administraciones públicas competentes en materia laboral.

1. En cumplimiento de lo dispuesto en la presente Ley, las Administraciones públicas competentes en materia laboral desarrollarán funciones de promoción de la prevención, asesoramiento técnico, vigilancia y control del cumplimiento por los sujetos comprendidos en su ámbito de aplicación de la normativa de prevención de riesgos laborales, y sancionarán las infracciones a dicha normativa, en los siguientes términos:

a) Promoviendo la prevención y el asesoramiento a desarrollar por los órganos técnicos en materia preventiva, incluidas 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 empresas para la consecución de los objetivos previstos en esta Ley.

b) Velando por el cumplimiento de la normativa sobre prevención de riesgos laborales mediante las actuaciones de vigilancia y control. A estos efectos, prestarán el asesoramiento y la asistencia técnica necesarios para el mejor cumplimiento de dicha normativa y desarrollarán programas específicos dirigidos a lograr una mayor eficacia en el control.

c) Sancionando el incumplimiento de la normativa de prevención de riesgos laborales por los sujetos comprendidos en el ámbito de aplicación de la presente Ley, con arreglo a lo previsto en el capítulo VII de la misma.

2. Las funciones de las Administraciones públicas competentes en materia laboral que se señalan en el apartado 1 continuarán siendo desarrolladas, en lo referente a los trabajos en minas, canteras y túneles que exijan la aplicación de técnica minera, a los que impliquen fabricación, transporte, almacenamiento, manipulación y utilización de explosivos o el empleo de energía nuclear, por los órganos específicos contemplados en su normativa reguladora.

Las competencias previstas en el apartado anterior se entienden sin perjuicio de lo establecido en la legislación específica sobre productos e instalaciones industriales.

Artículo 8. *Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo.*

1. El Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo es el órgano científico técnico especializado de la Administración General del Estado que tiene como misión el análisis y estudio de las condiciones de Seguridad y Salud en el trabajo, así como la promoción y apoyo a la mejora de las mismas. Para ello establecerá la cooperación necesaria con los órganos de las Comunidades Autónomas con competencias en esta materia.

El Instituto, en cumplimiento de esta misión, tendrá las siguientes funciones:

- a) Asesoramiento técnico en la elaboración de la normativa legal y en el desarrollo de la normalización, tanto a nivel nacional como internacional.
- b) Promoción y, en su caso, realización de actividades de formación, información, investigación, estudio y divulgación en materia de prevención de riesgos laborales, con la adecuada coordinación y colaboración, en su caso, con los órganos técnicos en materia preventiva de las Comunidades Autónomas en el ejercicio de sus funciones en esta materia.

c) 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 presente Ley, en el ámbito de las Administraciones públicas.

d) Colaboración con organismos internacionales y desarrollo de programas de cooperación internacional en este ámbito, facilitando la participación de las Comunidades Autónomas.

e) Cualesquiera otras que sean necesarias para el cumplimiento de sus fines y le sean encomendadas en el ámbito de sus competencias, de acuerdo con la Comisión Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo regulada en el artículo 13 de esta Ley, con la colaboración, en su caso, de los órganos técnicos de las Comunidades Autónomas con competencias en la materia.

2. El Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo, en el marco de sus funciones, velará por la coordinación, apoyará el intercambio de información y las experiencias entre las distintas Administraciones públicas y especialmente fomentará y prestará apoyo a la realización de actividades de promoción de la Seguridad y de la Salud por las Comunidades Autónomas.

Asimismo, prestará, de acuerdo con las Administraciones competentes, apoyo técnico especializado en materia de certificación, ensayo y acreditación.

3. En relación con las Instituciones de la Unión Europea, el Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo actuará como centro de referencia nacional, garantizando la coordinación y transmisión de la

información que deberá facilitar a escala nacional, en particular respecto a la Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo y su Red.

4. El Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo ejercerá la Secretaría General de la Comisión Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo, prestándole la asistencia técnica y científica necesaria para el desarrollo de sus competencias.

Artículo 9. *Inspección de Trabajo y Seguridad Social.*

1. Corresponde a la Inspección de Trabajo y Seguridad Social la función de la vigilancia y control de la normativa sobre prevención de riesgos laborales.

En cumplimiento de esta misión, tendrá las siguientes funciones:

a) 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, proponiendo 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.

b) Asesorar e informar a las empresas y a los trabajadores sobre la manera más efectiva de cumplir las disposiciones cuya vigilancia tiene encomendada.

- c) 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.
- d) 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 concurren 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.
- e) Comprobar y favorecer el cumplimiento de las obligaciones asumidas por los servicios de prevención establecidos en la presente Ley.
- f) 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.

2. Las Administraciones General del Estado y de las comunidades autónomas adoptarán, en sus respectivos ámbitos de competencia, las medidas necesarias para garantizar la colaboración pericial y el asesoramiento técnico necesarios a la Inspección de Trabajo y Seguridad Social que, en el ámbito de la Administración General del Estado serán prestados por el Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo.

Estas Administraciones públicas elaborarán y coordinarán planes de actuación, en sus respectivos ámbitos competenciales y territoriales,

para contribuir al desarrollo de las actuaciones preventivas en las empresas, especialmente las de mediano y pequeño tamaño y las de sectores de actividad con mayor nivel de riesgo o de siniestralidad, a través de acciones de asesoramiento, de información, de formación y de asistencia técnica.

En el ejercicio de tales cometidos, los funcionarios públicos de las citadas Administraciones que ejerzan labores técnicas en materia de prevención de riesgos laborales a que se refiere el párrafo anterior, podrán desempeñar funciones de asesoramiento, información y comprobatorias de las condiciones de Seguridad y Salud en las empresas y centros de trabajo, con el alcance señalado en el apartado 3 de este artículo y con la capacidad de requerimiento a que se refiere el artículo 43 de esta ley, todo ello en la forma que se determine reglamentariamente.

Las referidas actuaciones comprobatorias se programarán por la respectiva Comisión Territorial de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social a que se refiere el artículo 17.2 de la Ley 42/1997, de 14 de noviembre, Ordenadora de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social para su integración en el plan de acción en Seguridad y Salud Laboral de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.

3. Cuando de las actuaciones de comprobación a que se refiere el apartado anterior, se deduzca la existencia de infracción, y siempre que haya mediado incumplimiento de previo requerimiento, el funcionario actuante remitirá informe a la Inspección de Trabajo y

Seguridad Social, en el que se recogerán los hechos comprobados, a efectos de que se levante la correspondiente acta de infracción, si así procediera.

A estos efectos, los hechos relativos a las actuaciones de comprobación de las condiciones materiales o técnicas de Seguridad y Salud recogidos en tales informes gozarán de la presunción de certeza a que se refiere la disposición adicional cuarta, apartado 2, de la Ley 42/1997, de 14 de noviembre, Ordenadora de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.

4. Las actuaciones previstas en los dos apartados anteriores, estarán sujetas a los plazos establecidos en el artículo 14, apartado 2, de la Ley 42/1997, de 14 de noviembre, Ordenadora de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.

Artículo 10. Actuaciones de las Administraciones públicas competentes en materia sanitaria.

Las actuaciones de las Administraciones públicas competentes en materia sanitaria referentes a la Salud laboral se llevarán a cabo a través de las acciones y en relación con los aspectos señalados en el capítulo IV del Título I de la Ley 14/1986, de 25 de abril, General de Sanidad, y disposiciones dictadas para su desarrollo.

En particular, corresponderá a las Administraciones públicas citadas:

a) El establecimiento de medios adecuados para la evaluación y control de las actuaciones de carácter sanitario que se realicen en las empresas por los servicios de prevención actuantes. Para ello,

establecerán las pautas y protocolos de actuación, oídas las sociedades científicas, a los que deberán someterse los citados servicios.

b) La implantación de sistemas de información adecuados que permitan la elaboración, junto con las autoridades laborales competentes, de mapas de riesgos laborales, así como la realización de estudios epidemiológicos para la identificación y prevención de las patologías que puedan afectar a la Salud de los trabajadores, así como hacer posible un rápido intercambio de información.

c) La supervisión de la formación que, en materia de prevención y promoción de la Salud laboral, deba recibir el personal sanitario actuante en los servicios de prevención autorizados.

d) La elaboración y divulgación de estudios, investigaciones y estadísticas relacionados con la Salud de los trabajadores.

Artículo 11. *Coordinación administrativa.*

La elaboración de normas preventivas y el control de su cumplimiento, la promoción de la prevención, la investigación y la vigilancia epidemiológica sobre riesgos laborales, accidentes de trabajo y enfermedades profesionales determinan la necesidad de coordinar las actuaciones de las Administraciones competentes en materia laboral, sanitaria y de industria para una más eficaz protección de la Seguridad y la Salud de los trabajadores.

En el marco de dicha coordinación, la Administración competente en materia laboral velará, en particular, para que la

información obtenida por la Inspección de Trabajo y Seguridad Social en el ejercicio de las funciones atribuidas a la misma en el apartado 1 del artículo 9 de esta Ley sea puesta en conocimiento de la autoridad sanitaria competente a los fines dispuestos en el artículo 10 de la presente Ley y en el artículo 21 de la Ley 14/1986, de 25 de abril, General de Sanidad, así como de la Administración competente en materia de industria a los efectos previstos en la Ley 21/1992, de 16 de julio, de Industria.

Artículo 12. Participación de empresarios y trabajadores.

La participación de empresarios y trabajadores, a través de las organizaciones empresariales y sindicales más representativas, en la planificación, programación, organización y control de la gestión relacionada con la mejora de las condiciones de trabajo y la protección de la Seguridad y Salud de los trabajadores en el trabajo es principio básico de la política de prevención de riesgos laborales, a desarrollar por las Administraciones públicas competentes en los distintos niveles territoriales.

Artículo 13. Comisión Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo.

1. Se crea la Comisión Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo como órgano colegiado asesor de las Administraciones públicas en la formulación de las políticas de prevención y órgano de participación institucional en materia de Seguridad y Salud en el trabajo.

2. La Comisión estará integrada por un representante de cada una de las Comunidades Autónomas y por igual número de miembros de la Administración General del Estado y, paritariamente con todos los anteriores, por representantes de las organizaciones empresariales y sindicales más representativas.

3. La Comisión conocerá las actuaciones que desarrollen las Administraciones públicas competentes en materia de promoción de la prevención de riesgos laborales, de asesoramiento técnico y de vigilancia y control a que se refieren los artículos 7, 8, 9 y 11 de esta Ley y podrá informar y formular propuestas en relación con dichas actuaciones, específicamente en lo referente a:

- Criterios y programas generales de actuación.
- Proyectos de disposiciones de carácter general.
- Coordinación de las actuaciones desarrolladas por las Administraciones públicas competentes en materia laboral.
- Coordinación entre las Administraciones públicas competentes en materia laboral, sanitaria y de industria.

4. La Comisión adoptará sus acuerdos por mayoría. A tal fin, los representantes de las Administraciones públicas tendrán cada uno un voto y dos los de las organizaciones empresariales y sindicales.

5. La Comisión contará con un Presidente y cuatro Vicepresidentes, uno por cada uno de los grupos que la integran. La Presidencia de la Comisión corresponderá al Secretario general de Empleo y Relaciones

Laborales, recayendo la Vicepresidencia atribuida a la Administración General del Estado en el Subsecretario de Sanidad y Consumo.

6. La Secretaría de la Comisión, como órgano de apoyo técnico y administrativo, recaerá en la Dirección del Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo.

7. La Comisión Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo funcionará en Pleno, en Comisión Permanente o en Grupos de Trabajo, conforme a la normativa que establezca el Reglamento interno que elaborará la propia Comisión.

En lo no previsto en la presente Ley y en el Reglamento interno a que hace referencia el párrafo anterior la Comisión se regirá por la Ley 30/1992, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común.

CAPÍTULO III

Derechos y obligaciones

Artículo 14. *Derecho a la protección frente a los riesgos laborales.*

1. Los trabajadores tienen derecho a una protección eficaz en materia de Seguridad y Salud en el trabajo.

El citado derecho supone 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.

Los derechos de información, consulta y participación, formación en materia preventiva, paralización de la actividad en caso de riesgo grave e inminente y vigilancia de su estado de Salud, en los términos previstos en la presente Ley, forman parte del derecho de los trabajadores a una protección eficaz en materia de Seguridad y Salud en el trabajo.

2. En cumplimiento del deber de protección, el empresario deberá garantizar la Seguridad y la Salud de los trabajadores a su servicio en todos los aspectos relacionados con el trabajo. A estos efectos, en el marco de sus responsabilidades, el empresario realizará la prevención

de los riesgos laborales mediante la integración de la actividad preventiva en la empresa y la adopción de cuantas medidas sean necesarias para la protección de la Seguridad y la Salud de los trabajadores, con las especialidades que se recogen en los artículos siguientes en materia de plan de prevención de riesgos laborales, 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 mediante la constitución de una organización y de los medios necesarios en los términos establecidos en el capítulo IV de esta ley.

El empresario desarrollará una acción permanente de seguimiento de la actividad preventiva con el fin de perfeccionar de manera continua las actividades de identificación, evaluación y control de los riesgos que no se hayan podido evitar y los niveles de protección existentes y dispondrá lo necesario para la adaptación de las medidas de prevención señaladas en el párrafo anterior a las modificaciones que puedan experimentar las circunstancias que incidan en la realización del trabajo.

3. El empresario deberá cumplir las obligaciones establecidas en la normativa sobre prevención de riesgos laborales.

4. Las obligaciones de los trabajadores establecidas en esta Ley, la atribución de funciones en materia de protección y prevención a trabajadores o servicios de la empresa y el recurso al concierto con entidades especializadas para el desarrollo de actividades de prevención complementarán las acciones del empresario, sin que por

ello le eximan del cumplimiento de su deber en esta materia, sin perjuicio de las acciones que pueda ejercitar, en su caso, contra cualquier otra persona.

5. El coste de las medidas relativas a la Seguridad y la Salud en el trabajo no deberá recaer en modo alguno sobre los trabajadores.

Artículo 15. Principios de la acción preventiva.

1. El empresario aplicará las medidas que integran el deber general de prevención previsto en el artículo anterior, con arreglo a los siguientes principios generales:

- a) Evitar los riesgos.
- b) Evaluar los riesgos que no se puedan evitar.
- c) Combatir los riesgos en su origen.
- d) Adaptar el trabajo a la persona, en particular en lo que respecta a la concepción de los puestos de trabajo, así como a la elección de los equipos 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.
- e) Tener en cuenta la evolución de la técnica.
- f) Sustituir lo peligroso por lo que entrañe poco o ningún peligro.
- g) Planificar la prevención, buscando un conjunto coherente que integre en ella la técnica, la organización del trabajo, las condiciones de trabajo, las relaciones sociales y la influencia de los factores ambientales en el trabajo.

h) Adoptar medidas que antepongan la protección colectiva a la individual.

i) Dar las debidas instrucciones a los trabajadores.

2. 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.

3. 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.

4. La efectividad de las medidas preventivas deberá prever las distracciones o imprudencias no temerarias que pudiera cometer el trabajador. Para su adopción se tendrán en cuenta 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.

5. 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.

Artículo 16. *Plan de prevención de riesgos laborales, evaluación de los riesgos y planificación de la actividad preventiva.*

1. La prevención de riesgos laborales deberá integrarse en el sistema general de gestión de la empresa, tanto en el conjunto de sus actividades como en todos los niveles jerárquicos de ésta, a través de la implantación y aplicación de un plan de prevención de riesgos laborales a que se refiere el párrafo siguiente.

Este plan de prevención de riesgos laborales deberá incluir la estructura organizativa, las responsabilidades, las funciones, las prácticas, los procedimientos, los procesos y los recursos necesarios para realizar la acción de prevención de riesgos en la empresa, en los términos que reglamentariamente se establezcan.

2. Los instrumentos esenciales para la gestión y aplicación del plan de prevención de riesgos, que podrán ser llevados a cabo por fases de forma programada, son la evaluación de riesgos laborales y la planificación de la actividad preventiva a que se refieren los párrafos siguientes:

a) 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 y de los trabajadores que deban desempeñarlos. Igual evaluación deberá hacerse con ocasión de la elección de los equipos de trabajo, de las sustancias o preparados

químicos y del acondicionamiento de los lugares de trabajo. La evaluación inicial tendrá en cuenta aquellas otras actuaciones que deban desarrollarse de conformidad con lo dispuesto en la normativa sobre protección de riesgos específicos y actividades de especial peligrosidad. La evaluación será actualizada cuando cambien las condiciones de trabajo y, en todo caso, se someterá a consideración y se revisará, si fuera necesario, con ocasión de los daños para la Salud que se hayan producido.

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.

b) Si los resultados de la evaluación prevista en el párrafo a) pusieran de manifiesto 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, incluyendo para cada actividad preventiva el plazo para llevarla a cabo, la designación de responsables y los recursos humanos y materiales necesarios para su ejecución.

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.

Las actividades de prevención deberán ser modificadas cuando se aprecie por el empresario, como consecuencia de los controles

periódicos previstos en el párrafo a) anterior, su inadecuación a los fines de protección requeridos.

2 bis. Las empresas, en atención al número de trabajadores y a la naturaleza y peligrosidad de las actividades realizadas, podrán realizar el plan de prevención de riesgos laborales, la evaluación de riesgos y la planificación de la actividad preventiva de forma simplificada, siempre que ello no suponga una reducción del nivel de protección de la Seguridad y Salud de los trabajadores y en los términos que reglamentariamente se determinen.

3. Cuando se haya producido un daño para la Salud de los trabajadores o cuando, con ocasión de la vigilancia de la Salud prevista en el artículo 22, aparezcan indicios de que las medidas de prevención resultan insuficientes, el empresario llevará a cabo una investigación al respecto, a fin de detectar las causas de estos hechos.

Artículo 17. Equipos de trabajo y medios de protección.

1. El empresario adoptará las medidas necesarias con el fin de que los equipos de trabajo sean adecuados para el trabajo que deba realizarse y convenientemente adaptados a tal efecto, de forma que garanticen la Seguridad y la Salud de los trabajadores al utilizarlos.

Cuando la utilización de un equipo de trabajo pueda presentar un riesgo específico para la Seguridad y la Salud de los trabajadores, el empresario adoptará las medidas necesarias con el fin de que:

a) La utilización del equipo de trabajo quede reservada a los encargados de dicha utilización.

b) Los trabajos de reparación, transformación, mantenimiento o conservación sean realizados por los trabajadores específicamente capacitados para ello.

2. El empresario deberá proporcionar a sus trabajadores equipos de protección individual adecuados para el desempeño de sus funciones y velar por el uso efectivo de los mismos cuando, por la naturaleza de los trabajos realizados, sean necesarios.

Los equipos de protección individual deberán utilizarse cuando los riesgos no se puedan evitar o no puedan limitarse suficientemente por medios técnicos de protección colectiva o mediante medidas, métodos o procedimientos de organización del trabajo.

Artículo 18. Información, consulta y participación de los trabajadores.

1. A fin de dar cumplimiento al deber de protección establecido en la presente Ley, el empresario adoptará las medidas adecuadas para que los trabajadores reciban todas las informaciones necesarias en relación con:

a) 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.

b) Las medidas y actividades de protección y prevención aplicables a los riesgos señalados en el apartado anterior.

c) Las medidas adoptadas de conformidad con lo dispuesto en el artículo 20 de la presente Ley.

En las empresas que cuenten con representantes de los trabajadores, la información a que se refiere el presente apartado se facilitará por el empresario a los trabajadores a través de dichos representantes; no obstante, deberá informarse 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.

2. El empresario deberá consultar a los trabajadores, y permitir su participación, en el marco de todas las cuestiones que afecten a la Seguridad y a la Salud en el trabajo, de conformidad con lo dispuesto en el capítulo V de la presente Ley.

Los trabajadores tendrán derecho a efectuar propuestas al empresario, así como a los órganos de participación y representación previstos en el capítulo V de esta Ley, dirigidas a la mejora de los niveles de protección de la Seguridad y la Salud en la empresa.

Artículo 19. *Formación de los trabajadores.*

1. En cumplimiento del deber de protección, el empresario deberá garantizar que cada trabajador reciba una formación teórica y práctica, suficiente y adecuada, en materia preventiva, tanto en el momento de su contratación, cualquiera que sea la modalidad o duración de ésta, como cuando se produzcan cambios en las funciones que desempeñe o

se introduzcan nuevas tecnologías o cambios en los equipos de trabajo.

La formación deberá estar centrada específicamente en el puesto de trabajo o función de cada trabajador, adaptarse a la evolución de los riesgos y a la aparición de otros nuevos y repetirse periódicamente, si fuera necesario.

2. La formación a que se refiere el apartado anterior deberá impartirse, siempre que sea posible, dentro de la jornada de trabajo o, en su defecto, en otras horas pero con el descuento en aquélla del tiempo invertido en la misma. La formación se podrá impartir por la empresa mediante medios propios o concertándola con servicios ajenos, y su coste no recaerá en ningún caso sobre los trabajadores.

Artículo 20. *Medidas de emergencia.*

El empresario, teniendo en cuenta el tamaño y la actividad de la empresa, así como la posible presencia de personas ajenas a la misma, deberá analizar las posibles situaciones de emergencia y adoptar las medidas necesarias en materia de primeros auxilios, lucha contra incendios y evacuación de los trabajadores, designando para ello al personal encargado de poner en práctica estas medidas y comprobando periódicamente, en su caso, su correcto funcionamiento. El citado personal deberá poseer la formación necesaria, ser suficiente en número y disponer del material adecuado, en función de las circunstancias antes señaladas.

Para la aplicación de las medidas adoptadas, el empresario deberá organizar las relaciones que sean necesarias con servicios externos a la empresa, en particular en materia de primeros auxilios, asistencia médica de urgencia, salvamento y lucha contra incendios, de forma que quede garantizada la rapidez y eficacia de las mismas.

Artículo 21. *Riesgo grave e inminente.*

1. Cuando los trabajadores estén o puedan estar expuestos a un riesgo grave e inminente con ocasión de su trabajo, el empresario estará obligado a:

a) Informar lo antes posible a todos los trabajadores afectados acerca de la existencia de dicho riesgo y de las medidas adoptadas o que, en su caso, deban adoptarse en materia de protección.

b) Adoptar las medidas y dar las instrucciones necesarias para que, en caso de peligro grave, inminente e inevitable, los trabajadores puedan interrumpir su actividad y, si fuera necesario, abandonar de inmediato el lugar de trabajo. En este supuesto no podrá exigirse a los trabajadores que reanuden su actividad mientras persista el peligro, salvo excepción debidamente justificada por razones de Seguridad y determinada reglamentariamente.

c) Disponer lo necesario para que el trabajador que no pudiera ponerse en contacto con su superior jerárquico, ante una situación de peligro grave e inminente para su Seguridad, la 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.

2. De acuerdo con lo previsto en el apartado 1 del artículo 14 de la presente Ley, el trabajador tendrá derecho a interrumpir su actividad y abandonar el lugar de trabajo, en caso necesario, cuando considere que dicha actividad entraña un riesgo grave e inminente para su vida o su Salud.

3. Cuando en el caso a que se refiere el apartado 1 de este artículo el empresario no adopte o no permita la adopción de las medidas necesarias para garantizar la Seguridad y la Salud de los trabajadores, los representantes legales de éstos podrán acordar, por mayoría de sus miembros, la paralización de la actividad de los trabajadores afectados por dicho riesgo. Tal acuerdo será comunicado de inmediato a la empresa y a la autoridad laboral, la cual, en el plazo de veinticuatro horas, anulará o ratificará la paralización acordada.

El acuerdo a que se refiere el párrafo anterior podrá ser adoptado por decisión mayoritaria de los Delegados de Prevención cuando no resulte posible reunir con la urgencia requerida al órgano de representación del personal.

4. Los trabajadores o sus representantes no podrán sufrir perjuicio alguno derivado de la adopción de las medidas a que se refieren los apartados anteriores, a menos que hubieran obrado de mala fe o cometido negligencia grave.

Artículo 22. Vigilancia de la Salud.

1. El empresario garantizará a los trabajadores a su servicio la vigilancia periódica de su estado de Salud en función de los riesgos inherentes al trabajo.

Esta vigilancia sólo podrá llevarse a cabo cuando el trabajador preste su consentimiento. De este carácter voluntario sólo se exceptuarán, previo informe de los representantes de los trabajadores, los supuestos en los que la realización de los reconocimientos sea imprescindible para evaluar los efectos de las condiciones de trabajo sobre la Salud de los trabajadores o para verificar si el estado de Salud del trabajador puede constituir un peligro

para el mismo, para los demás trabajadores o para otras personas relacionadas con la empresa o cuando así esté establecido en una disposición legal en relación con la protección de riesgos específicos y actividades de especial peligrosidad.

En todo caso se deberá optar por la realización de aquellos reconocimientos o pruebas que causen las menores molestias al trabajador y que sean proporcionales al riesgo.

2. Las medidas de vigilancia y control de la Salud de los trabajadores se llevarán a cabo respetando siempre el derecho a la intimidad y a la dignidad de la persona del trabajador y la confidencialidad de toda la información relacionada con su estado de Salud.

3. Los resultados de la vigilancia a que se refiere el apartado anterior serán comunicados a los trabajadores afectados.

4. Los datos relativos a la vigilancia de la Salud de los trabajadores no podrán ser usados con fines discriminatorios ni en perjuicio del trabajador.

El acceso 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 del trabajador.

No obstante lo anterior, el empresario y las personas u órganos con responsabilidades en materia de prevención serán informados de las conclusiones que se deriven de los reconocimientos efectuados en relación con la aptitud del trabajador para el desempeño del puesto de trabajo o con la necesidad de introducir o mejorar las medidas de protección y prevención, a fin de que puedan desarrollar correctamente sus funciones en materia preventiva.

5. En los supuestos en que la naturaleza de los riesgos inherentes al trabajo lo haga necesario, el derecho de los trabajadores a la vigilancia periódica de su estado de Salud deberá ser prolongado más allá de la finalización de la relación laboral, en los términos que reglamentariamente se determinen.

6. Las medidas de vigilancia y control de la Salud de los trabajadores se llevarán a cabo por personal sanitario con competencia técnica, formación y capacidad acreditada.

Artículo 23. Documentación.

1. El empresario deberá elaborar y conservar a disposición de la autoridad laboral la siguiente documentación relativa a las obligaciones establecidas en los artículos anteriores:

a) Plan de prevención de riesgos laborales, conforme a lo previsto en el apartado 1 del artículo 16 de esta ley.

b) Evaluación de los riesgos para la Seguridad y la Salud en el trabajo, incluido el resultado de los controles periódicos de las condiciones de trabajo y de la actividad de los trabajadores, de acuerdo con lo dispuesto en el párrafo a) del apartado 2 del artículo 16 de esta ley.

c) Planificación de la actividad preventiva, incluidas las medidas de protección y de prevención a adoptar y, en su caso, material de protección que deba utilizarse, de conformidad con el párrafo b) del apartado 2 del artículo 16 de esta ley.

d) Práctica de los controles del estado de Salud de los trabajadores previstos en el artículo 22 de esta Ley y conclusiones obtenidas de los mismos en los términos recogidos en el último párrafo del apartado 4 del citado artículo.

e) Relación de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales que hayan causado al trabajador una incapacidad laboral superior a un día de trabajo. En estos casos el empresario realizará, además, la notificación a que se refiere el apartado 3 del presente artículo.

2. En el momento de cesación de su actividad, las empresas deberán remitir a la autoridad laboral la documentación señalada en el apartado anterior.
3. El empresario estará obligado a notificar por escrito a la autoridad laboral los daños para la Salud de los trabajadores a su servicio que se hubieran producido con motivo del desarrollo de su trabajo, conforme al procedimiento que se determine reglamentariamente.
4. La documentación a que se hace referencia en el presente artículo deberá también ser puesta a disposición de las autoridades sanitarias al objeto de que éstas puedan cumplir con lo dispuesto en el artículo 10 de la presente Ley y en el artículo 21 de la Ley 14/1986, de 25 de abril, General de Sanidad.

Artículo 24. *Coordinación de actividades empresariales.*

1. Cuando en un mismo centro de trabajo desarrollen actividades trabajadores de dos o más empresas, éstas deberán cooperar en la aplicación de la normativa sobre prevención de riesgos laborales. A tal fin, establecerán los medios de coordinación que sean necesarios en cuanto a la protección y prevención de riesgos laborales y la información sobre los mismos a sus respectivos trabajadores, en los términos previstos en el apartado 1 del artículo 18 de esta Ley.
2. El empresario titular del centro de trabajo adoptará las medidas necesarias para que aquellos otros empresarios que desarrollen actividades en su centro de trabajo reciban la información y las instrucciones adecuadas, en relación con los riesgos existentes en el

centro de trabajo y con las medidas de protección y prevención correspondientes, así como sobre las medidas de emergencia a aplicar, para su traslado a sus respectivos trabajadores.

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

4. Las obligaciones consignadas en el último párrafo del apartado 1 del artículo 41 de esta Ley serán también de aplicación, respecto de las operaciones contratadas, en los supuestos en que los trabajadores de la empresa contratista o subcontratista no presten servicios en los centros de trabajo de la empresa principal, siempre que tales trabajadores deban operar con maquinaria, equipos, productos, materias primas o útiles proporcionados por la empresa principal.

5. Los deberes de cooperación y de información e instrucción recogidos en los apartados 1 y 2 serán de aplicación respecto de los trabajadores autónomos que desarrollen actividades en dichos centros de trabajo.

6. Las obligaciones previstas en este artículo serán desarrolladas reglamentariamente.

Artículo 25. Protección de trabajadores especialmente sensibles a determinados riesgos.

1. El empresario garantizará de manera específica la protección de los trabajadores que, por sus propias características personales o estado biológico conocido, incluidos aquellos que tengan reconocida la situación de discapacidad física, psíquica o sensorial, sean especialmente sensibles a los riesgos derivados del trabajo. A tal fin, deberá tener en cuenta dichos aspectos en las evaluaciones de los riesgos y, en función de éstas, adoptará las medidas preventivas y de protección necesarias.

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 ellos, los demás trabajadores u otras personas relacionadas con la empresa ponerse en situación de peligro o, en general, cuando se encuentren manifiestamente en estados o situaciones transitorias que no respondan a las exigencias psicofísicas de los respectivos puestos de trabajo.

2. Igualmente, el empresario deberá tener en cuenta en las evaluaciones los factores de riesgo que puedan incidir en la función de procreación de los trabajadores y trabajadoras, en particular por la exposición a agentes físicos, químicos y biológicos que puedan ejercer efectos mutagénicos o de toxicidad para la procreación, tanto en los aspectos de la fertilidad, como del desarrollo de la descendencia, con objeto de adoptar las medidas preventivas necesarias.

Artículo 26. Protección de la maternidad.

1. La evaluación de los riesgos a que se refiere el artículo 16 de la presente Ley deberá comprender la determinación de la naturaleza, el grado y la duración de la exposición de las trabajadoras en situación de embarazo o parto reciente a agentes, procedimientos o condiciones de trabajo que puedan influir negativamente en la Salud de las trabajadoras o del feto, en cualquier actividad susceptible de presentar un riesgo específico. Si los resultados de la evaluación revelasen un riesgo para la Seguridad y la Salud o una posible repercusión sobre el embarazo o la lactancia de las citadas trabajadoras, el empresario adoptará las medidas necesarias para evitar la exposición a dicho riesgo, a través de una adaptación de las condiciones o del tiempo de trabajo de la trabajadora afectada. Dichas medidas incluirán, cuando resulte necesario, la no realización de trabajo nocturno o de trabajo a turnos.

2. Cuando la adaptación de las condiciones o del tiempo de trabajo no resultase posible o, a pesar de tal adaptación, las condiciones de un puesto de trabajo pudieran influir negativamente en la Salud de la trabajadora embarazada o del feto, y así lo certifiquen los Servicios Médicos del Instituto Nacional de la Seguridad Social o de las Mutuas, en función de la Entidad con la que la empresa tenga concertada la cobertura de los riesgos profesionales, con el informe del médico del Servicio Nacional de Salud que asista facultativamente a la trabajadora, ésta deberá desempeñar un puesto de trabajo o función diferente y

compatible con su estado. El empresario deberá determinar, previa consulta con los representantes de los trabajadores, la relación de los puestos de trabajo exentos de riesgos a estos efectos.

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

En el supuesto de que, aun aplicando las reglas señaladas en el párrafo anterior, no existiese puesto de trabajo o función compatible, la trabajadora podrá ser destinada a un puesto no correspondiente a su grupo o categoría equivalente, si bien conservará el derecho al conjunto de retribuciones de su puesto de origen.

3. Si dicho cambio de puesto no resultara técnica u objetivamente posible, o no pueda razonablemente exigirse por motivos justificados, podrá declararse el paso de la trabajadora afectada a la situación de suspensión del contrato por riesgo durante el embarazo, contemplada en el artículo 45.1.d) del Estatuto de los Trabajadores, durante el período necesario para la protección de su Seguridad o de su Salud y mientras persista la imposibilidad de reincorporarse a su puesto anterior o a otro puesto compatible con su estado.

4. Lo dispuesto en los números 1 y 2 de este artículo será también de aplicación durante el período de lactancia natural, si las condiciones de trabajo pudieran influir negativamente en la Salud de la mujer o del hijo y así lo certifiquen los Servicios Médicos del Instituto Nacional de la Seguridad Social o de las Mutuas, en función de la Entidad con la

que la empresa tenga concertada la cobertura de los riesgos profesionales, con el informe del médico del Servicio Nacional de Salud que asista facultativamente a la trabajadora o a su hijo. Podrá, asimismo, declararse el pase de la trabajadora afectada a la situación de suspensión del contrato por riesgo durante la lactancia natural de hijos menores de nueve meses contemplada en el artículo 45.1.d) del Estatuto de los Trabajadores, si se dan las circunstancias previstas en el número 3 de este artículo.

5. Las trabajadoras embarazadas tendrán derecho a ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto, previo aviso al empresario y justificación de la necesidad de su realización dentro de la jornada de trabajo.

Artículo 27. *Protección de los menores.*

1. Antes de la incorporación al trabajo de jóvenes menores de dieciocho años, y previamente a cualquier modificación importante de sus condiciones de trabajo, el empresario deberá efectuar una evaluación de los puestos de trabajo a desempeñar por los mismos, a fin de determinar la naturaleza, el grado y la duración de su exposición, en cualquier actividad susceptible de presentar un riesgo específico al respecto, a agentes, procesos o condiciones de trabajo que puedan poner en peligro la Seguridad o la Salud de estos trabajadores.

A tal fin, la evaluación tendrá especialmente en cuenta los riesgos específicos para la Seguridad, la Salud y el desarrollo de los jóvenes derivados de su falta de experiencia, de su inmadurez para evaluar los riesgos existentes o potenciales y de su desarrollo todavía incompleto.

En todo caso, el empresario informará a dichos jóvenes y a sus padres o tutores que hayan intervenido en la contratación, conforme a lo dispuesto en la letra b) del artículo 7 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores aprobado por el Real Decreto legislativo 1/1995, de 24 de marzo, de los posibles riesgos y de todas las medidas adoptadas para la protección de su Seguridad y Salud.

2. Teniendo en cuenta los factores anteriormente señalados, el Gobierno establecerá las limitaciones a la contratación de jóvenes menores de dieciocho años en trabajos que presenten riesgos específicos.

Artículo 28. Relaciones de trabajo temporales, de duración determinada y en empresas de trabajo temporal.

1. Los trabajadores con relaciones de trabajo temporales o de duración determinada, así como los contratados por empresas de trabajo temporal, deberán disfrutar del mismo nivel de protección en materia de Seguridad y Salud que los restantes trabajadores de la empresa en la que prestan sus servicios.

La existencia de una relación de trabajo de las señaladas en el párrafo anterior no justificará en ningún caso una diferencia de trato por lo que respecta a las condiciones de trabajo, en lo relativo a cualquiera de los

aspectos de la protección de la Seguridad y la Salud de los trabajadores.

La presente Ley y sus disposiciones de desarrollo se aplicarán plenamente a las relaciones de trabajo señaladas en los párrafos anteriores.

2. El empresario adoptará las medidas necesarias para garantizar que, con carácter previo al inicio de su actividad, los trabajadores a que se refiere el apartado anterior reciban información acerca de los riesgos a los que vayan a estar expuestos, en particular en lo relativo a la necesidad de cualificaciones o aptitudes profesionales determinadas, la exigencia de controles médicos especiales o la existencia de riesgos específicos del puesto de trabajo a cubrir, así como sobre las medidas de protección y prevención frente a los mismos.

Dichos trabajadores recibirán, en todo caso, una formación suficiente y adecuada a las características del puesto de trabajo a cubrir, teniendo en cuenta su cualificación y experiencia profesional y los riesgos a los que vayan a estar expuestos.

3. Los trabajadores a que se refiere el presente artículo tendrán derecho a una vigilancia periódica de su estado de Salud, en los términos establecidos en el artículo 22 de esta Ley y en sus normas de desarrollo.

4. El empresario deberá informar a los trabajadores designados para ocuparse de las actividades de protección y prevención o, en su caso, al servicio de prevención previsto en el artículo 31 de esta Ley de la

incorporación de los trabajadores a que se refiere el presente artículo, en la medida necesaria para que puedan desarrollar de forma adecuada sus funciones respecto de todos los trabajadores de la empresa.

5. En las relaciones de trabajo a través de empresas de trabajo temporal, la empresa usuaria será responsable de las condiciones de ejecución del trabajo en todo lo relacionado con la protección de la Seguridad y la Salud de los trabajadores. Corresponderá, además, a la empresa usuaria el cumplimiento de las obligaciones en materia de información previstas en los apartados 2 y 4 del presente artículo.

La empresa de trabajo temporal será responsable del cumplimiento de las obligaciones en materia de formación y vigilancia de la Salud que se establecen en los apartados 2 y 3 de este artículo. A tal fin, y sin perjuicio de lo dispuesto en el párrafo anterior, la empresa usuaria deberá informar a la empresa de trabajo temporal, y ésta a los trabajadores afectados, antes de la adscripción de los mismos, acerca de las características propias de los puestos de trabajo a desempeñar y de las cualificaciones requeridas.

La empresa usuaria deberá informar a los representantes de los trabajadores en la misma de la adscripción de los trabajadores puestos a disposición por la empresa de trabajo temporal. Dichos trabajadores podrán dirigirse a estos representantes en el ejercicio de los derechos reconocidos en la presente Ley.

Artículo 29. Obligaciones de los trabajadores en materia de prevención de riesgos.

1. Corresponde a cada trabajador velar, según sus posibilidades y mediante el cumplimiento de las medidas de prevención que en cada caso sean adoptadas, por su propia Seguridad y Salud en el trabajo y por la de aquellas otras personas a las que pueda afectar su actividad profesional, a causa de sus actos y omisiones en el trabajo, de conformidad con su formación y las instrucciones del empresario.

2. Los trabajadores, con arreglo a su formación y siguiendo las instrucciones del empresario, deberán en particular:

1.º Usar adecuadamente, de acuerdo con su naturaleza y los riesgos previsibles, las máquinas, aparatos, herramientas, sustancias peligrosas, equipos de transporte y, en general, cualesquiera otros medios con los que desarrollen su actividad.

2.º Utilizar correctamente los medios y equipos de protección facilitados por el empresario, de acuerdo con las instrucciones recibidas de éste.

3.º No poner fuera de funcionamiento y utilizar correctamente los dispositivos de Seguridad existentes o que se instalen en los medios relacionados con su actividad o en los lugares de trabajo en los que ésta tenga lugar.

4.º Informar de inmediato a su superior jerárquico directo, y a los trabajadores designados para realizar actividades de protección y de prevención o, en su caso, al servicio de prevención, acerca de

cualquier situación que, a su juicio, entrañe, por motivos razonables, un riesgo para la Seguridad y la Salud de los trabajadores.

5.º Contribuir al cumplimiento de las obligaciones establecidas por la autoridad competente con el fin de proteger la Seguridad y la Salud de los trabajadores en el trabajo.

6.º 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.

3. El incumplimiento por los trabajadores de las obligaciones en materia de prevención de riesgos a que se refieren los apartados anteriores tendrá la consideración de 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. Lo dispuesto en este apartado será igualmente aplicable a los socios de las cooperativas cuya actividad consista en la prestación de su trabajo, con las precisiones que se establezcan en sus Reglamentos.

CAPÍTULO IV

Servicios de prevención

Artículo 30. *Protección y prevención de riesgos profesionales.*

1. En cumplimiento del deber de prevención de riesgos profesionales, el empresario designará uno o varios trabajadores para ocuparse de dicha actividad, constituirá un servicio de prevención o concertará dicho servicio con una entidad especializada ajena a la empresa.

2. Los trabajadores designados 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 y su distribución en la misma, con el alcance que se determine en las disposiciones a que se refiere la letra e) del apartado 1 del artículo 6 de la presente Ley.

Los trabajadores a que se refiere el párrafo anterior colaborarán entre sí y, en su caso, con los servicios de prevención.

3. Para la realización de la actividad de prevención, el empresario deberá facilitar a los trabajadores designados el acceso a la información y documentación a que se refieren los artículos 18 y 23 de la presente Ley.

4. Los trabajadores designados no podrán sufrir ningún perjuicio derivado de sus actividades de protección y prevención de los riesgos

profesionales en la empresa. En ejercicio de esta función, dichos trabajadores gozarán, en particular, de las garantías que para los representantes de los trabajadores establecen las letras a), b) y c) del artículo 68 y el apartado 4 del artículo 56 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

Esta garantía alcanzará también a los trabajadores integrantes del servicio de prevención, cuando la empresa decida constituirlo de acuerdo con lo dispuesto en el artículo siguiente.

Los trabajadores a que se refieren los párrafos anteriores deberán guardar sigilo profesional sobre la información relativa a la empresa a la que tuvieran acceso como consecuencia del desempeño de sus funciones.

5. En las empresas de hasta diez trabajadores, el empresario podrá asumir personalmente las funciones señaladas en el apartado 1, siempre que desarrolle de forma habitual su actividad en el centro de trabajo y tenga la capacidad necesaria, en función de los riesgos a que estén expuestos los trabajadores y la peligrosidad de las actividades, con el alcance que se determine en las disposiciones a que se refiere el artículo 6.1.e) de esta Ley. La misma posibilidad se reconoce al empresario que, cumpliendo tales requisitos, ocupe hasta 25 trabajadores, siempre y cuando la empresa disponga de un único centro de trabajo.

6. El empresario que no hubiere concertado el Servicio de prevención con una entidad especializada ajena a la empresa deberá someter su

sistema de prevención al control de una auditoría o evaluación externa, en los términos que reglamentariamente se determinen.

7. Las personas o entidades especializadas que pretendan desarrollar la actividad de auditoría del sistema de prevención habrán de contar con una única autorización de la autoridad laboral, que tendrá validez en todo el territorio español. El vencimiento del plazo máximo del procedimiento de autorización sin haberse notificado resolución expresa al interesado permitirá entender desestimada la solicitud por silencio administrativo, con el objeto de garantizar una adecuada protección de los trabajadores.

Artículo 31. *Servicios de prevención.*

1. Si la designación de uno o varios trabajadores fuera insuficiente para la realización de las actividades de prevención, en función del tamaño de la empresa, de los riesgos a que están expuestos los trabajadores o de la peligrosidad de las actividades desarrolladas, con el alcance que se establezca en las disposiciones a que se refiere la letra e) del apartado 1 del artículo 6 de la presente Ley, el empresario deberá recurrir a uno o varios servicios de prevención propios o ajenos a la empresa, que colaborarán cuando sea necesario.

Para el establecimiento de estos servicios en las Administraciones públicas se tendrá en cuenta su estructura organizativa y la existencia, en su caso, de ámbitos sectoriales y descentralizados.

2. Se entenderá como servicio de prevención el conjunto de medios humanos y materiales necesarios para realizar las actividades preventivas a fin de garantizar la adecuada protección de la Seguridad y la Salud de los trabajadores, asesorando y asistiendo para ello al empresario, a los trabajadores y a sus representantes y a los órganos de representación especializados. Para el ejercicio de sus funciones, el empresario deberá facilitar a dicho servicio el acceso a la información y documentación a que se refiere el apartado 3 del artículo anterior.

3. Los servicios de prevención deberán estar en condiciones de proporcionar a la empresa el asesoramiento y apoyo que precise en función de los tipos de riesgo en ella existentes y en lo referente a:

a) El diseño, implantación y aplicación de un plan de prevención de riesgos laborales que permita la integración de la prevención en la empresa.

b) La evaluación de los factores de riesgo que puedan afectar a la Seguridad y la Salud de los trabajadores en los términos previstos en el artículo 16 de esta Ley.

c) La planificación de la actividad preventiva y la determinación de las prioridades en la adopción de las medidas preventivas y la vigilancia de su eficacia.

d) La información y formación de los trabajadores, en los términos previstos en los artículos 18 y 19 de esta Ley.

e) La prestación de los primeros auxilios y planes de emergencia.

f) La vigilancia de la Salud de los trabajadores en relación con los riesgos derivados del trabajo.

Si la empresa no llevara a cabo las actividades preventivas con recursos propios, la asunción de las funciones respecto de las materias descritas en este apartado sólo podrá hacerse por un servicio de prevención ajeno. Lo anterior se entenderá sin perjuicio de cualquiera otra atribución legal o reglamentaria de competencia a otras entidades u organismos respecto de las materias indicadas.

4. El servicio de prevención tendrá carácter interdisciplinario, debiendo sus medios ser apropiados para cumplir sus funciones. Para ello, la formación, especialidad, capacitación, dedicación y número de componentes de estos servicios, así como sus recursos técnicos, deberán ser suficientes y adecuados a las actividades preventivas a desarrollar, en función de las siguientes circunstancias:

- a) Tamaño de la empresa.
- b) Tipos de riesgo a los que puedan encontrarse expuestos los trabajadores.
- c) Distribución de riesgos en la empresa.

5. Para poder actuar como servicios de prevención, las entidades especializadas deberán ser objeto de una acreditación por la autoridad laboral, que será única y con validez en todo el territorio español, mediante la comprobación de que reúnen los requisitos que se establezcan reglamentariamente y previa aprobación de la autoridad sanitaria en cuanto a los aspectos de carácter sanitario.

Entre estos requisitos, las entidades especializadas deberán suscribir una póliza de seguro que cubra su responsabilidad en la cuantía que se

determine reglamentariamente y sin que aquella constituya el límite de la responsabilidad del servicio.

6. El vencimiento del plazo máximo del procedimiento de acreditación sin haberse notificado resolución expresa al interesado permitirá entender desestimada la solicitud por silencio administrativo, con el objeto de garantizar una adecuada protección de los trabajadores.

Artículo 32. Prohibición de participación en actividades mercantiles de prevención.

Las Mutuas Colaboradoras con la Seguridad Social no podrán desarrollar las funciones correspondientes a los servicios de prevención ajenos, ni participar con cargo a su patrimonio histórico en el capital social de una sociedad mercantil en cuyo objeto figure la actividad de prevención.

Artículo 32 bis. Presencia de los recursos preventivos.

1. La presencia en el centro de trabajo de los recursos preventivos, cualquiera que sea la modalidad de organización de dichos recursos, será necesaria en los siguientes casos:

a) Cuando los riesgos 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.

b) Cuando se realicen actividades o procesos que reglamentariamente sean considerados como peligrosos o con riesgos especiales.

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

2. Se consideran recursos preventivos, a los que el empresario podrá asignar la presencia, los siguientes:

a) Uno o varios trabajadores designados de la empresa.

b) Uno o varios miembros del servicio de prevención propio de la empresa.

c) Uno o varios miembros del o los servicios de prevención ajenos concertados por la empresa.

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

3. Los recursos preventivos a que se refiere el apartado anterior deberán tener la capacidad suficiente, disponer de los medios necesarios y ser suficientes en número para vigilar el cumplimiento de las actividades preventivas, debiendo permanecer en el centro de trabajo durante el tiempo en que se mantenga la situación que determine su presencia.

4. No obstante lo señalado en los apartados anteriores, el empresario podrá asignar la presencia de forma expresa a uno o varios trabajadores de la empresa que, sin formar parte del servicio de prevención propio ni ser trabajadores designados, reúnan los

conocimientos, la cualificación y la experiencia necesarios en las actividades o procesos a que se refiere el apartado 1 y cuenten con la formación preventiva correspondiente, como mínimo, a las funciones del nivel básico.

En este supuesto, tales trabajadores deberán mantener la necesaria colaboración con los recursos preventivos del empresario.

CAPÍTULO V

Consulta y participación de los trabajadores

Artículo 33. *Consulta de los trabajadores.*

1. El empresario deberá consultar a los trabajadores, con la debida antelación, la adopción de las decisiones relativas a:

a) La planificación y la organización del trabajo en la empresa y la introducción 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.

b) La organización y desarrollo de las actividades de protección de la Salud y prevención de los riesgos profesionales en la empresa, incluida la designación de los trabajadores encargados de dichas actividades o el recurso a un servicio de prevención externo.

c) La designación de los trabajadores encargados de las medidas de emergencia.

d) Los procedimientos de información y documentación a que se refieren los artículos 18, apartado 1, y 23, apartado 1, de la presente Ley.

e) El proyecto y la organización de la formación en materia preventiva.

f) Cualquier otra acción que pueda tener efectos sustanciales sobre la Seguridad y la Salud de los trabajadores.

2. En las empresas que cuenten con representantes de los trabajadores, las consultas a que se refiere el apartado anterior se llevarán a cabo con dichos representantes.

Artículo 34. *Derechos de participación y representación.*

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

En las empresas o centros de trabajo que cuenten con seis o más trabajadores, la participación de éstos se canalizará a través de sus representantes y de la representación especializada que se regula en este capítulo.

2. A los Comités de Empresa, a los Delegados de Personal y a los representantes sindicales les corresponde, en los términos que, respectivamente, les reconocen el Estatuto de los Trabajadores, la Ley de Órganos de Representación del Personal al Servicio de las Administraciones Públicas y la Ley Orgánica de Libertad Sindical, la defensa de los intereses de los trabajadores en materia de prevención de riesgos en el trabajo. Para ello, los representantes del personal ejercerán las competencias que dichas normas establecen en materia de información, consulta y negociación, vigilancia y control y ejercicio de acciones ante las empresas y los órganos y tribunales competentes.

3. El derecho de participación que se regula en este capítulo se ejercerá en el ámbito de las Administraciones públicas con las

adaptaciones que procedan en atención a la diversidad de las actividades que desarrollan y las diferentes condiciones en que éstas se realizan, la complejidad y dispersión de su estructura organizativa y sus peculiaridades en materia de representación colectiva, en los términos previstos en la Ley 7/1990, de 19 de julio, sobre negociación colectiva y participación en la determinación de las condiciones de trabajo de los empleados públicos, pudiéndose establecer ámbitos sectoriales y descentralizados en función del número de efectivos y centros.

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

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

c) Cuando en el indicado ámbito existan diferentes órganos de representación del personal, se deberá garantizar una actuación coordinada de todos ellos en materia de prevención y protección de la Seguridad y la Salud en el trabajo, posibilitando que la participación se realice de forma conjunta entre unos y otros, en el ámbito específico establecido al efecto.

d) Con carácter general, se constituirá un único Comité de Seguridad y Salud en el ámbito de los órganos de representación previstos en la Ley de Órganos de Representación del Personal al Servicio de las Administraciones Públicas, que estará integrado por los Delegados de Prevención designados en dicho ámbito, tanto para el personal con relación de carácter administrativo o estatutario como para el personal laboral, y por representantes de la Administración en número no superior al de Delegados. Ello no obstante, podrán constituirse Comités de Seguridad y Salud en otros ámbitos cuando las razones de la actividad y el tipo y frecuencia de los riesgos así lo aconsejen.

Artículo 35. *Delegados de Prevención.*

1. Los Delegados de Prevención son los representantes de los trabajadores con funciones específicas en materia de prevención de riesgos en el trabajo.

2. Los Delegados de Prevención serán designados por y entre los representantes del personal, en el ámbito de los órganos de representación previstos en las normas a que se refiere el artículo anterior, con arreglo a la siguiente escala:

De 50 a 100 trabajadores: 2 Delegados de Prevención.

De 101 a 500 trabajadores: 3 Delegados de Prevención.

De 501 a 1.000 trabajadores: 4 Delegados de Prevención.

De 1.001 a 2.000 trabajadores: 5 Delegados de Prevención.

De 2.001 a 3.000 trabajadores: 6 Delegados de Prevención.

De 3.001 a 4.000 trabajadores: 7 Delegados de Prevención.

De 4.001 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.

3. A efectos de determinar el número de Delegados de Prevención se tendrán en cuenta los siguientes criterios:

a) Los trabajadores vinculados por contratos de duración determinada superior a un año se computarán como trabajadores fijos de plantilla.

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

4. No obstante lo dispuesto en el presente artículo, en los convenios colectivos podrán establecerse otros sistemas de designación de los Delegados de Prevención, siempre que se garantice que la facultad de designación corresponde a los representantes del personal o a los propios trabajadores.

Asimismo, en la negociación colectiva o mediante los acuerdos a que se refiere el artículo 83, apartado 3, del Estatuto de los Trabajadores podrá acordarse que las competencias reconocidas en esta Ley a los Delegados de Prevención sean ejercidas por órganos específicos creados en el propio convenio o en los acuerdos citados. Dichos órganos podrán asumir, en los términos y conforme a las modalidades que se acuerden, competencias generales respecto del conjunto de los centros de trabajo incluidos en el ámbito de aplicación del convenio o del acuerdo, en orden a fomentar el mejor cumplimiento en los mismos de la normativa sobre prevención de riesgos laborales.

Igualmente, en el ámbito de las Administraciones públicas se podrán establecer, en los términos señalados en la Ley 7/1990, de 19 de julio, sobre negociación colectiva y participación en la determinación de las condiciones de trabajo de los empleados públicos, otros sistemas de designación de los Delegados de Prevención y acordarse que las competencias que esta Ley atribuye a éstos puedan ser ejercidas por órganos específicos.

Artículo 36. Competencias y facultades de los Delegados de Prevención.

1. Son competencias de los Delegados de Prevención:

- a) Colaborar con la dirección de la empresa en la mejora de la acción preventiva.
- b) Promover y fomentar la cooperación de los trabajadores en la ejecución de la normativa sobre prevención de riesgos laborales.

c) 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.

d) Ejercer una labor de vigilancia y control sobre el cumplimiento de la normativa de prevención de riesgos laborales.

En las empresas que, de acuerdo con lo dispuesto en el apartado 2 del artículo 38 de esta Ley, no cuenten con Comité de Seguridad y Salud por no alcanzar el número mínimo de trabajadores establecido al efecto, las competencias atribuidas a aquél en la presente Ley serán ejercidas por los Delegados de Prevención.

2. En el ejercicio de las competencias atribuidas a los Delegados de Prevención, éstos estarán facultados para:

a) Acompañar a los técnicos en las evaluaciones de carácter preventivo del medio ambiente de trabajo, así como, en los términos previstos en el artículo 40 de esta Ley, 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.

b) Tener acceso, con las limitaciones previstas en el apartado 4 del artículo 22 de esta Ley, a la información y documentación relativa a las condiciones de trabajo que sean necesarias para el ejercicio de sus funciones y, en particular, a la prevista en los artículos 18 y 23 de esta Ley. Cuando la información esté sujeta a las limitaciones reseñadas,

sólo podrá ser suministrada de manera que se garantice el respeto de la confidencialidad.

c) Ser informados por el empresario sobre los daños producidos en la Salud de los trabajadores una vez que aquél hubiese 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.

d) 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, así como de los organismos competentes para la Seguridad y la Salud de los trabajadores, sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 40 de esta Ley en materia de colaboración con la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.

e) Realizar visitas a los lugares de trabajo para ejercer una labor de vigilancia y control del estado 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.

f) 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, pudiendo a tal fin efectuar propuestas al empresario, así como al Comité de Seguridad y Salud para su discusión en el mismo.

g) Proponer al órgano de representación de los trabajadores la adopción del acuerdo de paralización de actividades a que se refiere el apartado 3 del artículo 21.

3. Los informes que deban emitir los Delegados de Prevención a tenor de lo dispuesto en la letra c) del apartado 1 de este artículo deberán elaborarse en un plazo de quince días, o en 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.

4. La decisión negativa del empresario a la adopción de las medidas propuestas por el Delegado de Prevención a tenor de lo dispuesto en la letra f) del apartado 2 de este artículo deberá ser motivada.

Artículo 37. Garantías y sigilo profesional de los Delegados de Prevención.

1. Lo previsto en el artículo 68 del Estatuto de los Trabajadores en materia de garantías será de aplicación a los Delegados de Prevención en su condición de representantes de los trabajadores.

El tiempo utilizado por los Delegados de Prevención para el desempeño de las funciones previstas en esta Ley será considerado como de ejercicio de funciones de representación a efectos de la utilización del crédito de horas mensuales retribuidas previsto en la letra e) del citado artículo 68 del Estatuto de los Trabajadores.

No obstante lo anterior, será considerado en todo caso como tiempo de trabajo efectivo, sin imputación al citado crédito horario, el correspondiente a las reuniones del Comité de Seguridad y Salud y a cualesquiera otras convocadas por el empresario en materia de prevención de riesgos, así como el destinado a las visitas previstas en las letras a) y c) del número 2 del artículo anterior.

2. 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.

La formación se deberá facilitar por el empresario por sus propios medios o mediante concierto con organismos o entidades especializadas en la materia y deberá adaptarse a la evolución de los riesgos y a la aparición de otros nuevos, repitiéndose periódicamente si fuera necesario.

El tiempo dedicado a la 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.

3. 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.

4. Lo dispuesto en el presente artículo en materia de garantías y sigilo profesional de los Delegados de Prevención se entenderá referido, en el caso de las relaciones de carácter administrativo o estatutario del personal al servicio de las Administraciones públicas, a la regulación

contenida en los artículos 10, párrafo segundo, y 11 de la Ley 9/1987, de 12 de junio, de Órganos de Representación, Determinación de las Condiciones de Trabajo y Participación del Personal al Servicio de las Administraciones Públicas.

Artículo 38. *Comité de Seguridad y Salud.*

1. 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.
2. Se constituirá un Comité de Seguridad y Salud en todas las empresas o centros de trabajo que cuenten con 50 o más trabajadores.

El Comité estará formado por los Delegados de Prevención, de una parte, y por el empresario y/o sus representantes en número igual al de los Delegados de Prevención, de la otra.

En las reuniones del Comité de Seguridad y Salud participarán, con voz pero sin voto, los Delegados Sindicales y los responsables técnicos de la prevención en la empresa que no estén incluidos en la composición a la que se refiere el párrafo anterior. En las mismas condiciones podrán participar trabajadores de la empresa que cuenten con una especial cualificación o información respecto de concretas cuestiones que se debatan en este órgano y técnicos en prevención ajenos a la empresa, siempre que así lo solicite alguna de las representaciones en el Comité.

3. El Comité de Seguridad y Salud se reunirá trimestralmente y siempre que lo solicite alguna de las representaciones en el mismo. El Comité adoptará sus propias normas de funcionamiento.

Las empresas que cuenten con varios centros de trabajo dotados de Comité de Seguridad y Salud podrán acordar con sus trabajadores la creación de un Comité Intercentros, con las funciones que el acuerdo le atribuya.

Artículo 39. *Competencias y facultades del Comité de Seguridad y Salud.*

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

a) Participar en la elaboración, puesta en práctica y evaluación de los planes y programas de prevención de riesgos de la empresa. A tal efecto, en su seno se debatirán, antes de su puesta en práctica y en lo referente a su incidencia en la prevención de riesgos, la elección de la modalidad organizativa de la empresa y, en su caso, 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 a que se refiere el artículo 16 de esta Ley y proyecto y organización de la formación en materia preventiva.

b) Promover iniciativas sobre métodos y procedimientos para la efectiva prevención de los riesgos, proponiendo a la empresa la mejora de las condiciones o la corrección de las deficiencias existentes.

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

a) Conocer directamente la situación relativa a la prevención de riesgos en el centro de trabajo, realizando a tal efecto las visitas que estime oportunas.

b) 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.

c) 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.

d) Conocer e informar la memoria y programación anual de servicios de prevención.

3. A fin de dar cumplimiento a lo dispuesto en esta Ley respecto de la colaboración entre empresas en los supuestos de desarrollo simultáneo de actividades en un mismo centro de trabajo, se podrá acordar la realización de reuniones conjuntas de los Comités de Seguridad y Salud o, en su defecto, de los Delegados de Prevención y empresarios de las empresas que carezcan de dichos Comités, u otras medidas de actuación coordinada.

Artículo 40. *Colaboración con la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.*

1. 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.
2. En las visitas a los centros de trabajo para la comprobación del cumplimiento de la normativa sobre prevención de riesgos laborales, el Inspector de Trabajo y Seguridad Social comunicará su presencia al empresario o a su representante o a la persona inspeccionada, al Comité de Seguridad y Salud, al Delegado de Prevención o, en su ausencia, a los representantes legales de los trabajadores, a fin de que puedan acompañarle durante el desarrollo de su visita y formularle las observaciones que estimen oportunas, a menos que considere que dichas comunicaciones puedan perjudicar el éxito de sus funciones.
3. La Inspección de Trabajo y Seguridad Social informará a los Delegados de Prevención sobre los resultados de las visitas a que hace referencia el apartado anterior y sobre las medidas adoptadas como consecuencia de las mismas, así como al empresario mediante diligencia en el Libro de Visitas de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social que debe existir en cada centro de trabajo.
4. Las organizaciones sindicales y empresariales más representativas serán consultadas con carácter previo a la elaboración de los planes de actuación de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social en materia de prevención de riesgos en el trabajo, en especial de los programas

específicos para empresas de menos de seis trabajadores, e informadas del resultado de dichos planes.

CAPÍTULO VI

Obligaciones de los fabricantes, importadores y suministradores

Artículo 41. *Obligaciones de los fabricantes, importadores y suministradores.*

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

Los fabricantes, importadores y suministradores de productos y sustancias químicas de utilización en el trabajo están obligados a envasar y etiquetar los mismos de forma que se 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.

Los sujetos mencionados en los dos párrafos anteriores deberán suministrar la información que indique la forma correcta de utilización por los trabajadores, las medidas preventivas adicionales que deban tomarse y los riesgos laborales que conlleven tanto su uso normal, como su manipulación o empleo inadecuado.

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

Los fabricantes, importadores y suministradores deberán proporcionar a los empresarios, y éstos recabar de aquéllos, la información necesaria para que la utilización y manipulación de la maquinaria, equipos, productos, materias primas y útiles de trabajo se produzca sin riesgos para la Seguridad y la Salud de los trabajadores, así como para que los empresarios puedan cumplir con sus obligaciones de información respecto de los trabajadores.

2. El empresario deberá garantizar que las informaciones a que se refiere el apartado anterior sean facilitadas a los trabajadores en términos que resulten comprensibles para los mismos.

CAPÍTULO VII

Responsabilidades y sanciones

Artículo 42. Responsabilidades y su compatibilidad.

1. 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.

2. (Derogado)

3. 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.

Artículo 43. Requerimientos de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.

1. Cuando el Inspector de Trabajo y Seguridad Social comprobare la existencia de una infracción a la normativa sobre prevención de riesgos laborales, requerirá al empresario para la subsanación de las deficiencias observadas, salvo que por la gravedad e inminencia de los

riesgos procediese acordar la paralización prevista en el artículo 44. Todo ello sin perjuicio de la propuesta de sanción correspondiente, en su caso.

2. El requerimiento formulado por el Inspector de Trabajo y Seguridad Social se hará saber por escrito al empresario presuntamente responsable señalando las anomalías o deficiencias apreciadas con indicación del plazo para su subsanación. Dicho requerimiento se pondrá, asimismo, en conocimiento de los Delegados de Prevención.

Si se incumpliera el requerimiento formulado, persistiendo los hechos infractores, el Inspector de Trabajo y Seguridad Social, de no haberlo efectuado inicialmente, levantará la correspondiente acta de infracción por tales hechos.

3. Los requerimientos efectuados por los funcionarios públicos a que se refiere el artículo 9.2 de esta ley, en ejercicio de sus funciones de apoyo y colaboración con la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, se practicarán con los requisitos y efectos establecidos en el apartado anterior, pudiendo reflejarse en el Libro de Visitas de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, en la forma que se determine reglamentariamente.

Artículo 44. *Paralización de trabajos.*

1. Cuando el Inspector de Trabajo y Seguridad Social compruebe que la inobservancia de la normativa sobre prevención de riesgos laborales implica, a su juicio, un riesgo grave e inminente para la Seguridad y la

Salud de los trabajadores podrá ordenar la paralización inmediata de tales trabajos o tareas. Dicha medida será comunicada a la empresa responsable, que la pondrá en conocimiento inmediato de los trabajadores afectados, del Comité de Seguridad y Salud, del Delegado de Prevención o, en su ausencia, de los representantes del personal. La empresa responsable dará cuenta al Inspector de Trabajo y Seguridad Social del cumplimiento de esta notificación.

El Inspector de Trabajo y Seguridad Social dará traslado de su decisión de forma inmediata a la autoridad laboral. La empresa, sin perjuicio del cumplimiento inmediato de tal decisión, podrá impugnarla ante la autoridad laboral en el plazo de tres días hábiles, debiendo resolverse tal impugnación en el plazo máximo de veinticuatro horas. Tal resolución será ejecutiva, sin perjuicio de los recursos que procedan.

La paralización de los trabajos se levantará por la Inspección de Trabajo y Seguridad Social que la hubiera decretado, o por el empresario tan pronto como se subsanen las causas que la motivaron, debiendo, en este último caso, comunicarlo inmediatamente a la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.

2. Los supuestos de paralización regulados en este artículo, así como los que se contemplen en la normativa reguladora de las actividades previstas en el apartado 2 del artículo 7 de la presente Ley, se entenderán, en todo caso, sin perjuicio del pago del salario o de las indemnizaciones que procedan y de las medidas que puedan arbitrarse para su garantía.

Artículo 45. Infracciones administrativas.

1. (Párrafo primero y segundo derogados)

No obstante lo anterior, en el ámbito de las relaciones del personal civil al servicio de las Administraciones públicas, las infracciones serán objeto de responsabilidades a través de la imposición, por resolución de la autoridad competente, de la realización de las medidas correctoras de los correspondientes incumplimientos, conforme al procedimiento que al efecto se establezca.

En el ámbito de la Administración General del Estado, corresponderá al Gobierno la regulación de dicho procedimiento, que se ajustará a los siguientes principios:

- a) El procedimiento se iniciará por el órgano competente de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social por orden superior, bien por propia iniciativa o a petición de los representantes del personal.
- b) Tras su actuación, la Inspección efectuará un requerimiento sobre las medidas a adoptar y plazo de ejecución de las mismas, del que se dará traslado a la unidad administrativa inspeccionada a efectos de formular alegaciones.
- c) En caso de discrepancia entre los Ministros competentes como consecuencia de la aplicación de este procedimiento, se elevarán las actuaciones al Consejo de Ministros para su decisión final.

2. (Derogado)

Artículo 46. *Infracciones leves.*

(Derogado)

Artículo 47. *Infracciones graves.*

(Derogado)

Artículo 48. *Infracciones muy graves.*

(Derogado)

Artículo 49. *Sanciones.*

(Derogado)

Artículo 50. *Reincidencia.*

(Derogado)

Artículo 51. *Prescripción de las infracciones.*

(Derogado)

Artículo 52. *Competencias sancionadoras.*

(Derogado)

Artículo 53. *Suspensión o cierre del centro de trabajo.*

El Gobierno o, en su caso, los órganos de gobierno de las Comunidades Autónomas con competencias en la materia, cuando concurren circunstancias de excepcional gravedad en las infracciones

en materia de Seguridad y Salud en el trabajo, podrán acordar la suspensión de las actividades laborales por un tiempo determinado o, en caso extremo, el cierre del centro de trabajo correspondiente, sin perjuicio, en todo caso, del pago del salario o de las indemnizaciones que procedan y de las medidas que puedan arbitrarse para su garantía.

Artículo 54. *Limitaciones a la facultad de contratar con la Administración.*

Las limitaciones a la facultad de contratar con la Administración por la comisión de delitos o por infracciones administrativas muy graves en materia de Seguridad y Salud en el trabajo, se regirán por lo establecido en la Ley 13/1995, de 18 de mayo, de Contratos de las Administraciones Públicas.

14. BIBLIOGRAFIA Y NORMATIVA:

- El Delegado de Prevención de Riesgos Laborales. UGT Cantabria.
- Qué sabes de... Facultades y Competencias de los Delegados y Delegadas de Prevención. UGT Cantabria.
- Análisis de las Competencias y Facultades del Delegado/a de Prevención. UGT Castilla y León.
- Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de Riesgos Laborales.
- Real Decreto 39/1997, de 17 de enero, por el que se aprueba el Reglamento 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 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.
- 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.



NUESTRAS SEDES DE UGT EN CANTABRIA

COMISIÓN EJECUTIVA REGIONAL UNIÓN COMARCAL DE SANTANDER

C/ Rualasal, 8 – 5ª Planta
39001 SANTANDER

Teléfono: 942 364 622 / Fax: 942 364 768

cer@cantabria.ugt.org

UNIÓN COMARCAL DE UGT BESAYA Torrelavega

C/ Joaquín Hoyos, 16
Teléfono: 942 892 629 / Fax: 942 892 443
Los Corrales de Buelna

La Pontanilla, s/n
Teléfono: 942 830 362 / Fax: 830 362

besaya@cantabria.ugt.org

UNIÓN COMARCAL DE UGT CENTRAL Muriedas

Avenida de Bilbao, 59
Teléfono: 942 250 208 / Fax: 942 251 237

central@cantabria.ugt.org

UNIÓN COMARCAL DE UGT CAMPOO Reinosa

C/ Mayor, 32

Apdo. 75 39200 Reinosa

Teléfono: 942 752 811 / Fax: 942 750 028

campoo@cantabria.ugt.org

UNIÓN COMARCAL DE UGT OCCIDENTAL San Vicente de la Barquera

José Mª de Pereda, 1, bajo
Teléfono / Fax: 942 710 768

occidental@cantabria.ugt.org

UNIÓN COMARCAL DE UGT ORIENTAL Castro Urdiales

C/ Manuel Díaz Munio, 16, bajo
Teléfono: 942 860 342 / Fax: 942 861 612

Santoña
C/ Rentería Reyes, 17
Teléfono: 942 662 530 / Fax: 942 662 530

Laredo
Plaza de la Constitución

Teléfono: 942 607 693

oriental@cantabria.ugt.org

Elaborado por:



Subvencionado por:



