



TÉCNICAS DE GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS POR COMPETENCIAS

**Módulo 5.
Prevención de Riesgos Laborales**

ÍNDICE

UNIDAD 1. CONCEPTOS BÁSICOS: EL TRABAJO Y LA SALUD. EL DAÑO LABORAL	7
1.1 Introducción	7
1.2. El trabajo	7
1.3. La salud	7
1.4. El trabajo y la salud	8
1.5. Los riesgos laborales	10
1.6. Consecuencias de los riesgos	12
UNIDAD 2. MARCO NORMATIVO BÁSICO EN MATERIA DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES	17
2.1. Derechos y deberes básicos	17
2.2. Directivas comunitarias	18
2.3. Legislación básica aplicable	22
UNIDAD 3. ORGANISMOS CON COMPETENCIA EN MATERIA DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO	27
3.1. Instituciones y organismos internacionales	27
3.2. Organismos nacionales	31
3.3. Organismos de carácter autonómico	34
UNIDAD 4. LA ORGANIZACIÓN DE LA PREVENCIÓN EN LA EMPRESA	35
4.1. Introducción	35
4.2. La gestión de la prevención de riesgos laborales	35
4.3. El sistema de gestión de la prevención de riesgos laborales	36
4.4. Modalidades de recursos humanos y materiales para el desarrollo de actividades preventivas	41
4.5. Recursos preventivos	43

UNIDAD 5. VIGILANCIA DE LA SALUD DE LOS TRABAJADORES	47
5.1. Definición	47
5.2. La vigilancia de la salud de los trabajadores en el marco de la ley de prevención de riesgos laborales (LPRL)	47
5.3. Objetivos de la vigilancia de la salud	50
5.4. Las técnicas de vigilancia de la salud	50
5.5. Integración de los programas de vigilancia de la salud en el programa de prevención de riesgos laborales	51
UNIDAD 6. INFORMACIÓN Y FORMACIÓN	53
6.1. Información, consulta y participación de los trabajadores	53
6.2. Formación de los trabajadores	54
UNIDAD 7. LAS MUTUAS DE ACCIDENTES DE TRABAJO Y ENFERMEDADES PROFESIONALES	55
7.1. Las Mutuas de Accidentes de Trabajo	55
7.2. Servicios que prestan las Mutuas de Accidentes de Trabajo	56
7.3. Gestión Integral del Riesgo Profesional	57
7.4. Desarrollo Normativo	57
UNIDAD 8. ÓRGANOS DE REPRESENTACIÓN EN LA EMPRESA EN MATERIA DE PREVENCIÓN	61
8.1. Organización legal de la prevención	61
8.2. Grupos de la organización de la Empresa en materia de prevención	64
UNIDAD 9. DOCUMENTACIÓN ADMINISTRATIVA DE LA GESTIÓN DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES	69
9.1.1. Política y organización preventiva	71
9.1. Documentación del sistema Prevención de Riesgos Laborales: Registros documentales	69
9.2. Actividades para el control de riesgos	74

9.3. Actuaciones frente a cambios previsibles	76
9.4. Actuaciones frente a sucesos previsibles	78
RESUMEN	80
ANEXOS	81



UNIDAD 1. CONCEPTOS BÁSICOS: EL TRABAJO Y LA SALUD. EL DAÑO LABORAL

1.1 INTRODUCCIÓN

Se entiende por prevención de riesgos laborales 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.

Esto requiere analizar y evaluar, mediante un conjunto de técnicas, las modificaciones mecánicas, físicas, químicas, biológicas, psíquicas, sociales, etc. que se producen en el medio laboral, con el fin de determinar en qué grado, positivo o negativo, afectan a la salud del trabajador.

Este módulo tiene la finalidad de ofrecer una visión de conjunto que permita comprender mejor el trabajo y los daños que puedan derivarse de unas condiciones laborales inadecuadas.

Por otra parte, se pretende dar a conocer los derechos y deberes de los trabajadores en esta materia, así como la reglamentación básica existente en sus respectivos puestos de trabajo.

1.2. EL TRABAJO

El trabajo es una actividad social organizada que, a través de la combinación de recursos de naturaleza diferente, como trabajadores, materiales, energía, tecnología, organización, etc. permite alcanzar unos objetivos y satisfacer unas necesidades.

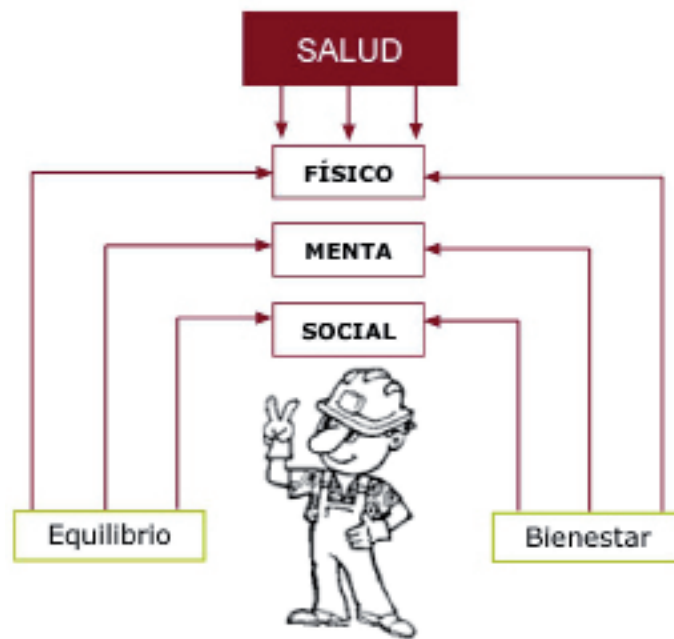
El progreso tecnológico y social ha mejorado notablemente la calidad de vida de la sociedad en general, y también las condiciones en que se realiza el trabajo, eliminando o reduciendo muchos de los problemas antes existentes. No obstante, siguen manteniéndose muchos de ellos, otros se han incrementado y han aparecido algunos nuevos que es preciso **identificar, evaluar y controlar**.

Entre estos problemas, juegan un papel predominante los relacionados con la salud de los trabajadores.

1.3. LA SALUD

La Organización Mundial de la Salud define la salud como "el estado de bienestar físico, mental y social completo y no meramente la ausencia de daño o enfermedad".

Es importante resaltar la triple dimensión de la salud, física, mental y social, así como la importancia de lograr que estén en equilibrio en cada persona.



1.4. EL TRABAJO Y LA SALUD

El trabajo y la salud están interrelacionados. A través del trabajo buscamos satisfacer una serie de necesidades, desde las de supervivencia, hasta las de desarrollo profesional, personal y social. Sin embargo, en ese proceso podemos ver agredida nuestra salud, por ejemplo, si el trabajo no se realiza en las condiciones adecuadas.

El mundo del trabajo, al igual que la sociedad en que se desarrolla, está en proceso de cambio permanente. Los procesos de trabajo, los medios técnicos que se utilizan, la forma de organizarlo, no son los mismos que hace unos años.

Las empresas desarrollan su actividad en un marco sumamente competitivo que obliga a adaptar su sistema productivo para lograr la eficacia que asegure su supervivencia.

Hoy es frecuente oír hablar de "**calidad**", entendida como la aptitud de un producto, servicio o proceso, para satisfacer las necesidades de los usuarios, y del concepto de "calidad total", que implica hacer las cosas bien y mejorarlas constantemente. En muchos casos, su implantación genera una mejora importante de las condiciones materiales en que se desarrolla el trabajo.



La salud está relacionada con todos esos aspectos y, cuando en una empresa cambia el proceso de trabajo o los elementos técnicos, materiales u organizativos, hay que tener en cuenta que también pueden cambiar, para bien o para mal, las condiciones de seguridad y salud.

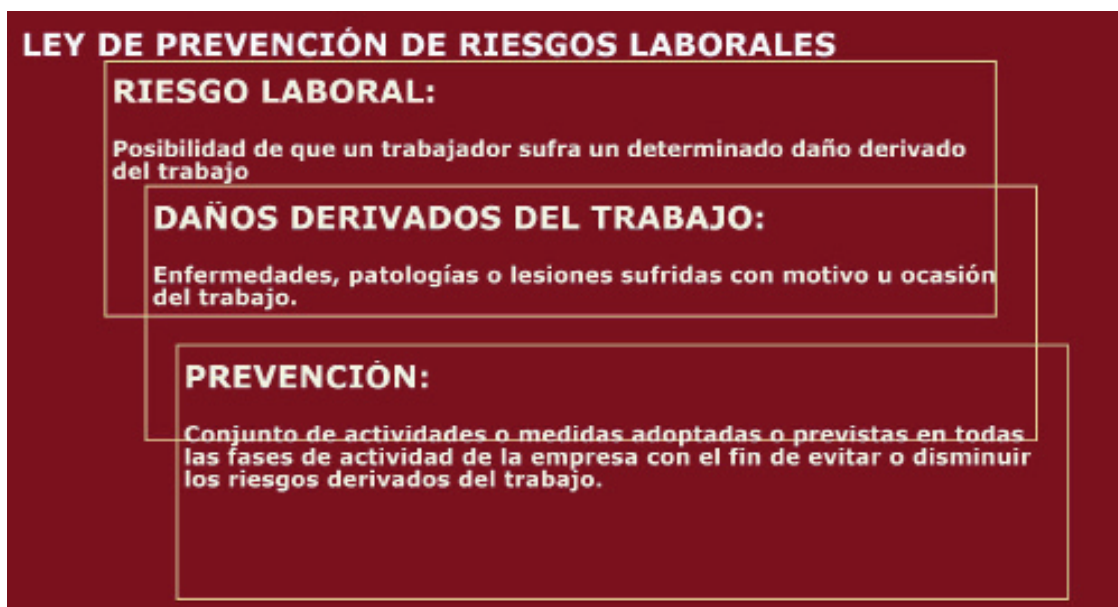
Esos cambios, hoy tan frecuentes en la empresa, están dirigidos en gran medida a aumentar la eficacia productiva, y frecuentemente nos proporcionan la ocasión de mejorar las condiciones de trabajo. Ahora bien, en algunas ocasiones pueden conllevar modificaciones que, directa o indirectamente, perjudiquen la salud de los trabajadores.

Se debe prestar especial atención a los factores organizativos y psicosociales que pueden pasar más desapercibidos, ya que, generalmente, sus consecuencias (fatiga mental, estrés laboral...) no suelen ser tan llamativas como las de los accidentes de trabajo y las enfermedades profesionales.

Controlar el proceso productivo es una exigencia de la calidad y de la competitividad. Ello requiere conocer los elementos que pueden influir, positiva o negativamente, en el desarrollo del trabajo y, por supuesto, en el trabajador encargado del mismo. Entre los elementos que pueden influir negativamente vamos a comentar a continuación los relacionados con la salud del trabajador, también denominados "riesgos laborales".



1.5. LOS RIESGOS LABORALES



Veamos a continuación una serie de definiciones que aparecen en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales que, en su artículo 15, define los "principios generales de la acción preventiva" a aplicar en el trabajo. Estos son los siguientes:

- 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.

En el trabajo, ante cualquier peligro para la salud, si se quiere ser eficaz lo primero que hay que Intentar es evitar los riesgos y, si no se puede hacer suficientemente, a continuación evaluar los que no se puedan evitar y después combatir los riesgos en su origen y, así, ir aplicando los principios generales de la acción preventiva indicados en el artículo 15 de la L.P.R.L.

Hay que tener en cuenta todos los aspectos del trabajo que puedan afectar a la salud y, para ello, es preciso considerar que la realización de un trabajo produce modificaciones en el lugar donde éste se realiza. Éstas pueden ser de diversa naturaleza, por ejemplo, mecánicas, físicas, químicas, biológicas, psicológicas, sociales e incluso morales, y tener repercusiones sobre el trabajador.

Para desarrollar una actividad preventiva adecuada, será preciso analizar y evaluar, mediante las técnicas necesarias, cada una de esas modificaciones para determinar sus efectos sobre la salud, tanto positivos como negativos, con el fin de definir las medidas preventivas adecuadas, encaminadas a eliminar o reducir en lo posible los efectos negativos, y promover y potenciar los positivos que pueden mejorar la salud del trabajador como, por ejemplo, la participación y la comunicación.

En el trabajo que realizamos hay aspectos negativos que hay que evitar o disminuir, como los riesgos laborales. Pero, también, hay otros aspectos positivos que conviene promover y potenciar, como, por ejemplo, las posibilidades de desarrollo del trabajador, tanto profesional, como personal y social.

1.6. CONSECUENCIAS DE LOS RIESGOS

1.6.1. ACCIDENTE DE TRABAJO

Son los indicadores inmediatos y más evidentes de unas malas condiciones de trabajo. Dada la frecuencia con la que se producen y su gravedad, la lucha contra los accidentes es siempre el primer paso de toda actividad preventiva.

En el caso del trabajador autónomo, se entenderá como accidente de trabajo "el ocurrido como consecuencia directa e inmediata del trabajo que realiza por su propia cuenta". Estos trabajadores incluidos en el Régimen especial de la Seguridad Social, podrán mejorar voluntariamente el ámbito de la acción protectora que dicho Régimen les dispersa.

Legalmente, se entiende por accidente de trabajo "toda lesión corporal que el trabajador sufra con ocasión o a consecuencia del trabajo que ejecuta por cuenta ajena". Esta definición legal se refiere tanto a las lesiones que se producen en el centro de trabajo como a las producidas en el trayecto habitual entre éste y el domicilio del trabajador. Estos últimos serían los accidentes llamados "in itinere".

Desde un **punto de vista técnico-preventivo**, accidente de trabajo es todo suceso anormal, no querido ni deseado, que se presenta de forma brusca e inesperada, aunque normalmente es evitable, que interrumpe la normal continuidad del trabajo y puede causar lesiones a las personas.

Los accidentes, por muy inesperados, sorprendentes o indeseados que sean, no surgen por casualidad. Son consecuencia y efecto de una situación anterior, en la que existían las condiciones que hicieron posible que el accidente se produjera. Siempre hay unas causas de carácter natural, no misteriosas o sobrenaturales, y aunque a veces cueste encontrarlas, no debemos echar la culpa a "la mala suerte" o resignarnos, puesto que, de esa manera, no es posible prevenir que vuelvan a aparecer y den lugar a nuevos accidentes.

Los accidentes tienen causas naturales y explicables, y si no las descubrimos y controlamos, los accidentes volverán a producirse.

La "**Seguridad en el Trabajo**" es el conjunto de técnicas y procedimientos que tienen por objeto eliminar o disminuir el riesgo de que se produzcan los accidentes de trabajo.

1.6.2. ENFERMEDAD PROFESIONAL

El artículo 116 del Texto Refundido de la Ley General de la Seguridad Social define la "enfermedad profesional" como toda aquella contraída a consecuencia del trabajo ejecutado, en las actividades que se especifiquen en el cuadro que se aprueba por las disposiciones de aplicación y desarrollo de la ley, y que esté provocada por la acción de los elementos o sustancias que en dicho cuadro se indique para toda enfermedad profesional. El cuadro vigente en la actualidad fue aprobado por Real Decreto 1299/2006 de 10 de noviembre.

Las enfermedades contraídas como consecuencia del trabajo y que no estén contempladas como enfermedades profesionales serán consideradas, a efectos legales, como accidentes de trabajo.

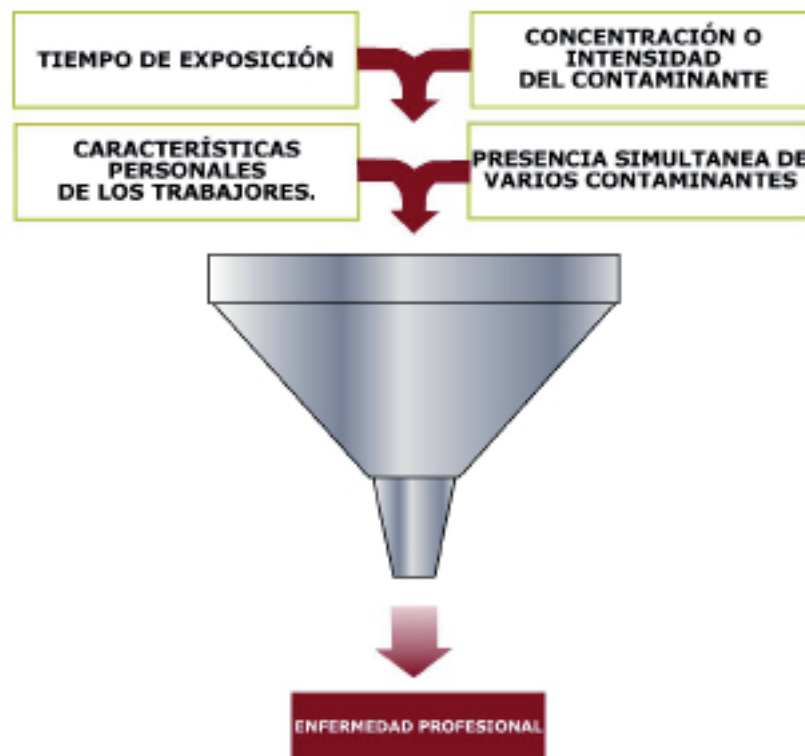
Desde el punto de vista técnico-preventivo, se habla de enfermedad derivada del trabajo, no de enfermedad profesional. Se entiende por **enfermedad derivada del trabajo** aquel deterioro lento y paulatino de la salud del trabajador, producido por una exposición crónica a situaciones adversas, sean éstas producidas por el ambiente en que se desarrolla el trabajo o por la forma en que éste está organizado.

Aunque se pueden utilizar indistintamente, el término enfermedad profesional hace referencia al concepto legal y, enfermedad derivada del trabajo, al concepto técnico-preventivo.

La "**Higiene Industrial**" es la técnica que previene la aparición de enfermedades profesionales, estudiando, valorando y modificando el medio ambiente físico, químico o biológico del trabajo.

1.6.3. OTROS DAÑOS PARA LA SALUD

No debemos limitar la prevención a la lucha contra accidentes y enfermedades, pues ello supondría definir la salud como la ausencia de daño o enfermedad, abarcando una parte importante, pero sólo una parte, de la definición propuesta por la Organización Mundial de la Salud, y que proponemos como modelo.



Para plantearnos la labor preventiva de forma completa hemos de tener en cuenta que en el trabajo también pueden existir elementos agresivos capaces de ocasionar trastornos que, sin ser de naturaleza física, puedan causar daño al trabajador. Estos pueden ser perniciosos para el equilibrio mental y social de los individuos e, incluso, llegar a materializarse en dolencias de tipo somático o psicosomático.

Los aspectos a considerar en este apartado serían los relativos a la carga de trabajo, tanto la física como la mental.

La consecuencia de una carga de trabajo inadecuada es frecuentemente la fatiga. Estos factores pueden ocasionar también estrés e insatisfacción laboral.

En el trabajo se puede perder la salud de muchas formas y todas son importantes. Evitar accidentes de trabajo y enfermedades profesionales es imprescindible, pero, en ocasiones, no es suficiente, porque pueden producirse otros daños para la salud como la fatiga, tanto física como mental, derivada de la carga de trabajo.

Para actuar sobre estos “otros daños para la salud” contamos con la Ergonomía y la Psicología aplicada a la Prevención de riesgos laborales, además de la aportación general de la Medicina del Trabajo, al igual que lo hace en relación con los accidentes de trabajo y las enfermedades profesionales.

Globalmente, podemos definir la “Ergonomía ” como el conjunto de técnicas cuyo objetivo es la adecuación del trabajo a la persona.

Por su parte, la “**Psicología aplicada a la Prevención de riesgos laborales**” estudia los factores de naturaleza psicosocial y organizativa existentes en el trabajo, que pueden repercutir en la salud del trabajador.

La “**Medicina del Trabajo**” es una ciencia que, partiendo del conocimiento del funcionamiento del cuerpo humano y del medio en que éste desarrolla su actividad, en este caso el laboral, tiene como objetivos la promoción de la salud (o prevención de la pérdida de salud), la curación de las enfermedades y la rehabilitación.



UNIDAD 2. MARCO NORMATIVO BÁSICO EN MATERIA DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES

2.1. DERECHOS Y DEBERES BÁSICOS

El derecho a la vida y a la integridad física y moral es un derecho fundamental recogido en el artículo 15 de la Constitución Española. Paralelamente, al tratar de la política social y económica, se establece el deber que tienen los poderes públicos de “velar por la seguridad e higiene en el trabajo” (art. 40.2).

En este sentido el Estatuto de los Trabajadores impone, como una condición de la relación de trabajo, el derecho que tienen los trabajadores “a su integridad física y a una adecuada política de seguridad e higiene” (art. 4.2) e incluso a “una protección eficaz en materia de seguridad e higiene” (art. 19.1).

De igual manera, el Estatuto de los Trabajadores establece el deber que tienen los trabajadores de “cumplir con las obligaciones concretas de su puesto de trabajo” (art. 5.a) y “observar las medidas de seguridad e higiene que se adopten” (art. 5.b); reiterándose de nuevo esta obligación en el artículo 19.2, cuando dice que “el trabajador está obligado a observar en su trabajo las medidas legales y reglamentarias de seguridad e higiene”.

La Constitución Española y el Estatuto de los Trabajadores reconocen el derecho a la protección de la salud y la integridad física en el trabajo.

La Ley de Prevención de Riesgos Laborales (L.P.R.L.) pone de manifiesto una vez más, en su artículo 14, “el derecho que tienen los trabajadores a una protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo”, así como el “deber del empresario de protección de los trabajadores frente a los riesgos laborales”.

Según se detalla en la Ley forman parte de este derecho de los trabajadores:

Ser **informados y formados** en materia preventiva.

Ser **consultados y participar** en las cuestiones relacionadas con la prevención de riesgos.

Poder **interrumpir la actividad** en caso de riesgo grave e inminente.

Recibir una **vigilancia de su estado de salud**.

Además, el empresario "deberá garantizar la seguridad y la salud de los trabajadores a su servicio en todos los aspectos relacionados con el trabajo" (art.2) conforme a los principios generales de la prevención.

Por su parte, corresponde a los trabajadores velar, según sus posibilidades, por su seguridad y su salud, así como por las de las demás personas afectadas, a causa de sus actos u omisiones en el trabajo, de conformidad con la formación y las instrucciones que reciban del empresario.

Concretamente los trabajadores deberán:

- a) Utilizar correctamente las máquinas, aparatos, herramientas, sustancias peligrosas, equipos de transporte y, en general, cualesquiera otros medios con los que desarrollen su actividad.
- b) Utilizar correctamente los equipos de protección individual puestos a su disposición.
- c) No poner fuera de funcionamiento y utilizar correctamente los dispositivos de seguridad de las máquinas, aparatos, herramientas, instalaciones, etc.
- d) Informar de inmediato a su superior jerárquico y a los trabajadores designados en las actividades preventivas, en su caso, acerca de la situación que, a su juicio, entrañe, por motivos razonables, un riesgo para la seguridad y la salud de los trabajadores.
- e) 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
- f) Cooperar con el empresario y con los trabajadores que tengan encomendadas funciones específicas en materia preventiva para garantizar unas condiciones de trabajo seguras.

2.2. DIRECTIVAS COMUNITARIAS

2.2.1 . ALCANCE Y FUNDAMENTOS JURÍDICOS.

Una de las políticas más importantes de la Unión Europea es la política social. Dentro de la política social se encuentra incluida la **política de "Seguridad y Salud de los trabajadores en el lugar de trabajo"**, cuyo propósito es fijar unos niveles

mínimos de protección que se apliquen por igual a los trabajadores de todos los países europeos de la Unión.

El artículo 118 A del Tratado constitutivo de la Comunidad Europea señala que "Los Estados miembros procurarán promover la mejora, en particular, del medio de trabajo, para proteger la seguridad y la salud de los trabajadores, y se fijarán como objetivo la armonización, dentro del progreso, de las condiciones existentes en ese ámbito".

Los objetivos, en definitiva, son dos: aumentar la protección a todos los trabajadores y procurar que, en materia de seguridad y salud en el trabajo, no haya grandes diferencias entre un Estado y otro (armonizar).

Para hacer esto posible, la Unión Europea utiliza fundamentalmente la elaboración de "directivas". Las directivas son actos jurídicos de carácter vinculante cuyos destinatarios son los Estados miembros. A través de ellas se adoptan las "disposiciones mínimas que habrán de aplicarse".

Los Estados miembros están obligados en cuanto al resultado a conseguir (los objetivos de la directiva), aunque tienen cierta libertad en cuanto a los medios para "transponer" la directiva.

La "transposición" de una directiva consiste en convertir esa directiva en una norma legal que sea de obligado cumplimiento en el país. Aunque, para transponer una directiva, sería perfectamente posible convertirla en ley sin cambiar una sola coma del texto inicial, la mayoría de los países prefieren hacer adaptaciones de las directivas para ajustarlas a sus características o sus situaciones nacionales.

La Unión Europea pretende, por medio de las directivas, aproximar las legislaciones de los Estados miembros sobre Seguridad y Salud en el Trabajo y sobre Seguridad de los Productos.

2.2.2. DIRECTIVAS SOBRE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

La directiva fundamental en esta materia es la 89/391/CEE (Directiva del Consejo de 12 de junio de 1989 relativa a la aplicación de medidas para promover la mejora de la seguridad y de la salud de los trabajadores en el trabajo). Aunque su título es bastante largo, recibe inmediatamente el sobrenombre de Directiva "Marco" de Seguridad. Es la directiva que fija las principales reglas de juego para los empresarios

y los trabajadores en lo que se refiere a la mejora de la seguridad y la salud en el trabajo. La directiva "Marco" fue transpuesta al derecho español mediante la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

La Directiva "Marco" abre la puerta a un abanico de directivas específicas sobre seguridad y salud en el trabajo, que podemos clasificar en varios grupos, según su contenido:

- 1. Colectivos especiales de trabajadores:** directivas dedicadas a diversos colectivos a los que se les supone una mayor necesidad de protección: trabajadoras embarazadas, trabajadores atípicos (trabajo temporal, trabajadores jóvenes, etc.)
- 2. Lugares de trabajo:** existe una directiva con este mismo título que establece los requisitos para el diseño y utilización de los lugares de trabajo en general. Además existen (o están en estudio) varias directivas sobre lugares de trabajo especiales (Obras de Construcción, Canteras y Minas, Sondeos, Buques de Pesca, Medios de Transporte, Trabajos agrícolas, etc.).
- 3. Agentes contaminantes:** este es el grupo más numeroso y se refiere a la protección de los trabajadores frente a los riesgos relacionados con la exposición a agentes físicos, químicos y biológicos (agentes cancerígenos, amianto, plomo, ruido, radiaciones ionizantes, agentes biológicos, etc.).
- 4. Otras directivas:** entre las directivas no incluidas en los grupos anteriores podemos destacar, por su importancia, las de utilización de equipos de trabajo, pantallas de visualización, manipulación manual de cargas, accidentes mayores en la industria o la de equipos de protección individual (E.P.I.).

La Directiva Marco ha sido transpuesta a la legislación española en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

2.2.3. DIRECTIVAS SOBRE SEGURIDAD DEL PRODUCTO

Además de las directivas sobre Seguridad y Salud en el Trabajo, la Unión Europea trabaja en otro frente: el de la seguridad del producto, es decir, que todos los productos que se comercialicen en los países de la Unión sean "seguros" desde el momento de su puesta en el mercado.

El artículo 100 A del Tratado de la Comunidad Europea señala que "la Comunidad deberá proceder a la armonización, mediante directivas, de las disposiciones sobre los requisitos de seguridad que deben cumplir los productos para poder ser comercializados".

Esta política europea tiene una gran influencia en el mundo del trabajo, ya que obliga a que las máquinas, herramientas, materiales, equipos o productos que el trabajador va a utilizar en el desempeño de su trabajo cumplan, desde el momento de su comercialización, unas mínimas condiciones de seguridad garantizadas por el fabricante o por el vendedor.

Para que un producto pueda ser comercializado en Europa debe cumplir los requisitos esenciales establecidos para ese tipo de producto. En el caso de que los cumpla, el fabricante o el importador, si se trata de un producto fabricado fuera de la Unión Europea, podrá estampar en él, en lugar visible, el marcado "CE".



El marcado "CE" en este caso es una especie de "etiqueta de producto seguro". Si se trata de productos cuya utilización puede generar un riesgo grave, se exigirá un examen previo en laboratorios de ensayo debidamente acreditados. En caso contrario se permitirá que el propio fabricante, bajo su responsabilidad, declare que sus productos cumplen los requisitos y estampe en ellos el marcado "CE".

Las directivas establecen, además de los requisitos esenciales de seguridad, la información que debe facilitar el fabricante junto con el producto, por ejemplo: manuales de instrucciones, normas de uso, normas de mantenimiento, planos detallados, pruebas efectuadas, etc.

Así como, en lo que se refiere a Seguridad y Salud en el Trabajo, existe la Directiva Marco, en lo relativo a productos existe una directiva denominada "Seguridad general en los productos" (92/59/CEE) que trata sobre las condiciones generales que deben cumplir los productos para ser comercializados en los países de la Unión Europea. Afecta no sólo a los productos utilizados en el trabajo, sino prácticamente a todos los productos que pueden ser comprados o vendidos en Europa y que no estén regulados por una directiva propia. Esta directiva ha sido transpuesta a nuestra legislación por el Real Decreto 44/1996.

Podemos clasificar las directivas sobre productos utilizados en el lugar de trabajo en cinco grupos:

- 1. Maquinaria.** Existe una directiva sobre máquinas en general y varias sobre tipos concretos de máquinas (carretillas automotoras, tractores...) y elementos (cables, cadenas y ganchos).
- 2. Recipientes y aparatos a presión o "a gas".** Incluye directivas sobre recipientes simples a presión, aparatos a presión, botellas de gas, generadores de aerosoles, etc.
- 3. Materiales eléctricos y utilizables en atmósferas explosivas.** Comprende los materiales eléctricos en general y materiales (eléctricos o no) utilizables en atmósferas explosivas.
- 4. Sustancias y preparados peligrosos.** Hay varias directivas sobre sustancias y preparados peligrosos en general, a las que hay que agregar las de "disolventes, pinturas, barnices y productos afines", plaguicidas y explosivos de uso civil. De especial interés son las disposiciones que obligan a clasificar y etiquetar, y elaborar fichas de seguridad para los usuarios de las sustancias y preparados en función de su peligrosidad.
- 5. Otras directivas.** En este último grupo podemos destacar la directiva sobre Equipos de Protección Individual (comercialización de E.P.I.) y la de productos de la construcción.

2.3. LEGISLACIÓN BÁSICA APLICABLE

2.3.1. LEY DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES (LEY 31/95)

Esta Ley transpone a nuestro derecho, además de la Directiva Marco, que contiene la normativa básica de la política de prevención comunitaria, tres Directivas relativas a la protección de la maternidad y de los jóvenes y al tratamiento de las relaciones de trabajo temporal. Hasta la aprobación de la Ley, esta materia estaba regulada fundamentalmente por la Ordenanza General de Seguridad e Higiene en el Trabajo del año 1971.

La L.P.R.L. establece el marco jurídico para desarrollar los requisitos de seguridad y salud en el trabajo que marcan las directivas comunitarias del artículo 118 A del Tratado constitutivo de la Comunidad Europea.

En su conjunto, la L.P.R.L. se estructura en siete capítulos, trece disposiciones adicionales, dos disposiciones transitorias, una disposición derogatoria y dos disposiciones finales.

Cabe destacar que el capítulo V regula la consulta y participación de los trabajadores en la seguridad y salud en el trabajo, a través de los Delegados de Prevención. Los Delegados de Prevención son "los representantes de los trabajadores con funciones específicas en materia de prevención de riesgos en el trabajo." (art. 35.1).

Hay que reseñar las modificaciones llevadas a cabo en el Capítulo VII, responsabilidades y Sanciones, por el R.D.L 5/2000. Asimismo es de suma importancia las modificaciones llevadas a cabo por la Ley 54/2003 en materia de acción preventiva, y el Real Decreto 171/2004 en materia de coordinación de actividades empresariales.

2.3.2. REGLAMENTO DE LOS SERVICIOS DE PREVENCIÓN

El Reglamento, considerando la prevención de riesgos laborales como actuación a desarrollar en el seno de la empresa, determina los procedimientos de evaluación de los riesgos para la salud de los trabajadores y las modalidades de organización, funcionamiento y control de los servicios de prevención, así como las capacidades y aptitudes que deben reunir dichos servicios y los trabajadores designados para desarrollar actividades preventivas.

La evaluación de los riesgos viene definida como: "el proceso dirigido a estimar la magnitud de los riesgos que no hayan podido evitarse, obteniendo la información necesaria para que el empresario esté en condiciones de tomar una decisión apropiada sobre la necesidad de adoptar medidas preventivas y, en tal caso, sobre el tipo de medidas que deben adoptarse".

La organización de los recursos necesarios para el desarrollo de las actividades preventivas deberá realizarla el empresario con arreglo a alguna de las modalidades siguientes:

- a) Asumiendo personalmente tal actividad.
- b) Designando a uno o varios trabajadores para llevarla a cabo.
- c) Constituyendo un servicio de prevención propio.
- d) Recurriendo a un servicio de prevención ajeno.

Tales servicios deberán ser suficientes y adecuados a las actividades preventivas a desarrollar, en función del tamaño de la empresa, el tipo de riesgos o la peligrosidad de las actividades desarrolladas en la misma.

En relación con las capacidades o aptitudes para el desarrollo de la actividad preventiva, el Reglamento establece tres niveles de funciones preventivas (básico, intermedio y superior) y la formación exigible en cada uno de estos casos.

2.3.3. REGLAMENTACIONES DE TÉCNICAS ESPECÍFICAS DERIVADAS DE LA LEY 31/95 (LPRL)

La L.P.R.L. dice que el Gobierno regulará “los requisitos mínimos que deben reunir las condiciones de trabajo para la protección de la seguridad y la salud de los trabajadores” (art. 6.a).

En este sentido las reglamentaciones técnicas más importantes son las relativas a “**lugares de trabajo**”, “**equipos de trabajo**” y “**equipos de protección individual**”. Dichos documentos recogen prácticamente el contenido del Título II de la Ordenanza General de Seguridad e Higiene en el Trabajo.

Lugares de Trabajo

Esta disposición establece las condiciones mínimas de seguridad y salud que deben reunir los lugares de trabajo: estructuras, espacios y superficies, accesos, condiciones ambientales (iluminación, ventilación, temperatura, etc.) y servicios, fundamentalmente.

Equipos de Trabajo

Regula las disposiciones mínimas de seguridad y salud para la utilización de los equipos de trabajo empleados por los trabajadores: máquinas, aparatos, instrumentos o instalaciones utilizadas en el trabajo.

Equipos de Protección Individual (E.P.I.)

Recoge las disposiciones generales que han de cumplir estos equipos, los riesgos en los que corresponde utilizarlos, su clasificación y las actividades o sectores de actividad donde pueden ser necesarios.

También se regulan las medidas técnicas y organizativas necesarias para evitar los riesgos en trabajos de manipulación manual de cargas y en la utilización de equipos que incluyen pantallas de visualización de datos (P.V.D) la protección frente a agentes cancerígenos y frente a agentes biológicos; y se reforma la normativa que regula el empleo de la señalización de seguridad en los lugares de trabajo.

La L.P.R.L. prevé que el desarrollo de los aspectos concretos de la Seguridad y la Salud en el Trabajo se realice por medio de reglamentos, entre los cuales destacan por su importancia los de "lugares de trabajo", "equipos de trabajo" y "equipos de protección individual".

2.3.4. OTRAS DISPOSICIONES

Bajo la **Ley 21/1992**, de 16 de julio, de Industria, que define el marco en el que ha de desenvolverse la seguridad industrial en nuestro país, podemos resaltar las disposiciones de aplicación sobre máquinas y sus componentes, equipos de protección individual, recipientes y aparatos a presión, materiales en general y productos, sustancias y preparados peligrosos.

En **Construcción**, el Real Decreto 1627/1997, de 24 de octubre, establece las disposiciones mínimas de seguridad y salud en las obras.

De otro lado, hay disposiciones que establecen la protección de los trabajadores frente a los riesgos de determinados **agentes químicos**, tales como el **plomo y sus compuestos iónicos, el amianto y el cloruro de vinilo**. Asimismo, existen otras disposiciones para proteger a los trabajadores expuestos al ruido o a las **radiaciones ionizantes y no ionizantes** durante el trabajo.

En el **Texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social** se definen los conceptos de **accidente de trabajo** y de **enfermedad profesional**, y se tratan ampliamente las prestaciones y situaciones a las que dan lugar dichas contingencias.

Ampliando dichos conceptos, en el caso del Trabajador autónomo, en la Ley 20/2007, de fecha 11 de julio, del Estatuto del trabajo autónomo.

Por Real Decreto 1299/2006, de 10 de noviembre se aprueba el **Cuadro de Enfermedades Profesionales**, con la lista de enfermedades profesionales y la lista complementaria de enfermedades cuyo origen profesional se sospecha y cuya inclusión en el cuadro de enfermedades profesionales podría contemplarse en el futuro.

En el capítulo IV de la **Ley General de Sanidad** se regula la actuación sanitaria en el ámbito de la salud laboral, indicando los objetivos y funciones que deben desarrollarse en esta área.

A través de los convenios colectivos se pueden establecer disposiciones más favorables, especialmente para el ejercicio de los derechos de información, consulta y participación de los trabajadores en la Prevención de Riesgos Laborales.

UNIDAD 3. ORGANISMOS CON COMPETENCIA EN MATERIA DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

Organismos públicos con la seguridad y salud en el trabajo

3.1. INSTITUCIONES Y ORGANISMOS INTERNACIONALES

Dentro del Derecho del Trabajo y, especialmente en el ámbito de la seguridad y salud en el trabajo, adquieren especial importancia los Convenios elaborados en el seno de la Organización Internacional del Trabajo (O.I.T.) y los Tratados y Directivas europeas asumidas por España al formar parte, como miembro de pleno derecho, de la Unión Europea.

3.1.1. ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO (O.I.T.)

La O.I.T., con sede en Ginebra, es sin duda, una de las organizaciones internacionales laborales más importantes, tanto por su antigüedad, como por la intensidad de sus actividades y el gran número de países a ella acogidos.

Entre las funciones típicas que la O.I.T. realiza, cabe destacar las siguientes:

- Asistencia técnica.
- Recopilación y difusión de información.
- Elaboración y aprobación de Convenios y Recomendaciones internacionales.



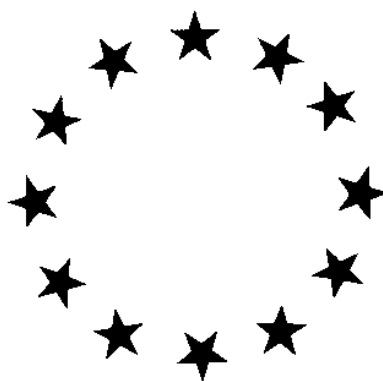
Los Convenios de la O.I.T., una vez ratificados por un Estado miembro concreto, son instrumentos destinados a la creación de obligaciones de carácter internacional. Las Recomendaciones, sin embargo, no generan ningún tipo de obligación internacional, estando orientadas a establecer pautas o directrices para el posterior desarrollo de la legislación laboral en los Estados miembros.

España es uno de los Estados que más Convenios de la O.I.T. ha ratificado, siendo de máxima importancia el Convenio 155, sobre Seguridad y Salud de los Trabajadores y Medio Ambiente de Trabajo, adoptado con fecha 22 de junio de 1981. En la misma fecha se adoptó la Recomendación 164, sobre Seguridad y Salud de los Trabajadores.

3.1.2. LA UNIÓN EUROPEA

Desde el 1 de enero de 1986, fecha a partir de la cual España entró a formar parte de la entonces llamada Comunidad Económica Europea, nos hemos visto obligados a armonizar nuestro Derecho interno de acuerdo a las Directivas de la Unión.

En este sentido, el Acta Única Europea, que entró en vigor el 1 de julio de 1987, ha supuesto un paso adelante hacia la consecución de un espacio social europeo, ocupando la seguridad y salud de los trabajadores un lugar prioritario, especialmente como consecuencia de las nuevas disposiciones relativas a la Política Social y al Mercado Interior.



Esta determinación se traduce en dos artículos del Acta Única: el artículo 100A dispone que los productos en libre circulación en la Unión deberán respetar determinadas normas de seguridad; el artículo 118A estipula que los Estados miembros procurarán promover la mejora del medio de trabajo, para proteger la seguridad y la salud de los trabajadores.

La primera decisión social de envergadura adoptada en la línea del Acta Única, la Directiva Marco aprobada por los Doce en junio de 1989, constituye la piedra angular de la nueva política comunitaria en esta materia.

La Unión Europea consta en estos momentos (01.01.2007) de 27 Estados miembros.

Las Instituciones de la Unión

La Unión Europea consta de cuatro Instituciones básicas: el Consejo, la Comisión, el Parlamento Europeo y el Tribunal de Justicia.

El Consejo está compuesto por un representante de cada uno de los Estados miembros que integran la Unión Europea, normalmente ministros responsables de los asuntos que son objeto de discusión: Asuntos Exteriores, Economía, Trabajo y Asuntos Sociales, etc.

La función esencial del Consejo es la de ejercer el poder legislativo o normativo, aprobando, modificando o rechazando las propuestas que le presenta la Comisión.

La Comisión, le compete a la Comisión velar por los intereses de la Unión y, más concretamente, asegurar la aplicación, desarrollo y cumplimiento de los Tratados y del conjunto de normas comunitarias.

La Comisión elabora y presenta las propuestas normativas en el conjunto de las políticas comunitarias.

La Comisión está compuesta por comisarios, responsables de áreas específicas, que son designados por sus respectivos Estados miembros para un mandato de 5 años.

El Parlamento Europeo está compuesto por Diputados elegidos por sufragio universal directo.

Los Diputados se agrupan dentro del Parlamento por grupos políticos compuestos por representantes de varios países en virtud de la línea ideológica que representan.

El Parlamento participa en el proceso legislativo de la Unión mediante la formulación de dictámenes consultivos propuestos por la Comisión.

Posteriores Tratados han ampliado la influencia del Parlamento, que puede, por medio de enmiendas, mejorar la legislación propuesta e incluso aprobar junto con el Consejo reglamentos, directivas u otros actos jurídicos en numerosas materias.

El Tribunal de Justicia, su función garantiza el respeto a la legislación comunitaria por medio de sentencias que aseguran, además, una interpretación uniforme del derecho comunitario.

Otras Instituciones y Órganos de la Unión

El Consejo Europeo, se crea en 1974, pero no se incorpora en los Tratados hasta el Acta Única. Está compuesto por los jefes de Estado o de Gobierno de los Estados miembros, así como por el Presidente de la Comisión.

El Consejo Europeo se reúne al menos dos veces al año. Aunque no adopta decisiones con valor jurídico, sus funciones son muy amplias ya que establece las orientaciones generales de la unión común e impulsa al desarrollo de la integración europea.

El Comité Económico y Social, órgano de obligada consulta en determinadas materias por el Consejo y la Comisión.

La discusión y preparación de los dictámenes corren a cargo de las secciones especializadas. Sus dictámenes se adoptan por mayoría simple.

Todas las normas de cierta importancia se consultan al Comité.

En materia específica de Seguridad y Salud en el Trabajo cabe destacar los siguientes órganos de la Unión:

El Comité Consultivo para la seguridad, la higiene y la protección de la salud en el centro de trabajo, creado en 1974, para asistir a la Comisión en la preparación y puesta en práctica de las actividades que se realicen en el ámbito de la seguridad y salud de los trabajadores en el lugar de trabajo.

Agencia Europea para la Seguridad y Salud en el Trabajo, con sede en Bilbao (España), se crea con el objeto de recoger toda la información técnica, científica y económica sobre la investigación relativa a la salud y la seguridad en el trabajo, examinar y validar esta información y difundirla a través de una Red.

Para desarrollar sus funciones la Agencia cuenta con la colaboración de los Centros nacionales de referencia, tantos como países miembros integran hoy la Unión. En España, el Centro de referencia nacional es el Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo.

Fundación Europea para la Mejora de las Condiciones de Vida y de Trabajo, es un organismo autónomo con sede en Dublín (Irlanda), creado por la Comunidad Europea, cuya labor fundamental se centra en la recogida, análisis, debate y difusión de la información para la mejora de las condiciones sociales y relacionadas con el trabajo (empleo, organización del trabajo, salud y seguridad, etc).

La información europea sobre Prevención de Riesgos Laborales se difundirá a través de la Agencia Europea para la Seguridad y Salud en el Trabajo.

3.2. ORGANISMOS NACIONALES

3.2.1. INSTITUTO NACIONAL DE SEGURIDAD E HIGIENE EN EL TRABAJO (I.N.S.H.T.)

Adscrito al Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, a través de la Secretaría General de Empleo, el Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo es el órgano técnico científico 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.



La L.P.R.L establece que al I.N.S.H.T le Corresponden, entre otras, las funciones de asesoramiento técnico, promoción y desarrollo de actividades de formación, información, investigación, estudio y divulgación, desarrollo de programas de cooperación internacional, etc. contando con la colaboración, en su caso, de los órganos técnicos de las Comunidades Autónomas en la materia.

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

Son órganos del I.N.S.H.T:

La Dirección del Instituto, quien, a su vez, ejerce la Secretaría de la Comisión Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo. Su sede está en la C/ Torrelaguna, 73 28027-Madrid.

El Consejo General, en el que están representadas las Organizaciones Sindicales y Empresariales y la Administración Pública, que se constituye como órgano participativo en la gestión del Instituto.

Los Centros Nacionales de Seguridad e Higiene en el Trabajo:

- El Centro Nacional de Condiciones de Trabajo, con sede en Barcelona. (C/ Dulcet, 2-10 08034 – Barcelona).

- El Centro Nacional de Medios de Protección, con sede en Sevilla. (Autopista de San Pablo, sin, 41001 –Sevilla).
- El Centro Nacional de Verificación de Maquinaria, con sede en Bizkaia. (Camino de la Dinamita, sin, Monte Basatxu - Cruces, Baracaldo 48903 - Bizkaia).
- El Centro Nacional de Nuevas Tecnologías, con sede en Madrid. (C/ Torrelaguna, 73, 28027 - Madrid).
- A nivel periférico se mantienen dependientes del INSHT los Gabinetes Técnicos Provinciales de Ceuta y Melilla.

La misión principal del I.N.S.H.T. se realiza a través de dos tipos de actividades:

- a) Análisis y estudio de las condiciones de seguridad y salud en el trabajo.
- b) Promoción y apoyo a la mejora de las condiciones de seguridad y salud en el trabajo.

3.2.2. INSPECCIÓN DE TRABAJO V SEGURIDAD SOCIAL

Según la L.P.R.L. corresponde a la Inspección de Trabajo 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, en su caso, la sanción que corresponda aplicar.

Sin menoscabo de su misión inspectora, corresponde a la Inspección de Trabajo:

- Asesorar e informar a las empresas y a los trabajadores sobre la manera más efectiva de cumplir las disposiciones cuya vigilancia tiene encomendada.
- Elaborar los informes solicitados por los Juzgados de lo Social.
- Informar a las autoridades laborales.
- Comprobar y favorecer el cumplimiento de las funciones asumidas por los servicios de prevención.
- Ordenar la paralización de los trabajos en los que se advierta la existencia de riesgo grave e inminente.

La vigilancia y control de la normativa sobre prevención de riesgos laborales corresponde a la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.

3.2.3. ADMINISTRACIONES PÚBLICAS COMPETENTES EN MATERIA SANITARIA.

Según la L.P.R.L., les corresponden, entre otras, las siguientes funciones:

- El establecimiento de medios adecuados para la evaluación y control de las actuaciones de carácter sanitario que se realicen en las empresas por los servicios de prevención actuantes.
- La implantación de sistemas de información adecuados: mapas de riesgos laborales, estudios epidemiológicos, etc.
- La supervisión de la formación impartida en el ámbito sanitario.
- La elaboración y divulgación de estudios, investigaciones y estadísticas relacionados con la salud de los trabajadores.

3.2.4. OTRAS ADMINISTRACIONES PÚBLICAS RELACIONADAS CON LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO.

En el ámbito de las Administraciones públicas relacionado con la seguridad Y salud en el trabajo, cabe destacar las competencias atribuidas al Ministerio de Industria y Energía, en relación a la ordenación y seguridad industrial, regulados en la Ley 21/1992, de 16 de julio, de Industria.

3.2.5. COMISIÓN NACIONAL DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

Creada por la L.P.R.L., es un 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.

La Comisión está 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 ellos, por representantes de las organizaciones sindicales y empresariales más representativas.

La Comisión conocerá y podrá informar y formular propuestas en lo referente a:

- Criterios y programas en general de las actuaciones que desarrollen las Administraciones públicas competentes en materia de prevención de riesgos laborales.
- Proyectos de disposiciones de carácter general en materia de prevención de riesgos laborales.
- Coordinación de actuaciones desarrolladas por las Administraciones públicas competentes en materia laboral, sanitaria y de industria.

3.3. ORGANISMOS DE CARÁCTER AUTONÓMICO

La Constitución Española, en su artículo 149.1.7º, reserva al Estado la competencia exclusiva en materia de legislación laboral, sin perjuicio de su ejecución por los órganos de las Comunidades Autónomas.

En este sentido, las Comunidades Autónomas que tienen transferidas las competencias en materia de ejecución de la legislación laboral, disponen de la potestad sancionadora, que se efectuará de acuerdo con su regulación propia, a propuesta de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.

Igualmente y conforme con los respectivos Estatutos Autonómicos, las funciones y servicios que anteriormente venían desarrollando los Gabinetes Técnicos Provinciales del I.N.S.H.T. han quedado traspasados a las Comunidades Autónomas. (Así en la Comunidad Autónoma del País Vasco, el desarrollo de dichas competencias son llevadas a cabo por el ente "OSALAN-Instituto Vasco de Seguridad y Salud Laborales").

Los órganos de las comunidades con competencias en Prevención de Riesgos Laborales reciben distintas denominaciones, según la comunidad de que se trate. Desarrollan funciones como la investigación de accidentes, la formación y el asesoramiento técnico en estas materias y constituyen, junto con la Inspección de Trabajo, los órganos de la Administración que mantienen una relación más directa con los trabajadores y las empresas.

Las sanciones por incumplimiento de la normativa sobre prevención de riesgos laborales son impuestas por las Autoridades laborales competentes a propuesta de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.

UNIDAD 4. LA ORGANIZACIÓN DE LA PREVENCIÓN EN LA EMPRESA

La gestión de la prevención de riesgos laborales en la empresa.

4.1. INTRODUCCIÓN

La Ley 31/95 de Prevención de Riesgos laborales exige un nuevo planteamiento de la Prevención en la empresa. Se ha de pasar de una forma reactiva de actuación, es decir; actuar cuando ya se han producido daños a la salud de los trabajadores (accidentes de trabajo o enfermedades laborales) a una forma activa, es decir, actuar antes que se hayan producido tales daños. Esta forma activa de actuación, se basa, a grandes rasgos, en:

- Evaluar los riesgos inherentes al trabajo.
- Tomar las medidas precisas para eliminar o reducir los riesgos, planificando la actividad preventiva.
- Controlar periódicamente las condiciones de trabajo y el estado de salud de los trabajadores.

La gestión de la actividad preventiva supone un conjunto de acciones que podemos agrupar en dos grandes bloques:

La definición e implantación de un Sistema de Gestión de la Prevención, mediante el cual la empresa establece la estructura organizativa, define las funciones, las prácticas preventivas y los procedimientos de gestión.

Asignación de los Recursos Humanos y Materiales necesarios para el desarrollo de las actividades preventivas. Estos recursos, dependiendo del número de trabajadores y de las actividades de la empresa, pueden variar, desde la asunción por el empresario de la actividad preventiva, designación de trabajadores, constitución de un servicio de prevención propio o contratación de un servicio de prevención externo.

4.2. LA GESTIÓN DE LA PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES

El nuevo modelo activo de prevención, que la Ley de Prevención de Riesgos Laborales propone, obliga a ir por delante de los problemas.

Las actuaciones más importantes de este nuevo modelo activo son:

- Planificar la prevención desde el momento mismo del diseño empresarial.

- Evaluar los riesgos actualizando la evaluación periódicamente cuando cambien las circunstancias.
- Adoptar un conjunto de acciones preventivas para eliminar y/o controlar los riesgos que se hayan detectado.
- Controlar la eficacia de las medidas preventivas adoptadas.
- Integrar la acción preventiva en la gestión de la empresa.
- Informar a los trabajadores sobre los riesgos que comporta su trabajo.
- Formar a los trabajadores en materia preventiva.
- Establecer una vigilancia adecuada de la salud de los trabajadores.
- Desarrollar actuaciones ante situaciones de emergencia.

¿Qué requisitos son necesarios para poner en práctica estas actuaciones?

- Que la dirección sea consciente de sus responsabilidades y obligaciones.
- Que se establezca y mantenga al día un sistema de gestión de la prevención.
- Que se asignen los recursos humanos y materiales precisos.

Es necesario que exista el compromiso por parte de la dirección para poder establecer un sistema de gestión de la prevención.

4.3. EL SISTEMA DE GESTIÓN DE LA PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES

¿Qué es?

Es la parte del sistema general de gestión de la organización que define la política de prevención y que incluye la estructura organizativa, las responsabilidades, las prácticas, los procedimientos, los procesos y los recursos para llevar a cabo dicha política.

Es decir, un sistema de gestión de la prevención de riesgos laborales es, simplemente, un conjunto de acciones sistemáticas, dentro de otras acciones de gestión de la empresa, que permite un cumplimiento de las obligaciones legales en prevención de riesgos laborales.

¿Un sistema de gestión de la prevención modifica los derechos y obligaciones impuestos por la legislación vigente?

No, al contrario permite un cumplimiento organizado y estructurado de tales derechos y obligaciones.

4.3.1. EVALUACIÓN DE RIESGOS

La evaluación de riesgos es el elemento clave de una actuación activa en prevención y es el proceso dirigido a estimar la magnitud de los riesgos que no hayan podido evitarse. La información obtenida en la evaluación ha de servir de base para decidir si hay que adoptar medidas preventivas y de que tipo.

El empresario debe adoptar un procedimiento para la evaluación de riesgos, previa consulta a los trabajadores o sus representantes.

Para los puestos de trabajo cuya evaluación de riesgos ponga de manifiesto la necesidad de tomar una medida preventiva, ha de documentarse la evaluación y mantenerse a disposición de la Autoridad Laboral.

¿Qué datos mínimos ha de contener esta documentación?

- La identificación del puesto de trabajo.
- El riesgo o riesgos existentes y la relación de trabajadores afectados.
- El resultado de la evaluación y las medidas preventivas procedentes.
- La referencia de los criterios y procedimientos de evaluación y de los métodos de medición, análisis o ensayo utilizados.

Con la evaluación de riesgos se obtiene información que permite planificar la acción preventiva. El empresario debe adoptar un procedimiento para la evaluación de riesgos, el resultado de esta evaluación debe documentarse y mantenerse a disposición de la autoridad laboral.

4.3.2. PLANIFICACIÓN DE LA ACTIVIDAD PREVENTIVA

La planificación es un proceso mediante el cual se define:

- ¿Qué hay que hacer en materia de Prevención de riesgos laborales (P.R.L.)?
- ¿Quién es el responsable de hacerlo?
- ¿Cuándo hay que hacerlo?
- ¿Cual es el objetivo a alcanzar?
- ¿Qué recursos hay que destinar?

Si de la evaluación de riesgos se deduce la necesidad de adoptar medidas preventivas, es necesario planificarías de modo que se eliminen o controlen dichos riesgos.

Entre otras actividades es necesario planificar:

- La información y la formación en materia preventiva a los trabajadores.
- Las medidas de emergencia.
- La vigilancia de la salud de los trabajadores.

La planificación ha de hacerse para un período determinado mediante el establecimiento de fases y prioridades en su desarrollo. Cuando el período sea superior a un año, se debe elaborar un programa anual de actividades.

La planificación de la actividad preventiva es un proceso que permite eliminar o controlar los riesgos y que debe hacerse para un período determinado de tiempo.

4.3.3. RESPONSABILIDADES

El Reglamento de los Servicios de Prevención obliga a integrar la prevención en todas las actividades y decisiones de la empresa, tanto en los procesos técnicos como en la organización del trabajo.

¿Quiénes están obligados?

Todos los niveles jerárquicos de la empresa están obligados a incluir la prevención de riesgos laborales en todas las actividades que se realicen u ordenen y en todas las decisiones que se adopten.

Por ello la dirección de la empresa definir y documentar las responsabilidades en prevención de riesgos laborales de todo el personal.

4.3.4. FORMACIÓN

Para ofrecer una formación adecuada a cada trabajador en materia preventiva, se deben establecer y mantener al día procedimientos para:

- Identificar las necesidades y establecer el plan de formación en materia preventiva.
- Ofrecer una formación adecuada y centrada en el puesto de trabajo o función de cada trabajador.

4.3.5. DOCUMENTACIÓN

La documentación propia del sistema de gestión de la prevención de riesgos laborales, se estructura, normalmente, en cuatro niveles:

- Manual de la prevención de riesgos laborales.
- Procedimientos de sistema de gestión.
- Instrucciones operativas.
- Registros.

Además, es importante considerar que la Ley de Prevención de Riesgos Laborales obliga a elaborar y conservar a disposición de la autoridad laboral la siguiente documentación (normalmente incluida en los registros):

- Evaluación de riesgos.
- Planificación de la actividad preventiva.
- Medidas de protección y prevención a adoptar.
- Resultados de los controles periódicos de la Condiciones de Trabajo.
- Resultados de la Vigilancia de la Salud de los trabajadores.

- Relación de Accidentes de trabajo y enfermedades profesionales con baja superior a un día.

La dirección de la empresa tiene la obligación de definir y documentar las responsabilidades en prevención de riesgos laborales.

La formación ha de ser teórica y práctica y centrada en el puesto de trabajo o función de cada trabajador.

Es obligatorio elaborar y conservar a disposición de la autoridad laboral la documentación que exige la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

4.3.6. AUDITORÍAS

¿Qué es la auditoría?

Una herramienta del sistema de gestión.

¿Qué permite?

- Una evaluación sistemática, documentada, periódica y objetiva de la eficacia, efectividad y fiabilidad del sistema de gestión de la prevención.
- Conocer si el sistema es adecuado para alcanzar la política y los objetivos de la organización en esta materia.

Existen dos tipos de Auditorias:

- Auditorías internas: Cuando el auditor pertenece a la empresa y el fin de la auditoría es evaluar internamente el sistema de gestión de la prevención.
- Auditorías externas: En este caso el auditor es externo a la empresa y el fin de la auditoría es realizar una evaluación externa del sistema de gestión de la prevención.

El **Reglamento de los Servicios de Prevención** obliga a realizar una auditoría o evaluación externa del sistema de gestión de la prevención cuando la empresa no haya concertado la actividad preventiva con un Servicio de Prevención Externo. Dicha auditoría deberá repetirse cada cinco años o cuando lo requiera la Autoridad Laboral.

Los auditores han de tener autorización de la Autoridad Laboral competente.

La auditoría es una herramienta que permite una evaluación del sistema de gestión de la prevención.

Existen dos tipos de auditorías: auditorías internas y auditorías externas. Estas últimas pueden ser exigidas legalmente.

4.4. MODALIDADES DE RECURSOS HUMANOS Y MATERIALES PARA EL DESARROLLO DE ACTIVIDADES PREVENTIVAS

Otro de los requisitos contenidos en la gestión de la prevención de riesgos laborales es asignar los recursos humanos y materiales necesarios.

Estos recursos deberán ser determinados por el empresario con arreglo a alguna de las siguientes modalidades:

- Asumiendo personalmente la actividad preventiva.
- Designando trabajadores para realizar la actividad preventiva.
- Constituyendo un servicio de prevención propio.
- Contratando un servicio de prevención ajeno.

Es posible diferenciar entre dos tipos de servicios de prevención:

- Servicio de Prevención Propio: el conjunto de medios humanos y materiales de la empresa necesarios para la realización de las actividades de prevención.
- Servicio de Prevención Ajeno: el prestado por una entidad especializada que concierte con la empresa la realización de actividades de prevención, el asesoramiento y apoyo que precise en función de los tipos de riesgos o ambas actuaciones conjuntamente.

Ambos Servicios han de tener carácter interdisciplinario.

A continuación verá los **requisitos básicos** de cada una de las cuatro modalidades.

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

El empresario podrá realizar personalmente las actividades preventivas cuando:

- La empresa tenga menos de seis trabajadores
- Las actividades de la empresa no están incluidas en el Anexo 1 del R.D.39/1997 Reglamento de los Servicios de Prevención
- El empresario desarrolle habitualmente su actividad profesional en la empresa
- Tenga la capacidad correspondiente a las funciones preventivas que va a desarrollar

No podrá realizar la vigilancia de la salud de los trabajadores, que deberá cubrir por alguna de las restantes modalidades.

4.4.2. DESIGNACIÓN DE TRABAJADORES

En esta modalidad el empresario designa uno o varios trabajadores para desarrollar la actividad preventiva. El número de trabajadores y el tiempo que necesiten serán los necesarios para realizar adecuadamente sus funciones preventivas. Los trabajadores designados han de tener la capacidad correspondiente a las funciones a desempeñar.

4.4.3. SERVICIO DE PREVENCIÓN PROPIO

Es obligatorio que el empresario constituya un Servicio de Prevención Propio cuando:

- La empresa tenga más de 500 trabajadores.
- La empresa tenga entre 250 y 500 trabajadores y sus actividades estén incluidas en el Anexo 1 del R.D.39/1997 Reglamento de los Servicios de Prevención.
- La empresa no esté incluida en los apartados anteriores pero así lo decida la Autoridad Laboral.

El Servicio de Prevención Propio debe ser una unidad organizativa específica, sus integrantes deben dedicar de forma exclusiva su actividad a la prevención y debe contar con las instalaciones y medios humanos y materiales necesarios.

Podrán constituirse Servicios de Prevención mancomunados entre empresas que desarrollen simultáneamente actividades dentro de un mismo centro de trabajo, edificio o centro comercial.

4.4.4. SERVICIO DE PREVENCIÓN AJENO

El empresario deberá concertar uno o varios Servicios de Prevención Ajenos cuando:

- La designación de trabajadores sea insuficiente.
- No haya constituido un Servicio de Prevención Propio.
- Haya asumido parcialmente la actividad preventiva.

Los Servicios de Prevención ajenos han de ser acreditados por la Autoridad Laboral.

Cada empresa deberá organizar la actividad preventiva de acuerdo a una de las cuatro modalidades establecidas en el Reglamento de los Servicios de Prevención.

Existe la posibilidad de constituir Servicios de Prevención Mancomunados.

Los Servicios de Prevención Ajenos han de ser acreditados por la Autoridad Laboral.

4.5. RECURSOS PREVENTIVOS

La presencia de recursos preventivos es necesaria cuando los **riesgos** de un proceso o actividad se puedan ver agravados o modificados por concurrir operaciones sucesivas o simultáneas que precisen de un control de la correcta aplicación de los métodos de trabajo. Dichos riesgos se identificarán en las Evaluaciones de Riesgos y la forma de llevar a cabo la presencia del recurso preventivo quedará determinada en la Planificación de la Actividad Preventiva (en obras de construcción es el Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo).

Igualmente, la presencia de recursos preventivos es necesaria cuando se realicen las **actividades** o procesos peligrosos o con los riesgos especiales siguientes:

- Trabajos con riesgos de caída desde altura.
- Trabajos con riesgo de sepultamiento o hundimiento.
- Actividades con máquinas antiguas carentes de declaración CE de conformidad (del mismo tipo que las indicadas en el R.D. 1435/1992 anexo IV, cuando no se garantice la protección del trabajador una vez adoptadas todas las medidas reglamentarias aplicables.
- Trabajos en espacios confinados.
- Trabajos con riesgo de ahogamiento.
- **Obras de Construcción** (RD 1627/97 Anexo II) :
 - Trabajos con riesgos especialmente graves de sepultamiento, hundimiento o caída de altura, por las particulares características de la actividad desarrollada, los procedimientos aplicados, o el entorno del puesto de trabajo.
 - Trabajos en los que la exposición a agentes químicos o biológicos suponga un riesgo de especial gravedad o para los que la vigilancia específica de la salud de los trabajadores sea legalmente exigible.
 - Trabajos con exposición a radiaciones ionizantes para los que la normativa específica obliga a la delimitación de zonas controladas o vigiladas.
 - Trabajos en la proximidad de líneas eléctricas de alta tensión (A.T.)
 - Trabajos que expongan a riesgo de ahogamiento por inmersión.
 - Obras de excavación de túneles, pozos y otros trabajos que supongan movimientos de tierra subterráneos.
 - Trabajos realizados en inmersión con equipo subacuático.
 - Trabajos realizados en cajones de aire comprimido.
 - Trabajos que impliquen el uso de explosivos.
 - Trabajos que requieran montar o desmontar elementos prefabricados pesados.

La presencia de recursos preventivos también es necesaria cuando lo requiera la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, a causa de las circunstancias de las

condiciones de trabajo detectadas. (Implica la revisión inmediata de la Evaluación de Riesgos y la modificación de la Planificación de la Actividad Preventiva).

4.5.1. MODALIDADES DE LLEVAR A CABO LA PRESENCIA DE LOS RECURSOS PREVENTIVOS.

Asignando el empresario (cada contratista en el caso de obras de construcción) la presencia a cualesquiera de las siguientes personas:

- Uno o varios Trabajadores Designados por la empresa.
- Uno o varios miembros del Servicio de Prevención Propio (SPP) de la empresa.
- Uno o varios miembros del Servicio de Prevención Ajeno (SPA) concertado por la empresa.
- Uno o varios trabajadores con conocimientos, cualificación y experiencia en las actividades y procesos peligrosos a llevar a cabo en/por la empresa y que cuenten con formación preventivo, como mínimo Nivel Básico de PRL (Anexo IV A) del R.D. 39/1997).

Si existieran diferentes recursos, deberán colaborar entre sí.

Para la forma de llevar a cabo la presencia de recursos preventivos se ha de tener en cuenta:

- El número, capacidad y medios de los recursos asignados deberán ser suficientes.
- Que deberán permanecer en el centro de trabajo mientras dure la situación que determinó su presencia.
- Que se facilitarán datos para permitir su identificación por los trabajadores.
- Si existe concurrencia de actividades en un mismo centro de trabajo, la obligación de designar recursos recae en cada empresa que realice las operaciones concurrentes o las actividades o procesos peligrosos o con riesgos especiales.



4.5.2. FINALIDAD DE LA PRESENCIA DE LOS RECURSOS PREVENTIVOS.

La finalidad básica es establecer una medida preventiva complementaria para vigilar el cumplimiento, eficacia y adecuación de las actividades preventivas previstas (en el Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo, en obras de construcción) y controlar la aparición de riesgos no detectados, en aquellas situaciones que determinaron su presencia.

Ha de tenerse en cuenta las acciones a llevar a cabo si en la vigilancia de las mencionadas actividades se observan ciertas situaciones negativas, tales como:

- **Deficiente cumplimiento de las normas de P.R.L.:** Se harán las indicaciones necesarias para corregir y se pondrá en conocimiento de la Dirección (obra/empresa), para que se adopte inmediatamente las medidas necesarias.
- **Ausencia, insuficiencia o falta de adecuación:** Se pondrá en conocimiento de la Dirección (obra/empresa), que modificará inmediatamente la Planificación de Acción Preventiva (el Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo, en obras de construcción) y la Evaluación de Riesgos si procede.

La presencia de recursos preventivos podrá también ser utilizada por el empresario en casos distintos a los previstos siempre que la realización de otras tareas sea compatible con el cumplimiento de sus funciones preventivas.

La presencia de recursos preventivos no exime al empresario del cumplimiento de las restantes obligaciones para la protección de los trabajadores (ni al coordinador de seguridad y salud durante la ejecución de las obras de construcción).

Todo lo indicado en este apartado de recursos preventivos, se entiende sin perjuicio de las medidas previstas en otras disposiciones preventivas específicas (riesgo eléctrico, atmósferas explosivas, radiaciones ionizantes, etc.).

LEGISLACION de referencia.

Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales (Artº. 32 bis y Disp. Adic. 14ª).

- **Real Decreto 39/1997** Reglamento de los Servicios de Prevención - última modificación R.D. 604/2006 (Artº. 22 bis y Disp. Adic. 10ª).
- **Real Decreto 1627/1997** Obras de Construcción. (Disp. Adic. Unica).

UNIDAD 5. VIGILANCIA DE LA SALUD DE LOS TRABAJADORES

5.1. DEFINICIÓN

La Vigilancia de la Salud puede definirse como la utilización de una serie de técnicas y de otros datos de salud (encuestas, exploraciones físicas...), de manera sistemática y periódica, con el objetivo de conocer o detectar cambios en el estado de salud de un individuo o de un colectivo.

5.2. LA VIGILANCIA DE LA SALUD DE LOS TRABAJADORES EN EL MARCO DE LA LEY DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES (LPRL)

La LPRL regula en su artículo 22 la vigilancia de la salud del personal al servicio de una empresa.

Las características de la misma son:

- **Garantizada por el empresario:** el empresario garantizará a sus trabajadores la vigilancia periódica de su salud.
- **Específica:** esa vigilancia se realizará en función del o de los riesgos a los que está sometido el trabajador en el lugar de trabajo. Se debe huir, pues, de los reconocimientos médicos indiscriminados e inespecíficos.
- **Voluntaria:** se deberá contar con el consentimiento del trabajador, salvo que concurran las siguientes circunstancias:
 - a) Que los reconocimientos sean indispensables para evaluar los efectos de las condiciones de trabajo sobre la salud de los trabajadores.
 - b) Que el estado de salud del trabajador pueda constituir un peligro para él mismo o para terceros.
 - c) Que exista una disposición legal en relación con la protección de riesgos específicos y actividades de especial peligrosidad, que obligue a realizar reconocimientos.

NORMATIVA ESPECÍFICA SEGÚN RIESGO

- Orden de 14.09.59 (BOE 18.9.59) Fabricación y empleo de productos que contengan benceno. Modificación del Real Decreto 665/1997, de 12 de Mayo, sobre Protección de los Trabajadores frente a Agentes Cancerígenos Real Decreto 1124/2000, de 16 de Junio, por el que se modifica el Real Decreto 665/1997, de 12 de Mayo, sobre la protección de los trabajadores contra los riesgos relacionados con la exposición a agentes cancerígenos durante el trabajo. BOE núm. 145 de 17 de junio de 2000.
- Real Decreto. 396/2006 de 31 de marzo. Reglamento sobre trabajos con riesgo de amianto.
- Real Decreto 108/1991 de 1 de febrero sobre prevención y reducción de la contaminación del medio ambiente producida por el amianto.
- Real Decreto 374/2001, de 6 de abril. Reglamento para la prevención de riesgos y protección de la salud de los trabajadores por la presencia de plomo metálico y sus compuestos iónicos en el ambiente de trabajo.
- Orden de 9.4.86 (BOE 6.5.86). Reglamento para la prevención de riesgos y protección de la salud por la presencia de cloruro de vinilo monómero en el ambiente de trabajo. Modificación del Real Decreto 665/1997, de 12 de Mayo, sobre Protección de los Trabajadores frente a Agentes Cancerígenos. Real Decreto 1124/2000, de 16 de Junio, por el que se modifica el Real Decreto 665/1997, de 12 de Mayo, sobre la protección de los trabajadores contra los riesgos relacionados con la exposición a agentes cancerígenos durante el trabajo. BOE núm. 145 de 17 de junio de 2000.
- Decreto 286/2006 de 10.03.2006 Protección de los trabajadores frente a los riesgos derivados de la exposición al ruido durante el trabajo.
- Real Decreto 783/2001 de 6.07.2001. Reglamento sobre protección sanitaria contra radiaciones ionizantes.
- Real Decreto 1311/2005 de 4.11.2005, sobre la protección de la salud y la seguridad de los trabajadores frente a los riesgos derivados o que pueden derivarse de la exposición a vibraciones mecánicas.



La vigilancia de la salud del trabajador deberá ser específica y, salvo en determinados casos, voluntaria.

La Vigilancia de la **Salud de los trabajadores** será también:

- **Confidencial:** la información médica derivada de la vigilancia de la salud de cada trabajador estará disponible para el propio trabajador, los servicios médicos responsables de su salud y la autoridad sanitaria.

Ningún empresario podrá tener conocimiento del contenido concreto de las pruebas médicas o de su resultado sin el consentimiento expreso del trabajador.

- ◊ Esto no quita que al empresario se le deban facilitar las conclusiones de la vigilancia de la salud realizada en sus trabajadores en términos de:
 - ◊ Aptitud para desempeñar las tareas correspondientes a su trabajo.
 - ◊ La necesidad de introducir o mejorar las medidas de protección o de prevención.
- ◊ **Prolongada:** una de las novedades de la Ley reside en la prolongación de la vigilancia de la salud más allá de la finalización de la relación laboral en aquellos casos en los que los efectos sobre los trabajadores así lo aconsejen.
- ◊ Por ejemplo, los trabajadores expuestos a determinados agentes químicos cancerígenos deberían ser objeto de seguimiento incluso varios años después del cese de su relación con la empresa.
- ◊ **Documentada:** se deberá elaborar y conservar la documentación sobre los resultados y las conclusiones de los controles del estado de salud de los trabajadores.

5.3. OBJETIVOS DE LA VIGILANCIA DE LA SALUD

Existen dos tipos de objetivos: individuales y colectivos.

Objetivos individuales

- Detección precoz de las alteraciones de la salud.
- Identificación de los trabajadores especialmente sensibles a ciertos riesgos.

Objetivos colectivos

- Valoración del estado de salud de los trabajadores.
- Alertar sobre posibles situaciones de riesgo.
- Evaluar la eficacia del plan de prevención.

La Valoración del estado de salud de la empresa nos permitirá responder a las preguntas:

- ¿Quién presenta alteraciones?
- ¿En qué lugar de la empresa?
- ¿Cuándo aparecen o aparecieron?

Los resultados de la vigilancia de la salud nos serán útiles para motivar la revisión de las actuaciones preventivas en función de la aparición de daños en la población trabajadora y, a través de la evolución del estado de salud del colectivo de trabajadores, para evaluar la eficacia del plan de prevención de riesgos laborales.

5.4. LAS TÉCNICAS DE VIGILANCIA DE LA SALUD

Como ya hemos visto anteriormente la vigilancia de la salud se vale de distintas técnicas para conseguir sus objetivos. Estas técnicas son:

El **control biológico**, cuya finalidad última es la evaluación de la exposición o de los efectos de los contaminantes químicos sobre el colectivo de trabajadores. La utilización de dicha técnica vendrá condicionada, naturalmente, por la existencia de un indicador (por ejemplo, cantidad de contaminante en sangre) que sea valorable, es decir, que pueda ser comparado con valores límite de referencia para ese indicador que sean generalmente aceptados.

Los protocolos de control biológico deberán contemplar la interpretación de los resultados, los diferentes niveles y las actuaciones derivadas de los mismos. Un

ejemplo lo tenemos en la Orden de 9.04.86 por la que se aprueba el "Reglamento para la prevención de riesgos y protección de la salud de los trabajadores por la presencia de plomo metálico y sus compuestos iónicos en el ambiente de trabajo".

La **detección precoz** de las alteraciones de la salud mediante pruebas específicas que nos permitan poner de manifiesto lesiones, en principio reversibles, derivadas de la o las exposiciones laborales.

La elección de la prueba dependerá evidentemente del tipo de daño. Existen pruebas de detección precoz para las alteraciones renales, hepáticas, del sistema nervioso, respiratorias.

Algunas consisten en determinación de parámetros en sangre u orina y, otras, en estudios funcionales como las audiometrías o la espirometría forzada.

El contenido de la vigilancia de la salud dependerá del o de los riesgos presentes en el puesto de trabajo.

5.5. INTEGRACIÓN DE LOS PROGRAMAS DE VIGILANCIA DE LA SALUD EN EL PROGRAMA DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES

La vigilancia de la salud debe considerarse como un instrumento de los programas de prevención en la empresa. La aportación de la misma a dichos programas se realizará a todos los niveles desde la identificación de los problemas, ¿qué alteraciones presenta la salud de los trabajadores?, hasta la evaluación de la eficacia del programa global ¿las medidas preventivas han dado el resultado esperado?.



UNIDAD 6. INFORMACIÓN Y FORMACIÓN

6.1. INFORMACIÓN, CONSULTA Y PARTICIPACIÓN DE LOS TRABAJADORES

A fin de dar cumplimiento al deber de protección establecido en la Ley 31/95 (Ley de Prevención de Riesgos Laborales), 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 aquéllos 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 Ley (artículo sobre "Medidas de emergencia").

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.

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 Ley de Prevención de Riesgos Laborales (Ley 31/95).

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

Hasta aquí lo reflejado en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, en su artículo 18, que en la práctica significa que el empresario, una vez realizada la evaluación de riesgos, debe transmitir el resultado a los trabajadores, cumpliendo de esta forma el deber de información.

Ahora bien, la información que debe dar el empresario es de dos clases:

- Información a los representantes de los trabajadores (Delegados de Prevención e integrantes del Comité de Seguridad y Salud). Información que debe ser comprensiva, tanto de los riesgos y medidas de prevención generales del centro de trabajo, como de las específicas de cada puesto de trabajo concreto.

- Información individualizada a cada uno de los trabajadores, referida a los riesgos y medidas de prevención específicas que afecten a su puesto de trabajo o función.

6.2. FORMACIÓN DE LOS TRABAJADORES

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.

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.

Hasta aquí hemos recogido el texto del artículo 19 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales. A lo largo de la Ley se aprecia un deber genérico de protección que se traduce en múltiples deberes empresariales específicos, y éste, el deber de formación en materia de seguridad y salud en el trabajo, es tal vez el más importante.

El contenido mínimo del deber de formación debe alcanzar al menos tres momentos cronológicos: en el momento de la contratación, cualquiera que sea la modalidad de ésta; cuando el trabajador cambie de puesto de trabajo o funciones; y cuando se introduzcan nuevas técnicas o métodos de trabajo o se cambien los equipos de trabajo.

Lo que está claro es que no se pueden encomendar al trabajador tareas peligrosas sin que éste conozca los riesgos y tenga la preparación suficiente para afrontarlo. El incumplimiento de este deber puede acarrear, de producirse siniestro laboral, graves responsabilidades con posibles repercusiones en el ámbito penal.

UNIDAD 7. LAS MUTUAS DE ACCIDENTES DE TRABAJO Y ENFERMEDADES PROFESIONALES

7.1. LAS MUTUAS DE ACCIDENTES DE TRABAJO

Las Mutuas de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales de la Seguridad Social, son en la actualidad, aquellas asociaciones de empresarios que debidamente autorizadas por el Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales y con tal denominación, se constituyeron y se constituyen con el objeto de colaborar, bajo la Dirección y tutela del mencionado Ministerio, en la gestión de las contingencias de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales del personal a su servicio, sin ánimo de lucro y con la responsabilidad mancomunada de sus miembros.

Estas Mutuas podrán asumir la cobertura de la prestación económica por incapacidad temporal (IT) derivada de contingencias comunes (enfermedad común y accidente no laboral) del personal al servicio de los empresarios asociados, así como del subsidio por incapacidad temporal del Régimen Especial de Trabajadores por Cuenta Propia o Autónomos, y de los trabajadores por cuenta propia incluidos en el Régimen Especial Agrario de la Seguridad Social.

El Sistema de la Seguridad Social en España contempla la posibilidad de que, para las contingencias asistenciales y económicas de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales y para la económicas por Enfermedad Común y Accidente no laboral, los empresarios puedan asociarse para cubrir ellos mismos dichas contingencias. Esas asociaciones son las Mutuas de Accidentes de Trabajo.

7.1.1. CARACTERÍSTICAS FUNDAMENTALES DE LAS MUTUAS DE ACCIDENTES DE TRABAJO

- **No tienen ánimo de lucro.** Si como resultado de la gestión que realiza una Mutua, los ingresos son mayores que los gastos, la diferencia se devuelve a la seguridad Social. Este superávit de ingresos se denomina "excedente" y no "beneficio" tal y como se denomina en una empresa privada.
- **La asociación de las empresas**, públicas o privadas, es voluntaria. La empresa puede elegir libremente a que Mutua se asocia o incluso, si quiere, puede cubrir sus contingencias por la propia Seguridad Social.
- **Están tuteladas por el Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales.** Requieren de su autorización para constituirse. Su administración económica depende de los Presupuestos Generales del Estado, y sus cuentas son anualmente auditadas por el citado ministerio.
- **Para constituirse deben limitar su actividad** a la colaboración anteriormente señalada, contar como mínimo con 50 empresarios asociados y 30.000

trabajadores protegidos y con un volumen de cuotas no inferior al que legalmente se determine (en la actualidad 9 millones de €) y, finalmente, prestar una fianza que se determina en función del volumen de cuotas a cobrar.

7.2. SERVICIOS QUE PRESTAN LAS MUTUAS DE ACCIDENTES DE TRABAJO

Para evitar que se produzcan los accidentes de trabajo o las enfermedades profesionales, las Mutuas de Accidentes de Trabajo desarrollan una función preventiva de dichas contingencias, destinadas a aumentar la Seguridad y Salud en las empresas asociadas.

Una vez ocurrido el accidente de trabajo o enfermedad profesional, las Mutuas de Accidentes de Trabajo prestan asistencia sanitaria a los accidentados (asistencia médica, farmacéutica, quirúrgica, protésica, rehabilitación). Como consecuencia del accidente de trabajo, el trabajador puede ver interrumpida su actividad laboral, en cuyo caso, las Mutuas dan al trabajador accidentado las prestaciones económicas que le corresponden.

Igualmente, si se le produjesen al trabajador lesiones permanentes, la Mutua abonará las indemnizaciones que procedan. Como hemos indicado anteriormente, las Mutuas también pueden abonar las prestaciones económicas por Incapacidad Temporal en los casos de Enfermedad Común y Accidente no Laboral.

Algunas Mutuas, ayudan económicamente o mediante ayudas de cualquier otro tipo (ayuda psicológica, prestaciones especiales, etc.) que palien en lo posible situaciones dolosas a aquellos trabajadores o sus familiares beneficiarios que se encuentren en situaciones de especial necesidad.

En aplicación del Real Decreto 1993/1995, donde se faculta a las Mutuas para cubrir las prestaciones económicas de incapacidad temporal derivadas de enfermedad común o accidente no laboral, las Mutuas suelen organizar un "servicio a empresas y trabajadores", con las siguientes características:

- Que no suponga un coste adicional alguno a la empresa.
- Que se realice por medio de servicios médicos propios, especializados en esta contingencia.
- Las Mutuas colaboran en el seguimiento y control de la enfermedad y accidente no laboral, promoviendo una mejor y más rápida curación.
- La Ley de Acompañamiento de los Presupuestos Generales (1997) facultaba a las Mutuas de Accidentes de Trabajo para proponer el ALTA MEDICA motivada de los trabajadores a los médicos de atención primaria.

- En coordinación con los servicios de la propia empresa se accederá a la inspección médica en aquellos procesos que así lo requieran.
- Las Mutuas están legitimadas para promover la iniciación del procedimiento de Incapacidad Permanente, sin necesidad de agotar el periodo de 18 meses.

7.3. GESTIÓN INTEGRAL DEL RIESGO PROFESIONAL

Las Mutuas aportan dentro del concepto de "Gestión Integral del Riesgo Profesional" las siguientes acciones:

- Asignación de un INTERLOCUTOR UNICO para cada empresa asociada que gestionará todas las necesidades de una forma personalizada.
- Servicio ágil y eficaz, apoyado por avanzadas herramientas de gestión.
- Gestión de las contingencias, tanto profesional como comunes, fruto de la coordinación entre los servicios de prevención, de los servicios médicos de la Mutua y el interlocutor único.
- Tramitación ante los organismos oficiales de los ejemplares de alta y baja por accidente laboral que obligatoriamente tiene que presentar la empresa.
- Garantía del cumplimiento de la prestación de servicios mediante procedimientos de reclamación de clientes.

7.4. DESARROLLO NORMATIVO

Real Decreto 688/2005, por el que se regula el régimen de funcionamiento de las Mutuas de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales de la Seguridad Social como Servicios de Prevención Ajeno.

La Ley 31/1995 (de Prevención de Riesgos Laborales), introdujo un profundo cambio en la prevención, en un doble sentido : por una parte, integrándola en el conjunto de actividades y decisiones que se adoptan en el seno de la empresa, y por otra parte, mediante el establecimiento de unos nuevos mecanismos o instrumentos, cuya utilización por el empresario le permitiese determinar la necesidad de adoptar medidas preventivas y conocer, en tal caso, cuáles habrían de ser dichas medidas.

La aplicación de la actividad preventiva en la empresa se estructura a través de las modalidades de organización de dicha actividad (se mencionan en la Unidad 4 de este Curso) que se regulan en la Ley 31/1995 y se desarrollan en el Reglamento de los Servicios de Prevención, aprobado por el Real Decreto 39/1997.

Entre las modalidades de organización de la actividad preventiva se regulan, en el artículo 31 de la Ley 31/1995 (ver anexo), los llamados servicios de prevención, que pueden ser propios de la empresa o ajenos a ella, y que se definen como “el conjunto de medios humanos y materiales necesarios para realizar las tareas 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”.

Con el fin de otorgar un conjunto suficiente de posibilidades para organizar de manera racional y flexible el desarrollo de la acción preventiva (incluida la eventual participación de las Mutuas de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales de la Seguridad Social), tal y como señala la exposición de motivos de la Ley 31/1995 en su artículo 32 donde la ley autorizó a las Mutuas para desarrollar, en relación con las empresas a ellas asociadas, las funciones correspondientes a los servicios de prevención ajenos, con sujeción a los mismos requisitos que los restantes servicios de prevención.

No obstante, el desarrollo por las Mutuas de la actividad como servicios de prevención ajenos en las condiciones indicadas, con la utilización compartida de medios, ha venido a introducir un obstáculo que dificulta considerablemente las tareas de control de dichas entidades en su condición de colaboradoras en la gestión de la Seguridad Social, como ha puesto de relieve el Tribunal de Cuentas y la Intervención General de la Seguridad Social en los informes emitidos durante los últimos años, en los que también se ha señalado la restricción a la libre competencia que supone la actuación de las Mutuas, en tales condiciones, en relación con los restantes servicios de prevención ajenos.

De esta forma y en aplicación al presente Real Decreto, se modifica el Real Decreto 1993/1995 (Reglamento general sobre colaboración en la gestión de las “Mutuas de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales de la Seguridad Social”), en su artículo 13 (Actividades preventivas) donde se excluye a la Mutua “aquellas obligaciones que los empresarios deban desarrollar a través de alguna de las modalidades de organización de la actividad preventiva, en cumplimiento de lo establecido en la Ley 31/1995, de Prevención de Riesgos Laborales”.

Visto lo descrito en el párrafo anterior, no significa que las Mutuas no puedan ejercer como servicios de prevención, sino que las funciones que las Mutuas puedan desarrollar como servicios de prevención ajenos para sus empresas asociadas, son distintas e independientes de las actividades reguladas para las Mutuas hasta la fecha.

Las actividades que las Mutuas pretendan realizar como servicios de prevención ajenos podrán desarrollarse a través de una de las siguientes modalidades:

- Por medio de una sociedad anónima o de responsabilidad limitada, denominada “**sociedad de prevención**”, que se regirá por lo dispuesto en la legislación mercantil y demás normativa que le sea aplicable, sin perjuicio de lo señalado en párrafos anteriores.

- Directamente por la Mutua, a través de una organización específica e independiente de la correspondiente a las funciones y actividades de la colaboración en la gestión de la Seguridad Social. El ejercicio de la referida opción, así como la constitución, en su caso, de la "**sociedad de prevención**", deberá ser aprobada por la Junta General de la Mutua con los requisitos y formalidades exigidos para la reforma de sus estatutos y con sujeción a lo establecido en este artículo y en sus normas de aplicación y desarrollo.

Este Real Decreto 688/2005 entró en vigor el 12 de junio de 2005.



UNIDAD 8. ÓRGANOS DE REPRESENTACIÓN EN LA EMPRESA EN MATERIA DE PREVENCIÓN

8.1. ORGANIZACIÓN LEGAL DE LA PREVENCIÓN

A continuación se describen las diferentes modalidades de organización representativa en materia de prevención, de acuerdo a la reglamentación vigente, teniendo en cuenta que cada empresa elegirá la que se adapte a sus características, respetando en todo caso los mínimos que prescribe el RD 39/1997, tal como se indica en la tabla 1, donde se esquematiza la modalidad de organización preventiva en función del número de trabajadores.

NÚMERO DE TRABAJADORES	DELEGADOS DE PREVENCIÓN	COMITÉ DE SEGURIDAD Y SALUD	SERVICIO DE PREVENCIÓN
1-5	-	NO	Empresario/Trabaj./S. P. ajeno
6-30	1 (Del. Personal)	NO	Trabaj./S.P. ajeno
31-49	1	NO	Trabaj./S.P. ajeno
50-100	2	SÍ	Trabaj/ S. P. ajeno
101-250	3	SÍ	Trabaj/ S. P. ajeno
251-500	3	SÍ	Trabaj./S.P.propio /S.P. ajeno
501-1000	4	SÍ	S.P. propio/S.P. ajeno
1001-2000	5	SÍ	S.P. propio/S.P. ajeno
2001-3000	6	SÍ	S.P. propio/S.P. ajeno
3001-4000	7	SÍ	S.P. propio/S.P. ajeno
> 4000	8	SÍ	S.P. propio/S.P. ajeno

TABLA 1 - Organización preventiva en función del número de trabajadores.

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. Para empresas que pertenezcan al ANEXO 1 del Reglamento de los Servicios de Prevención (R. D. 39/97).

Delegados de Prevención

Los Delegados de Prevención son los representantes de los trabajadores con funciones específicas en materia de prevención de riesgos en el trabajo. Serán designados por y entre los representantes del personal. Su elección y el número viene determinado por la **Ley 31/1995** o por pactos y convenios entre sectores. En algunas ocasiones sus funciones pueden ser llevadas a cabo por otros órganos constituidos a tal efecto. Tal y como indica la legislación son competencias y facultades de los Delegados de Prevención:

- Colaborar con la dirección de la empresa en la mejora de la acción preventiva. (*)
- Promover y fomentar la cooperación de los trabajadores en la ejecución de la normativa sobre prevención de riesgos laborales. (*)
- Ser consultados por el empresario, con carácter previo a su ejecución, acerca de cualquier decisión que pudiera tener efecto sustancial sobre la seguridad y la salud de los trabajadores. (*)
- Ejercer una labor de vigilancia y control sobre el cumplimiento de la normativa de prevención de riesgos laborales. (*)
- Asumir las competencias del Comité de Seguridad y Salud, si éste no existe. (*)
- Acompañar a los técnicos en las evaluaciones de carácter preventivo del medio ambiente de trabajo. (*)
- Acompañar a los Inspectores de Trabajo y Seguridad Social en las visitas que realicen en los centros de trabajo. (*)
- Tener acceso a la información y documentación relativa a las condiciones de trabajo que sean necesarias para el ejercicio de sus funciones. (*)
- Ser informados por el empresario sobre los daños producidos en la salud de los trabajadores y sobre las actividades de protección y prevención de la empresa. (*)
- Realizar visitas a los lugares de trabajo para ejercer una labor de vigilancia y control del estado de las condiciones de trabajo. (*)

- Comunicarse durante la jornada de trabajo con los trabajadores, sin alterar el normal desarrollo del proceso productivo. (*)
- Promover mejoras en los niveles de protección de la seguridad y salud de los trabajadores. (*)
- Proponer al órgano de representación de los trabajadores la adopción del acuerdo de paralización de las actividades en las que exista un riesgo grave e inminente. (*)
- Acudir a la Inspección de Trabajo y Seguridad Social si consideran que las medidas adoptadas y los medios utilizados no son suficientes para garantizar la seguridad y salud en el trabajo. (*)

Comité de Seguridad y Salud.

El Comité de Seguridad y Salud es el órgano paritario y colegiado de participación destinado a la consulta regular y periódica de las actuaciones de la empresa en materia de prevención de riesgos laborales. Debe estar formado por los Delegados de Prevención y por el empresario y/o sus representantes en número igual a los Delegados de Prevención. La ley indica cuándo se debe constituir y el número de componentes que debe tener. Se reunirá trimestralmente y siempre que lo solicite alguna de las representaciones en el mismo.

El Comité de Seguridad y Salud tendrá las siguientes competencias:

- Participar en la elaboración, puesta en práctica y evaluación de los planes y programas de prevención de la empresa. A tal efecto, en su seno se debatirán, y en concreto, lo referente a su incidencia en la prevención de riesgos: (*)
- Los proyectos en materia de planificación, organización del trabajo e introducción de nuevas tecnologías.
- La organización y desarrollo de las actividades de protección y prevención.
- 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 corrección de las deficiencias existentes. (*)
- Conocer directamente la situación relativa a la prevención de riesgos en el centro de trabajo, realizando a tal efecto las visitas que estime oportunas. (*)
- Conocer cuantos documentos e informes relativos a las condiciones de trabajo sean necesarios para el cumplimiento de sus funciones, así como los procedentes de la actividad del servicio de prevención, en su caso. (*)
- Conocer y analizar los daños producidos en la salud o en la integridad física de los trabajadores, al objeto de valorar sus causas y proponer las medidas preventivas oportunas. (*)

- Conocer e informar la memoria y programación anual de los servicios de prevención. (*)
- Otras funciones que el propio Comité establezca.

8.2. GRUPOS DE LA ORGANIZACIÓN DE LA EMPRESA EN MATERIA DE PREVENCIÓN

Dirección

Es responsabilidad de la dirección (empresario) el garantizar la seguridad y la salud de los trabajadores a su cargo. Es la encargada de desarrollar la organización preventiva de la empresa definiendo las funciones y responsabilidades correspondientes a cada nivel jerárquico. Es fundamental para el éxito de la acción preventiva que se implique activamente, estableciendo a poder ser por escrito una serie de compromisos y objetivos a cumplir. Algunos ejemplos de posibles actuaciones a seguir son:

- Establecer objetivos anuales de Prevención de Riesgos Laborales en coherencia con la política preventiva existente.
- Establecer la estructura organizativa necesaria y obligatoria para la realización de las actividades preventivas. (*)
- Designar una persona en materia de Seguridad y Salud, que coordine y controle las actuaciones y mantenga informada a la organización de lo más significativo en esta materia.
- Establecer las competencias y las interrelaciones de cada departamento en materia de prevención de riesgos laborales.
- Asignar los recursos necesarios, tanto humanos como materiales, para conseguir los objetivos establecidos. (*)
- Promover y participar en reuniones periódicas para analizar y discutir temas de seguridad y salud, y procurar tratar también estos temas en las reuniones normales de trabajo.
- Visitar periódicamente los lugares de trabajo para poder estimular comportamientos eficientes, detectar deficiencias y trasladar interés por su solución.
- Realizar periódicamente auditorías internas y revisiones de la política, organización y actividades de la empresa, revisando los resultados de la misma.
- Mostrar interés por los accidentes laborales acaecidos y por las medidas adoptadas para evitar su repetición.

- Reconocer a las personas sus logros, de acuerdo a los objetivos y actuaciones planteadas.
- Consultar a los trabajadores en la adopción de decisiones que puedan afectar a la seguridad, salud y condiciones de trabajo. (*)
- Interesarse y participar, cuando así se establezca, en las actividades preventivas procedimentadas.
- Otras acciones que se estimen oportunas.

Responsables de las diferencias unidades funcionales

Los responsables de los diferentes departamentos o unidades funcionales de la empresa son los encargados de impulsar, coordinar y controlar que todas las actuaciones llevadas a cabo en sus respectivas áreas sigan las directrices establecidas por la dirección sobre prevención de riesgos laborales.

Como actuaciones específicas de este nivel jerárquico se podrían enumerar las siguientes:

- Prestar la ayuda y los medios necesarios a los mandos intermedios de su unidad funcional a fin de que éstos puedan desempeñar correctamente sus cometidos. A tal fin deberán asegurar que tales mandos intermedios estén debidamente formados.
- Cumplir y hacer cumplir los objetivos preventivos establecidos, estableciendo de específicos para su unidad, en base a las directrices recibidas
- Cooperar con los distintas unidades funcionales de la empresa a fin de evitar duplicidad o contrariedad de actuaciones.
- Integrar los aspectos de Seguridad y Salud Laboral, así como de Calidad y Medio Ambiente en las reuniones de trabajo con sus colaboradores y en los procedimientos de actuación de la unidad.
- Revisar periódicamente las condiciones de trabajo de su ámbito de actuación, de acuerdo al procedimiento establecido.
- Participar en la investigación de todos los accidentes con lesión acaecidos en su unidad funcional e interesarse por las soluciones adoptadas para evitar su repetición.
- Participar en las actividades preventivas planificadas, de acuerdo al procedimiento establecido
- Promover y participar en la elaboración de procedimientos de trabajo en aquellas tareas críticas que se realicen normal u ocasionalmente en su unidad funcional.
- Efectuar un seguimiento y control de las acciones de mejora a realizar en su ámbito de actuación, surgidas de las diferentes actuaciones preventivas

- Otras funciones no descritas que la dirección establezca.

Mandos intermedios

Entre los cometidos de los mandos intermedios podrían figurar los siguientes:

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

Trabajadores

Dentro de las responsabilidades de los trabajadores se podrían incluir las siguientes:

- 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. (*)
- 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.
(*)

- Utilizar correctamente los medios y equipos de protección facilitados. (*)
- 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. (*)
- Informar de inmediato a su superior jerárquico directo, y a los trabajadores designados para realizar actividades de protección y prevención, en su caso, al servicio de prevención acerca de cualquier situación que considere pueda presentar un riesgo para la seguridad y salud. (*)
- Contribuir al cumplimiento de las obligaciones establecidas por la autoridad competente con el fin de proteger la seguridad y salud de los trabajadores en el trabajo. (*)
- Cooperar con sus mandos directos para poder garantizar unas condiciones de trabajo que sean seguras y no entrañen riesgos para la seguridad y la salud de los trabajadores en el trabajo. (*)
- Mantener limpio y ordenado su entorno de trabajo, localizando los equipos y materiales en los lugares asignados.
- Sugerir las medidas que considere oportunas en su ámbito de trabajo para mejorar la calidad, la seguridad y la eficacia del mismo.
- Otras funciones que la dirección crea conveniente y de acuerdo al sistema preventivo aprobado y con la consulta a los representantes de los trabajadores.

Trabajador designado

El trabajador designado es la persona nombrada por la dirección para colaborar activamente en el desarrollo del plan preventivo, pudiendo compatibilizar sus funciones en esta materia con otras, en función de sus capacidades y disponibilidad. Debería tener como mínimo formación para desarrollar funciones de nivel básico (**Art. 35 del RSP**), aunque pudiera ser recomendable que según las circunstancias (tamaño de empresa, actividad, riesgos, características del plan preventivo, etc.) el trabajador designado estuviera cualificado para realizar funciones de nivel intermedio e incluso superior (**Art. 36 y 37 del RSP**) Dentro de sus funciones en materia preventiva podrían figurar las siguientes:

- Asesorar y apoyar las diferentes actividades preventivas establecidas.
- Promover los comportamientos seguros y la correcta utilización de los equipos de trabajo y protección, y fomentar el interés y cooperación de los trabajadores en la acción preventiva. (*)
- Promover, en particular, las actuaciones preventivas básicas, tales como el orden, la limpieza, la señalización y el mantenimiento general, y efectuar su seguimiento y control. (*)

- Colaborar en la evaluación y el control de los riesgos generales y específicos de la empresa, efectuando visitas al efecto, atención a quejas y sugerencias, registro de datos, y cuantas funciones análogas sean necesarias. (*)
- Actuar en caso de emergencia y primeros auxilios gestionando las primeras intervenciones al efecto. (*)
- Asistir y participar en las reuniones del Comité de Seguridad y Salud, cuando exista, en calidad de asesor.
- Canalizar la información de interés en materia preventiva hacia la estructura de la organización, así como los resultados del desarrollo de la acción preventiva.
- Facilitar la coordinación de las relaciones interdepartamentales a fin de facilitar la cooperación necesaria y evitar defectos y efectos adversos para la seguridad y salud en el trabajo.
- Revisar y controlar la documentación referente a la Prevención de Riesgos Laborales asegurando su disponibilidad.
- Cooperar con los servicios de prevención, en su caso. (*)
- Otras funciones que la dirección le asigne.

(*) Estas actuaciones están recogidas en la Ley 31/1995 o RSP.

UNIDAD 9. DOCUMENTACIÓN ADMINISTRATIVA DE LA GESTIÓN DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES

9.1. DOCUMENTACIÓN DEL SISTEMA PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES: REGISTROS DOCUMENTALES

En los siguientes apartados se indican los diferentes registros documentales del sistema, aunque no todos ellos deben ser obligatoriamente cumplimentados, salvo que la reglamentación así lo determine, por ello, se han diferenciado los reglamentarios de los recomendables. Estos últimos no tienen por que ser siempre necesarios, aunque son en la mayoría de casos documentos recomendables, o bien de posible consulta por parte de los auditores de los sistemas preventivos y que podrían solicitarse para evaluar la calidad y efectividad de lo establecido por la propia empresa o simplemente para verificar algunas informaciones ante dudas razonadas existentes. Algunos documentos clasificados como recomendables podrían considerarse exigibles ante algunas situaciones, derivadas de la importancia o gravedad de los riesgos, del tamaño de la organización y de la complejidad de las tareas que realizan los trabajadores. En los registros reglamentarios se han referenciado los principales artículos de la legislación afectados, **Ley 31/1995** de Prevención de Riesgos Laborales (LPRL), **RD 39/1997** Reglamento de Servicios de Prevención (RSP) y otros reglamentos derivados. No se han citado en esta Unidad los documentos concretos exigidos por los reglamentos de determinadas actividades o riesgos específicos.



FIGURA 1 - Estructura del sistema documental de prevención de riesgos laborales.

Algunos de los registros documentales indicados aparecen en apartados diferentes ya que aportan información sobre elementos también diferentes con los que se estructura el sistema preventivo, según se describe en esta Nota Técnica.

Cabe destacar que el **Art. 23** de la **LPRL** sobre Documentación, especifica que la que deberá elaborar y conservar el empresario ha de estructurarse en los siguientes documentos o tipos de documentos:

- a) Evaluación de los riesgos para la seguridad y salud en el trabajo, y planificación de la acción preventiva, conforme a lo previsto en el **artículo 16** de la presente Ley.
- b) Medidas de protección y de prevención a adoptar y, en su caso, material de protección que deba utilizarse.
- c) Resultado de los controles periódicos de las condiciones de trabajo y de la actividad de los trabajadores, de acuerdo a lo dispuesto en el tercer párrafo del **apartado 1 del artículo 16** de la presente 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 este caso el empresario realizará, además, la notificación a que se refiere el **apartado 3** del presente artículo.

Algunos de estos documentos son muy concretos, como la evaluación de riesgos y la relación de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, con la correspondiente notificación de los mismos a los entes establecidos, en cambio otros documentos referidos por el citado **art. 23 de la LPRL** tienen un significado genérico y pueden englobarse en los mismos diferentes tipos de registros. Así por ejemplo en el art. 23 c) pueden incluirse todos los registros normalmente empleados en el control de riesgos previsibles (mantenimiento preventivo y revisiones de seguridad de equipos y lugares de trabajo, controles periódicos ambientales de la exposición a riesgos higiénicos, comunicación de riesgos y sugerencias de mejoras, etc.)

La estructura que se sigue a continuación es la misma del informe sobre "Criterios del INSHT para la realización de auditorías reglamentarias del sistema de prevención de riesgos laborales"; que se puede consultar en la página Web del INSHT: www.mtas.es/insht y en donde se recogen los 45 requisitos esenciales a verificar. En tal sentido los registros que a continuación se indican podrán ser solicitados por el equipo auditor en la fase preparatoria de la auditoría, para su análisis documental, o algunos de ellos en la fase de realización de la misma, aunque no necesariamente.

9.1.1. POLÍTICA Y ORGANIZACIÓN PREVENTIVA

Reglamentarios

- Nombramiento de los órganos formales de la prevención en la empresa, certificado de la formación específica recibida. Acta de constitución del Comité de Seguridad y Salud (**art. 30 y 31 LPRL y capítulos III y VI RSP**).
- Conciertos con Servicios de Prevención ajenos (**art. 31 LPRL y art. 10.1, 12.1, 15.4, 16 y 20.1 RSP**).
- Memoria y programación anual de actividades preventivas (**art. 15 y 39 LPRL y art. 9.3 RSP**).
- Informe de Auditorías reglamentarias realizadas a disposición de los representantes de los trabajadores (**art. 31 RSP**).
- Consulta de la modalidad preventiva a los trabajadores (**art. 18 LPRL y 33 LPRL**).

Recomendables

- Declaración escrita de la política preventiva de la empresa y de los principios en que esta se basa.
- Manual del sistema de gestión (necesario si la empresa asume el modelo establecido en la norma UNE 81900-EX: 1996 o la OHSAS 18001: 1999).
- Organigrama funcional de la empresa.
- Justificante de que los trabajadores designados o miembros del Servicio de Prevención propio están en la plantilla de la empresa.
- Definición de funciones preventivas de los diferentes niveles jerárquicos y de los órganos legales, de acuerdo a la modalidad de organización preventiva adoptada.
- Información sobre ubicación y medios técnicos de los que dispone el Servicio de Prevención propio para su actividad.
- Norma interna sobre régimen de funcionamiento del Comité de Seguridad y Salud en el trabajo.
- Actas de reuniones de los diferentes grupos de trabajo en los que se traten temas relativos a la prevención de riesgos laborales y compromisos adquiridos en la adopción de mejoras preventivas.
- Actas de reuniones del Comité de Seguridad y Salud en el Trabajo.

9.1.2. EVALUACIÓN DE RIESGOS

Reglamentarios

- Evaluación inicial de riesgos con indicación de: puestos de trabajo o tareas, riesgos existentes, trabajadores afectados, resultados de la evaluación y las medidas preventivas a adoptar con indicación de plazos y responsables de llevarlas a término (**art. 16 y 23 LPRL y capítulo II RSP**).
- Procedimientos de evaluación de carácter general y específicos aplicados (**art. 5 y 7 RSP**).
- Certificados de la calificación o de acreditación de los técnicos que han realizado la evaluación (**art. 4 y capítulo VI RSP**).
- Revisiones de actualización de la evaluación de riesgos realizadas y procedimiento de actualización (**art. 16 LPRL y art. 6 RSP**).

9.1.3. MEDIDAS/ACTIVIDADES PARA ELIMINAR O REDUCIR RIESGOS

Reglamentarios

- Proyectos de instalaciones y equipos y las correspondientes autorizaciones reglamentarias (Trámites reglamentarios de apertura de centro de trabajo, Reglamentos de Seguridad Industrial afectados y **RD 486/1997**).
- Manuales de instrucciones de máquinas y equipos de trabajo suministrados por los fabricantes a disposición de los trabajadores (**RD 1435/1992**).
- Registros industriales y certificados de inspección de Organismos de control autorizados, en instalaciones y equipos sometidos a reglamentación de Seguridad Industrial (Reglamentos: **Electrotécnico, Aparatos a presión, Ascensores y montacargas, etc.**).
- Declaraciones de conformidad de equipos sometidos a directivas específicas.
- Declaraciones CE de conformidad de máquinas y equipos de trabajo (**RD 1435/1992 y RD 56/1995**).
- Registro de revisiones y comprobaciones de determinados equipos de trabajo (**art. 4 RD 1215/1997**).
- Fichas de datos seguridad de sustancias y preparados peligrosos a disposición de los trabajadores (**RD 363/1995, RD 1078/1993 y RD 374/ 2001**)

- Declaraciones de conformidad CE de Equipos de Protección Individual -EPI (**RD 1407/1992**).
- Folletos informativos de características, uso y mantenimiento de EPI (**RD 1407/1992**).

Recomendables

- Legislación sobre prevención de riesgos laborales que afecta a la organización. Procedimiento para su actualización y conocimiento por la dirección y órganos formales de prevención de la empresa.
- Justificantes de entrega de los equipos a los trabajadores.
- Justificantes de información y formación a los trabajadores en el uso de equipos.
- Instrucciones de trabajo en tareas críticas y normas de seguridad
- Criterios de aplicación y mantenimiento de la señalización en los lugares de trabajo

9.1.4. INFORMACIÓN, FORMACIÓN Y PARTICIPACIÓN DE LOS TRABAJADORES

Reglamentarios

- Certificados de cualificación de las personas con funciones preventivas en la empresa (**Cap. VI del Reglamento de Servicios de Prevención**).
- Justificantes de formación de los trabajadores contratados a Empresas de Trabajo Temporal (**RD 216/ 1999**).
- Constancia de la información suministrada a los trabajadores sobre los riesgos generales y específicos a los que están expuestos, medidas de prevención y protección aplicables a los riesgos y medidas de emergencia (**Art. 18.1 LPRL**).
- Consulta a los representantes de los trabajadores sobre los elementos fundamentales del sistema preventivo (organización preventiva, evaluación de riesgos, planificación preventiva, plan de formación, plan de reconocimientos médicos, auditorías externas, etc.) (**Art. 33.1 LPRL**).

Recomendables

- Justificantes de acciones formativas específicas en materia de prevención de riesgos laborales recibidas por los trabajadores tanto propios como ajenos y acreditación de la formación recibida por dichos trabajadores para poder ocupar un puesto de trabajo o tarea con riesgos.

- Constancia del seguimiento y eficacia de las acciones formativas realizadas.
- Actas de reuniones de trabajo en materia de Prevención de Riesgos Laborales.
- Procedimiento de comunicación de riesgos y sugerencias de mejora de los trabajadores.
- Procedimientos para la información y formación de los trabajadores en prevención de riesgos laborales, así como para el control de su eficacia.

9.2. ACTIVIDADES PARA EL CONTROL DE RIESGOS

9.2.1. REVISIONES PERIÓDICAS

Reglamentarios

- Resultado de los controles de las condiciones de trabajo y de la actividad de los trabajadores **(art. 23 LPRL)**.
- Registro de revisiones de determinados equipos de trabajo **(art. 4 RD 1215/1997)**.

Recomendables

- Certificados de inspección de Organismos de control autorizados para los equipos sometidos a reglamentación oficial.
- Programa de mantenimiento preventivo de instalaciones, máquinas y equipos y los correspondientes registros.
- Programa de revisiones de las condiciones generales de los lugares de trabajo: Orden y limpieza y otros aspectos para el control de riesgos propios de la actividad. Procedimiento de actuación y los correspondientes registros.
- Programa de observaciones del trabajo para el control de los riesgos derivados de las actuaciones y comportamientos. Procedimiento de actuación y los correspondientes registros.

9.2.2. CONTROL DE RIESGOS HIGIÉNICOS

Reglamentarios

- Informes de resultados de mediciones y controles higiénicos, cuando éstos sean necesarios, realizados por personal competente **(art. 23 LPRL)**.
- Programa periódico de control ambiental de riesgos higiénicos a los que estén expuestos los trabajadores **(RD 1316/1989, RD 374/2001** y otros reglamentos sobre riesgos específicos).

- Registros del control biológico y de salud de los trabajadores expuestos a riesgos higiénicos (**art. 23 LPRL**).
- Fichas de datos seguridad de sustancias y preparados peligrosos a disposición de los trabajadores (**RD 363/1995**, RD 1078/1993 y **RD 374/2001**).

Recomendables

- Programa de verificación de la eficacia de las medidas de prevención y protección.
- Prescripciones técnicas, programa de revisiones y manuales de instrucciones de equipos que sean fuentes de generación de contaminantes.
- Certificados de calibración de equipos utilizados en las mediciones, cuando éstas hayan sido realizadas con medios propios.

9.2.3. CONTROL DE RIESGOS ERGONÓMICOS Y PSICO-SOCIALES

Reglamentarios

- Evaluación de riesgos, con atención a la carga física, carga mental y organización del trabajo en actividades o tareas que lo requieran y la consiguiente planificación preventiva (**art. 16 LPRL y capítulo II RSP**).

Recomendables

- Análisis del perfil del puesto de trabajo ante potenciales riesgos ergonómicos y psico-sociales.
- Estudios ergonómicos y psico-sociológicos en actividades con problemática específica.

9.2.4. VIGILANCIA DE LA SALUD

Reglamentarios

- Documentación sobre la práctica de los controles del estado de salud de los trabajadores y conclusiones en términos de aptitud obtenidas de los mismos. (**art. 23 LPRL**).
- Relación de todas las enfermedades profesionales y accidentes de trabajo que hayan causado al trabajador una incapacidad laboral superior a un día de trabajo (**art. 23.1 e) LPRL**).
- Garantía de protección de datos de carácter personal relativos a la vigilancia de la salud (**art. 22 LPRL**).

- Constancia de la comunicación a los trabajadores afectados de los resultados de los reconocimientos médicos **(art. 22 LPRL)**.
- Informe de los representantes de los trabajadores por el que se exceptúan de su carácter voluntario ciertos controles del estado de la salud **(art. 22 LPRL)**.

Recomendables

- Relación de puestos de trabajo a los que les es exigible y les han sido aplicados protocolos médicos específicos a los trabajadores expuestos a riesgos de acuerdo a la reglamentación vigente.
- Consentimiento de los trabajadores cuando la vigilancia de la salud sea voluntaria.
- Solicitud de inscripción del fichero de vigilancia de la salud en el registro general de protección de datos.
- Protocolos y procedimientos de vigilancia de la salud en caso de no existir o no utilizar los protocolos establecidos por el ministerio de sanidad
- Relación de puestos de trabajo que, en virtud de una posible repercusión sobre la salud de terceros, requieran para su desempeño de unas condiciones mínimas por parte del trabajador que vaya a desempeñarlo.

9.3. ACTUACIONES FRENTE A CAMBIOS PREVISIBLES

9.3.1. MODIFICACIONES Y ADQUISICIONES

Reglamentarios

Verificación de cumplimiento de especificaciones reglamentarias en las modificaciones y adquisiciones de equipos y productos químicos realizadas en los últimos años, además de verificar la actualización de la correspondiente evaluación de riesgos:

- Declaración CE de conformidad de máquinas y equipos **(RD 1435/1992 y RD 56/1995)**.
- Manuales de instrucciones de máquinas y equipos en castellano **(RD 1435/1992 y RD 56/1995)**.
- Fichas de datos de seguridad de sustancias y preparados peligrosos a disposición de los trabajadores **(RD 363/1995, RD 1078/1993 y RD 374/ 2001)**.
- Proyectos de instalaciones y equipos y las correspondientes autorizaciones **(RD 486/1997)**.
- Declaraciones de conformidad CE de EPI **(RD 1407/ 1992)**.

- Folleto informativo de características, uso y mantenimiento de EPI en castellano **(RD 1407/ 1992)**.

Recomendables

- Procedimiento de adquisición de máquinas, equipos y productos químicos, para asegurar el cumplimiento de las prescripciones de seguridad y calidad establecidas.
- Procedimiento de diseño de nuevas instalaciones y equipos para evitar y minimizar riesgos.
- Registros industriales y certificados de inspección de Organismos de control autorizados, en los equipos sometidos a reglamentación oficial.
- Procedimiento de modificación de instalaciones y equipos para evitar la generación de riesgos incontrolados.
- Justificantes de entrega personalizada de EPI y de información/formación para su utilización.

9.3.2. CONTRATACIÓN DE PERSONAL. CAMBIO DE PUESTO DE TRABAJO

Reglamentarios

- Evaluación de riesgos **(art. 16 LPRL)**.
- Acreditación de aptitudes, cualificaciones e información de riesgos de trabajadores de empresas de trabajo temporal **(RD 216/1999)**
- Notificación de la contratación de trabajadores temporales a los Delegados de Prevención **(art. 28.5 LPRL)**.
- Información a las Empresas de Trabajo Temporal sobre los requerimientos de reconocimientos médicos de los trabajadores puestos a su disposición **(art. 28.2 LPRL)**.

Recomendables

- Análisis de puestos de trabajo y elaboración de perfiles profesionales requeridos para los mismos.
- Certificados médicos de aptitud.
- Procedimiento de contratación de personal.



9.3.3. COORDINACIÓN INTEREMPRESARIAL. CONTRATACIÓN DE TRABAJO

Reglamentarios

- Información facilitada a las contratadas que puedan verse afectadas sobre los riesgos existentes en la empresa principal, medidas preventivas a adoptar y medidas de emergencia a aplicar **(art. 24 LPRL)**.
- Información recabada de las contratadas sobre los riesgos y las medidas preventivas a adoptar **(art. 14 y 24 LPRL)**.
- Evaluaciones de riesgos realizadas por las contratadas **(art. 16 LPRL)**.

Recomendables

- Procedimiento para la selección de proveedores con atención a los aspectos de prevención de riesgos laborales.
- Cláusulas de salvaguarda establecidas en los contratos.
- Acuerdos establecidos entre empresas para la cooperación y el autocontrol de los riesgos en áreas comunes.
- Acreditación de la cualificación de los trabajadores de las contratadas.
- Valoración y seguimiento de contratadas que han trabajado o trabajan con la empresa.

9.4. ACTUACIONES FRENTE A SUCESOS PREVISIBLES

9.4.1. EMERGENCIAS. RIESGO GRAVE E INMINENTE. PRIMEROS AUXILIOS

Reglamentarios:

- Plan de Emergencia **(art. 23 LPRL)**.
- Información facilitada a los trabajadores sobre riesgos graves e inminentes **(art. 21 LPRL)**.

Recomendables:

- Instrucciones en el manejo de equipos y medios de lucha contra incendios y otras intervenciones previsibles en el Plan de Emergencia.
- Normas de actuación en primeros auxilios y registro de curas practicadas.
- Carteles o tarjetas personalizadas con informaciones básicas: teléfonos de emergencias y normas de actuación.

9.4.2. INVESTIGACIÓN DE ACCIDENTES Y OTROS DAÑOS PARA LA SALUD

Reglamentarios

- Modelos oficiales de notificación accidentes. Copias de las notificaciones remitidas a la autoridad laboral de los daños para la salud de los trabajadores producidos con motivo del desarrollo de su trabajo (**art. 23 LPRL** y Orden de 16/12/87).
- Relación de accidentes y enfermedades profesionales con incapacidad laboral superior a un día (**art. 23 LPRL**).
- Resultados de las investigaciones de accidentes realizadas (**art. 16.3 LPRL**).

Recomendables

- Índices estadísticos de siniestralidad (de frecuencia, de gravedad, de duración media, etc.) y seguimiento de su evolución.
- Procedimiento documental de investigación de accidentes aplicado a los accidentes acontecidos.

9.4.3. PLANIFICACIÓN DE LAS MEDIDAS Y ACTIVIDADES PREVENTIVAS

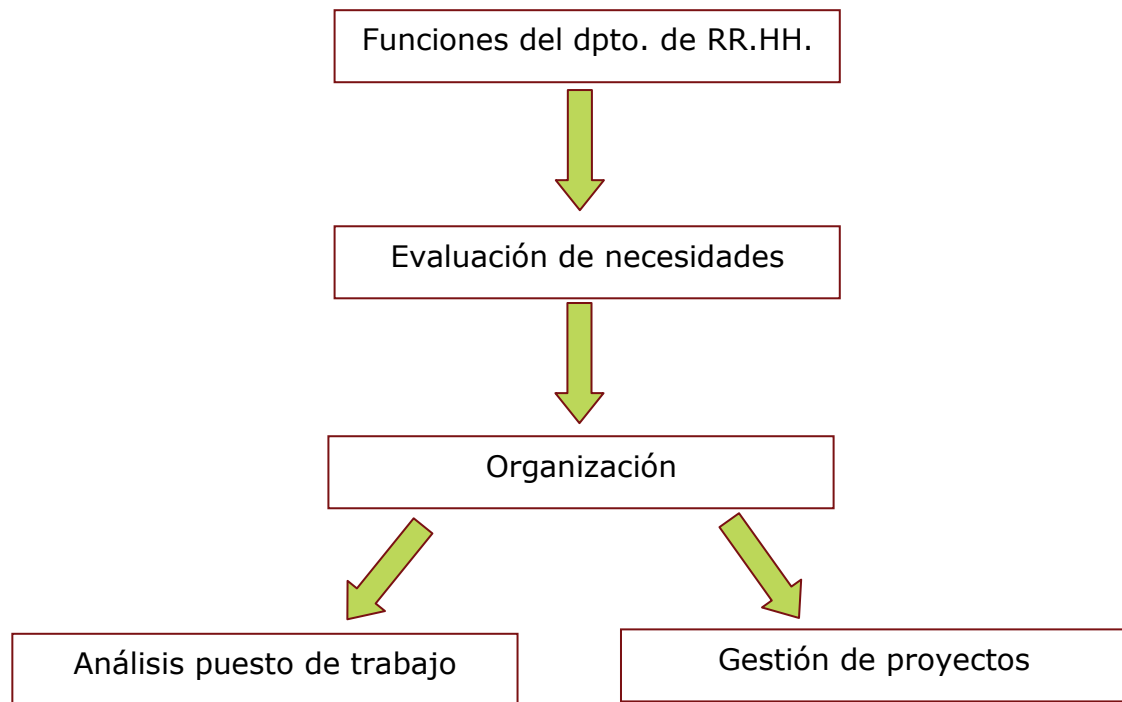
Reglamentarios

- Procedimientos y datos básicos sobre las actividades preventivas realizadas y sus resultados siempre que lo exija la normativa directamente, o indirectamente, al obligar a la empresa a tener una determinada documentación a disposición de terceras partes.
- Constancia del seguimiento y control periódico de la aplicación de medidas y acciones preventivas y del control de su eficacia, de acuerdo a las prioridades y plazos establecidos (**art. 9 RSP**).
- Memoria y programa anual de actividades preventivas (**art. 15 y 39 LPRL y art. 9.3 RSP**).

Recomendables

- Procedimiento para el seguimiento y control de cumplimiento de medidas preventivas y de control de su eficacia en los diferentes Departamentos y Unidades de la empresa.
- Asignación de presupuesto económico para la actuación preventiva.
- Cronograma para el seguimiento y control de cumplimiento de objetivos y actividades preventivas a realizar de acuerdo al programa anual establecido.

RESUMEN



ANEXOS I

MÓDULO 6



1. LEY DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES (REV. 09/06)

LEY 31/1995, DE 8 DE NOVIEMBRE DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES. BOE Nº 269, DE 10 DE NOVIEMBRE

Exposición de motivos

CAPÍTULO I - OBJETO, ÁMBITO Y DEFINICIONES

Artículo 1. Normativa sobre prevención de riesgos laborales

Artículo 2. Objeto y carácter de la norma

Artículo 3. Ámbito de aplicación

Artículo 4. Definiciones

CAPÍTULO II - POLÍTICA EN MATERIA DE RIESGOS PARA PROTEGER LA SEGURIDAD Y LA SALUD EN EL TRABAJO

Artículo 5. Objetivos de la política

Artículo 6. Normas complementarias

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

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

Artículo 9. Inspección de Trabajo y Seguridad Social

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

Artículo 11. Coordinación administrativa

Artículo 12. Participación de empresarios y trabajadores

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

CAPÍTULO III - DERECHOS Y OBLIGACIONES

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

Artículo 15. Principios de la acción preventiva

Artículo 16. Evaluación de riesgos

Artículo 17. Equipos de trabajo y medios de protección

Artículo 18. Información, consulta y participación

Artículo 19. Formación de los trabajadores

Artículo 20. Medidas de emergencia

Artículo 21. Riesgo grave e inminente

Artículo 22. Vigilancia de la salud

Artículo 23. Documentación

Artículo 24. Coordinación de actividades empresariales

Artículo 25. Protección de trabajadores especialmente sensibles a determinados riesgos

Artículo 26. Protección de la maternidad

Artículo 27. Protección de los menores

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

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

CAPÍTULO IV - SERVICIOS DE PREVENCIÓN

Artículo 30. Protección y prevención de riesgos profesionales

Artículo 31. Servicios de prevención

Artículo 32. Actuación preventiva de las Mutuas de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales

Artículo 32 bis. Presencia de los recursos preventivos

CAPÍTULO V - CONSULTA Y PARTICIPACIÓN DE LOS TRABAJADORES

Artículo 33. Consulta de los trabajadores

Artículo 34. Derechos de participación y representación

Artículo 35. Delegados de Prevención

Artículo 36. Competencias y facultades de los Delegados de Prevención

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

Artículo 38. Comité de Seguridad y Salud

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

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

CAPÍTULO VI - OBLIGACIONES DE LOS FABRICANTES, IMPORTADORES Y SUMINISTRADORES

Artículo 41. Obligaciones de los fabricantes, importadores y suministradores

CAPÍTULO VII - RESPONSABILIDADES Y SANCIONES

Artículo 42. Responsabilidades y su compatibilidad

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

Artículo 44. Paralización de trabajos

Artículo 45. Infracciones administrativas

Artículo 46. Infracciones leves

Artículo 47. Infracciones graves

Artículo 48. Infracciones muy graves

Artículo 49. Sanciones

Artículo 50. Reincidencia

Artículo 51. Prescripción de las infracciones

Artículo 52. Competencias sancionadoras

Artículo 53. Suspensión o cierre del centro de trabajo

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

Disposiciones adicionales

Disposición adicional primera: Definiciones a efectos de Seguridad Social

Disposición adicional segunda: Reordenación orgánica

Disposición adicional tercera: Carácter básico

Disposición adicional cuarta: Designación de Delegados de Prevención

Disposición adicional quinta: Fundación

Disposición adicional sexta: Constitución de la Comisión Nacional de Seguridad

Disposición adicional séptima: Cumplimiento de la normativa de transporte demercancías peligrosas

Disposición adicional octava: Planes de organización de actividades preventivas

Disposición adicional novena: Establecimientos militares

Disposición adicional décima: Sociedades cooperativas

Disposición adicional undécima: Modificación del Estatuto de los Trabajadores

Disposición adicional duodécima: Participación institucional en las Comunidades Autónomas

Disposición adicional decimotercera: Fondo de Prevención y Rehabilitación

Disposición adicional decimocuarta. Presencia de recursos preventivos en las obras de construcción

Disposición adicional decimoquinta. Habilitación de funcionarios públicos

Disposición transitoria primera: Aplicación de disposiciones más favorables

Disposición transitoria segunda

Disposición derogatoria única. Alcance de la derogación

Disposición final primera. Actualización de sanciones

Disposición final segunda. Entrada en vigor

JUAN CARLOS I

REY DE ESPAÑA

A todos los que la presente vieren y entendieren.

Sabed: Que las Cortes Generales han aprobado y Yo vengo a sancionar la siguiente Ley

Exposición 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 149.1.7ª. 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 149.1.18ª. 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, reguardo 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 aquéllos 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.
2. 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.
3. 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.
4. 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 civil al servicio de las Administraciones públicas, con las peculiaridades que, en este caso, se contemplan en la presente Ley o en sus normas de desarrollo. 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 su trabajo personal, con las particularidades 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 civil 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.

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. 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. 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. Se considerarán como "daños derivados del trabajo" las enfermedades, patologías o lesiones sufridas con motivo u ocasión del trabajo.
4. 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. 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. Se entenderá como "equipo de trabajo" cualquier máquina, aparato, instrumento o instalación utilizada en el trabajo.
7. 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. 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 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.

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 la 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 concurran dichas calificaciones y, en general, en los supuestos en que aquélla lo solicite respecto del cumplimiento de la normativa legal en materia de prevención de riesgos laborales.
- 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.

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.

A continuación Texto Añadido por la Ley 54/2003:

2. 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.

A continuación Texto Añadido por la Ley 54/2003:

3. 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:
 - o Criterios y programas generales de actuación.
 - o Proyectos de disposiciones de carácter general.
 - o Coordinación de las actuaciones desarrolladas por las Administraciones públicas competentes en materia laboral.
 - o 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.

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.

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

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.

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. 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 aquéllos 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 su 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:

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

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.

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.

- a. 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**.
 - b. 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 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, con el informe del médico del Servicio Nacional de la 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, si las condiciones de trabajo pudieran influir negativamente en la salud de la mujer o del hijo y así lo certificase el médico que, en el régimen de Seguridad Social aplicable, asista facultativamente a la trabajadora.
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

- A. 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.
- B. Los trabajadores, con arreglo a su formación y siguiendo las instrucciones del empresario, deberán en particular:
 - 1. 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. Utilizar correctamente los medios y equipos de protección facilitados por el empresario, de acuerdo con las instrucciones recibidas de éste.
 - 3. 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. 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. 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. 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 de Régimen Interno.

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 menos de seis 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 la letra e) del **apartado 1 del artículo 6** de la presente Ley.
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.

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.
 - 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.
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 acreditación por la Administración laboral, mediante la comprobación de que reúnen los requisitos que se establezcan reglamentariamente y previa aprobación de la Administración sanitaria en cuanto a los aspectos de carácter sanitario.

Artículo 32: Actuación preventiva de las Mutuas de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales

Las Mutuas de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales de la Seguridad Social podrán desarrollar para las empresas a ellas asociadas las funciones correspondientes a los servicios de prevención, con sujeción a lo dispuesto en el **apartado 5 del artículo 31**.

Los representantes de los empresarios y de los trabajadores tendrán derecho a participar en el control y seguimiento de la gestión desarrollada por las Mutuas de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales de la Seguridad Social en las funciones a que se refiere el párrafo anterior conforme a lo previsto en el artículo 39. cinco de la Ley 42/1994, de 30 de diciembre, de Medidas fiscales, administrativas y de orden social.

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 substanciales 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 1000 trabajadores	4 delegados de prevención
De 1001 a 2000 trabajadores	5 delegados de prevención
De 2001 a 3000 trabajadores	6 delegados de prevención
De 3001 a 4000 trabajadores	7 delegados de prevención
De 4001 en adelante	8 delegados de prevención

3. 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.
4. 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.
5. 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: Garantía 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 Organos 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 en la empresa. A tal efecto, en su seno se

debatirán, antes de su puesta en práctica y en lo referente a su incidencia en la prevención de riesgos, los 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. La empresa principal responderá solidariamente con los contratistas y subcontratistas a que se refiere el **apartado 3 del artículo 24 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales** del cumplimiento, durante el período de la contrata, de las obligaciones impuestas por dicha Ley en relación con los trabajadores que aquéllos ocupen en los centros de trabajo de la empresa principal, siempre que la infracción se haya producido en el centro de trabajo de dicho empresario principal.
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.
4. En las relaciones de trabajo mediante empresas de trabajo temporal, y sin perjuicio de las responsabilidades propias de éstas, 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, así como del recargo de prestaciones económicas del sistema de Seguridad Social que puedan fijarse, en caso de accidente de trabajo o enfermedad profesional que tenga lugar en su centro de trabajo durante el tiempo de vigencia del contrato de puesta a disposición y traigan su causa de falta de medidas de seguridad e higiene.

La corrección de las infracciones en materia de prevención de riesgos laborales, en el ámbito de las Administraciones públicas se sujetará al procedimiento y normas de desarrollo del artículo 45.1 y concordantes de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales.

Artículo 42.3 y 42.4 del Real Decreto Legislativo 5/2000.

5. La declaración de hechos probados que contenga una sentencia firme del orden jurisdiccional contencioso-administrativo, relativa a la existencia de infracción a la normativa de prevención de riesgos laborales, vinculará al orden social de la jurisdicción, en lo que se refiere al recargo, en su caso, de la prestación económica del sistema de Seguridad Social.

Artículo 43: Requerimiento 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, es 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

Son infracciones laborales en materia de prevención de riesgos laborales las acciones u omisiones de los diferentes sujetos responsables que incumplan las normas legales, reglamentarias y cláusulas normativas de los convenios colectivos en materia de seguridad y salud en el trabajo sujetas a responsabilidad conforme a esta ley.

1. 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.

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.

DISPOSICIONES ADICIONALES

Disposición adicional primera: Definiciones a efectos de Seguridad Social

Sin perjuicio de la utilización de las definiciones contenidas en esta Ley en el ámbito de la normativa sobre prevención de riesgos laborales, tanto la definición de los conceptos de accidente de trabajo, enfermedad profesional, accidente no laboral y enfermedad común, como el régimen jurídico establecido para estas contingencias en la normativa de Seguridad Social, continuarán siendo de aplicación en los términos y con los efectos previstos en dicho ámbito normativo.

Disposición adicional segunda: Reordenación orgánica

Queda extinguida la Organización de los Servicios Médicos de Empresa, cuyas funciones pasarán a ser desempeñadas por la Administración sanitaria competente en los términos de la presente Ley.

Los recursos y funciones que actualmente tienen atribuidos el Instituto Nacional de Medicina y Seguridad del Trabajo y la Escuela Nacional de Medicina del Trabajo se adscriben y serán desarrollados por las unidades, organismos o entidades del Ministerio de Sanidad y Consumo conforme a su organización y distribución interna de competencias.

El Instituto Nacional de Silicosis mantendrá su condición de centro de referencia nacional de prevención técnico-sanitaria de las enfermedades profesionales que afecten al sistema cardiorrespiratorio.

Disposición adicional tercera: Carácter básico

1. Esta Ley, así como las normas reglamentarias que dicte el Gobierno en virtud de lo establecido en el **artículo 6**, constituyen legislación laboral, dictada al amparo del **artículo 149.1.7ª. de la Constitución**.
2. Respecto del personal civil con relación de carácter administrativo o estatutario al servicio de las Administraciones públicas, la presente Ley será de aplicación en los siguientes términos:
 - a. Los artículos que a continuación se relacionan constituyen normas básicas en el sentido previsto en el **artículo 149.1.18ª. de la Constitución: 2.3, apartados 1 y 2**, excepto el párrafo segundo. **4.5, apartado 1.12.14, apartados 1,2**, excepto la remisión al capítulo IV, 3, 4 y 5.15.16.17.18, **apartados 1 y 2**, excepto la remisión al capítulo V. 19, **apartados 1 y 2**, excepto referencia a la impartición por medios propios o concertados. 20.21.22.23.24, **apartados 1, 2 y 3.25.26.28, apartados 1, párrafos primero y segundo, 2, 3 y 4**, excepto en lo relativo a las empresas de trabajo temporal.29.30, apartados 1, 2, excepto la remisión al artículo 6.1. a), **3 y 4**, excepto la remisión al texto refundido de la **Ley del Estatuto de los Trabajadores**. 31, apartados 1, excepto remisión al artículo 6.1. a), 2, 3 y 4. 33.34, apartados 1, párrafo primero, 2 y 3, excepto párrafo segundo. 35, apartados 1, 2, párrafo primero, 4, párrafo tercero.36, excepto las referencias al Comité de Seguridad y Salud.37, apartados 2 y 4.42, apartado 1.45, apartado 1, párrafo tercero. **Disposición adicional cuarta**. Designación de Delegados de Prevención en supuestos especiales. **Disposición transitoria**, apartado 3º.Tendrán este mismo carácter básico, en lo que corresponda, las normas reglamentarias que dicte el Gobierno en virtud de lo establecido en el artículo 6 de esta Ley.

A continuación Texto Añadido por la Ley 54/2003:

artículos **24, apartado 6, y 32 bis**

- b. En el ámbito de las Comunidades Autónomas y las entidades locales, las funciones que la Ley atribuye a las autoridades laborales y a la Inspección de Trabajo y Seguridad Social podrán ser atribuidas a órganos diferentes.
 - c. Los restantes preceptos serán de aplicación general en defecto de normativa específica dictada por las Administraciones públicas, a excepción de lo que resulte inaplicable a las mismas por su propia naturaleza jurídico-laboral.
3. El artículo 54 constituye legislación básica de contratos administrativos, dictada al amparo del **artículo 149.1.18ª. de la Constitución**.

Disposición adicional cuarta: Designación de Delegados de Prevención

En los centros de trabajo que carezcan de representantes de los trabajadores por no existir trabajadores con la antigüedad suficiente para ser electores o elegibles en las elecciones para representantes del personal, los trabajadores podrán elegir por mayoría a un trabajador que ejerza las competencias del Delegado de Prevención, quién tendrá las facultades, garantías y obligaciones de sigilo profesional de tales Delegados. La actuación de éstos cesará en el momento en que se reúnan los requisitos de antigüedad necesarios para poder celebrar la elección de representantes del personal, prorrogándose por el tiempo indispensable para la efectiva celebración de la elección.

Disposición adicional quinta: Fundación

Adscrita a la Comisión Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo existirá una fundación cuya finalidad será promover la mejora de las condiciones de seguridad y salud en el trabajo, especialmente en las pequeñas empresas, a través de acciones de información, asistencia técnica, formación y promoción del cumplimiento de la normativa de prevención de riesgos.

Para el cumplimiento de sus fines se dotará a la fundación de un patrimonio con cargo al Fondo de Prevención y Rehabilitación procedente del exceso de excedentes de la gestión realizada por las Mutuas de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales de la Seguridad Social. La cuantía total de dicho patrimonio no excederá del 20 por ciento del mencionado Fondo, determinada en la fecha de entrada en vigor de esta Ley.

Los Estatutos de la fundación serán aprobados por la Comisión Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo, con el voto favorable de dos tercios de sus miembros.

A efectos de lograr un mejor cumplimiento de sus fines, se articulará su colaboración con la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.

La planificación, desarrollo y financiación de acciones en los distintos ámbitos territoriales tendrá en consideración, la población ocupada, el tamaño de las empresas y los índices de siniestralidad laboral. Los presupuestos que la fundación asigne a los ámbitos territoriales autonómicos que tengan asumidas competencias de ejecución de la legislación laboral en materia de Seguridad e Higiene en el Trabajo, serán atribuidos para su gestión a los órganos tripartitos y de participación institucional que existan en dichos ámbitos y tengan naturaleza similar a la Comisión Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo.

En los sectores de actividad en los que existan fundaciones de ámbito sectorial, constituidas por empresarios y trabajadores, que tengan entre sus fines la promoción de actividades destinadas a la mejora de las condiciones de seguridad y salud en el trabajo, el desarrollo de los objetivos y fines de la fundación se llevará a cabo, en todo caso, en coordinación con aquéllas.

Disposición adicional sexta: Constitución de la Comisión Nacional de Seguridad

El Gobierno, en el plazo de tres meses a partir de la vigencia de esta Ley, regulará la composición de la Comisión Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo. La Comisión se constituirá en el plazo de los treinta días siguientes.

Disposición adicional séptima: Cumplimiento de la normativa de transporte de mercancías peligrosas

Lo dispuesto en la presente Ley se entiende sin perjuicio del cumplimiento de las obligaciones derivadas de la regulación en materia de transporte de mercancías peligrosas.

Disposición adicional octava: Planes de organización de actividades preventivas

Cada Departamento Ministerial, en el plazo de seis meses desde la entrada en vigor de esta Ley y previa consulta con las organizaciones sindicales más representativas, elevará al Consejo de Ministros una propuesta de acuerdo en la que se establezca un plan de organización de las actividades preventivas en el Departamento correspondiente y en los centros, organismos y establecimientos de todo tipo dependientes del mismo.

A la propuesta deberá acompañarse necesariamente una memoria explicativa del coste económico de la organización propuesta, así como el calendario de ejecución del plan, con las previsiones presupuestarias adecuadas a éste.

Disposición adicional novena: Establecimientos militares

1. El Gobierno, en el plazo de seis meses, previa consulta con las organizaciones sindicales más representativas y a propuesta de los Ministros de Defensa y Trabajo y Seguridad Social, adaptará las normas de los capítulos III y V de esta Ley a las exigencias de la defensa nacional, a las peculiaridades orgánicas y al régimen vigente de representación del personal en los establecimientos militares.
2. Continuarán vigentes las disposiciones sobre organización y competencia de la autoridad laboral e Inspección de Trabajo en el ámbito de la Administración Militar contenidas en el Real Decreto 2205/1980, de 13 de junio, dictado en desarrollo de la disposición final séptima del Estatuto de los Trabajadores.

Disposición adicional décima: Sociedades cooperativas

El procedimiento para la designación de los Delegados de Prevención regulados en el **artículo 35** de esta Ley en las sociedades cooperativas que no cuenten con asalariados deberá estar previsto en sus Estatutos o ser objeto de acuerdo en Asamblea General.

Cuando, además de los socios que prestan su trabajo personal, existan asalariados se computarán ambos colectivos a efectos de lo dispuesto en el **número 2 del artículo 35**. En este caso, la designación de los Delegados de Prevención se realizará conjuntamente por los socios que prestan trabajo y los trabajadores asalariados o, en su caso, los representantes de éstos.

Disposición adicional undécima: Modificación del Estatuto de los Trabajadores

Se añade una **letra f)** al **apartado 3 del artículo 37 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, del siguiente tenor:**

“f) Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto que deban realizarse dentro de la jornada de trabajo”.

Disposición adicional duodécima: Participación institucional en las Comunidades Autónomas

En las Comunidades Autónomas, la participación institucional, en cuanto a su estructura y organización, se llevará a cabo de acuerdo con las competencias que las mismas tengan en materia de seguridad y salud laboral.

Disposición adicional decimotercera: Fondo de Prevención y Rehabilitación

Los recursos del Fondo de Prevención y Rehabilitación procedentes del exceso de excedentes de la gestión realizada por las Mutuas de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales de la Seguridad Social a que se refiere el artículo 73 del Texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social se destinarán en la cuantía que se determine reglamentariamente, a las actividades que puedan desarrollar como servicios de prevención las Mutuas de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales de la Seguridad Social, de acuerdo con lo previsto en el **artículo 32** de esta Ley.

Disposición adicional decimocuarta. Presencia de recursos preventivos en las obras de construcción

1. Lo dispuesto en el **artículo 32 bis de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales** será de aplicación en las obras de construcción reguladas por el **Real Decreto 1627/1997**, de 24 de octubre, por el que se establecen las disposiciones mínimas de seguridad y salud en las obras de construcción, con las siguientes especialidades:
 - a. La preceptiva presencia de recursos preventivos se aplicará a cada contratista.
 - b. En el supuesto previsto en el **apartado 1, párrafo a), del artículo 32 bis**, la presencia de los recursos preventivos de cada contratista será necesaria cuando, durante la obra, se desarrollen trabajos con riesgos especiales, tal y como se definen en el citado real decreto.
 - c. La preceptiva presencia de recursos preventivos tendrá como objeto vigilar el cumplimiento de las medidas incluidas en el plan de seguridad y salud en el trabajo y comprobar la eficacia de éstas.
2. Lo dispuesto en el apartado anterior se entiende sin perjuicio de las obligaciones del coordinador en materia de seguridad y salud durante la ejecución de la obra.

Disposición adicional decimoquinta. Habilitación de funcionarios públicos

Para poder ejercer las funciones establecidas en el apartado 2 del artículo 9 de esta ley, los funcionarios públicos de las comunidades autónomas deberán contar con una habilitación específica expedida por su propia comunidad autónoma, en los términos que se determinen reglamentariamente.

En todo caso, tales funcionarios deberán pertenecer a los grupos de titulación A o B y acreditar formación específica en materia de prevención de riesgos laborales.

Disposición transitoria primera: Aplicación de disposiciones más favorables

1. Lo dispuesto en los artículos **36 y 37** de esta Ley en materia de competencias, facultades y garantías de los Delegados de Prevención se entenderá sin perjuicio del respeto a las disposiciones más favorables para el ejercicio de los derechos de información, consulta y participación de los trabajadores en la prevención de riesgos laborales previstas en los convenios colectivos vigentes en la fecha de su entrada en vigor.
2. Los órganos específicos de representación de los trabajadores en materia de prevención de riesgos laborales que, en su caso, hubieran sido previstos en los convenios colectivos a que se refiere el apartado anterior y que estén dotados de un régimen de competencias, facultades y garantías que respete el contenido mínimo establecido en los artículos **36 y 37** de esta Ley, podrán continuar en el ejercicio de sus funciones, en sustitución de los Delegados de Prevención, salvo que por el órgano de representación legal de los trabajadores se decida la designación de estos Delegados conforme al procedimiento del **artículo 35**.
3. Lo dispuesto en los apartados anteriores será también de aplicación a los acuerdos concluidos en el ámbito de la función pública al amparo de lo dispuesto en la Ley 7/1990, de 19 de julio, sobre negociación colectiva y participación en la determinación de las condiciones de trabajo de los empleados públicos.

Disposición transitoria segunda

En tanto se aprueba el Reglamento regulador de los **Servicios de Prevención de Riesgos Laborales**, se entenderá que las Mutuas de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales de la Seguridad Social cumplen el requisito previsto en el **artículo 31.5** de la presente Ley.

Disposición derogatoria única: Alcance de la derogación

Quedan derogadas cuantas disposiciones se opongan a la presente Ley y específicamente:

- a. Los artículos 9, 10, 11, 36, apartado 2, 39 y 40, párrafo segundo, de la Ley 8/1988, de 7 de abril, sobre infracciones y sanciones en el orden social.
- b. El Decreto de 26 de julio de 1957, por el que se fijan los trabajos prohibidos a mujeres y menores, en los aspectos de su normativa relativos al trabajo de las mujeres, manteniéndose en vigor las relativas al trabajo de los menores hasta que el Gobierno desarrolle las previsiones contenidas en el **apartado 2 del artículo 27**.

- c. El Decreto de 11 de marzo de 1971, sobre constitución, composición y funciones de los Comités de Seguridad e Higiene en el Trabajo.
- d. Los Títulos I y III de la Ordenanza General de Seguridad e Higiene en el Trabajo, aprobados por Orden de 9 de marzo de 1971.

En lo que no se oponga a lo previsto en esta Ley, y hasta que se dicten los Reglamentos a los que se hace referencia en el **artículo 6**, continuará siendo de aplicación la regulación de las materias comprendidas en dicho artículo que se contienen en el Título II de la Ordenanza General de Seguridad e Higiene en el Trabajo o en otras normas que contengan previsiones específicas sobre tales materias, así como la Orden del Ministerio de Trabajo de 16 de diciembre de 1987, que establece los modelos para la notificación de los accidentes de trabajo. Igualmente, continuarán vigentes las disposiciones reguladoras de los servicios médicos de empresa hasta tanto se desarrollen reglamentariamente las previsiones de esta Ley sobre servicios de prevención. El personal perteneciente a dichos servicios en la fecha de entrada en vigor de esta Ley se integrará en los servicios de prevención de las correspondientes empresas, cuando éstos se constituyan, sin perjuicio de que continúen efectuando aquellas funciones que tuvieren atribuidas distintas de las propias del servicio de prevención.

La presente Ley no afecta a la vigencia de las disposiciones especiales sobre prevención de riesgos profesionales en las explotaciones mineras, contenidas en el capítulo IV del Real Decreto 3255/1983, de 21 de diciembre, por el que se aprueba el Estatuto del Minero, y en sus normas de desarrollo, así como las del Real Decreto 2857/1978, de 25 de agosto, por el que se aprueba el Reglamento General para el Régimen de la Minería, y el Real Decreto 863/1985, de 2 de abril, por el que se aprueba el Reglamento General de Normas Básicas de Seguridad Minera, y sus disposiciones complementarias.

Disposición final primera: Actualización de sanciones

La cuantía de las sanciones a que se refiere el **apartado 4 del artículo 49**, podrá ser actualizada por el Gobierno a propuesta del Ministro de Trabajo y Seguridad Social, adaptando a la misma la atribución de competencias prevista en el **apartado 1 del artículo 52**, de esta Ley.

Disposición final segunda: Entrada en vigor

La presente Ley entrará en vigor tres meses después de su publicación en el Boletín Oficial del Estado.

Por tanto,

Mando a todos los españoles, particulares y autoridades que guarden y hagan guardar esta Ley.

Madrid, 8 de noviembre de 1995.

JUAN CARLOS R.

El Presidente del Gobierno,

FELIPE GONZALEZ MARQUEZ



2. REGLAMENTO DE LOS SERVICIOS DE PREVENCIÓN Y MODIFICACIÓN POSTERIOR

REAL DECRETO 39/1997, DE 17 DE ENERO, POR EL QUE SE APRUEBA EL REGLAMENTO DE LOS SERVICIOS DE PREVENCIÓN. BOE NÚM. 27 DE 31 ENERO.

Departamento emisor: **Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales**

Exposición de motivos

CAPÍTULO I - DISPOSICIONES GENERALES

Artículo 1. Integración de la actividad preventiva

Artículo 2. Acción de la empresa en materia de prevención de riesgos

CAPÍTULO II - EVALUACIÓN DE LOS RIESGOS Y PLANIFICACIÓN DE LA ACTIVIDAD PREVENTIVA

Sección 1ª Evaluación de los riesgos

Artículo 3. Definición

Artículo 4. Contenido general de la evaluación

Artículo 5. Procedimiento

Artículo 6. Revisión

Artículo 7. Documentación

Sección 2ª Planificación de la actividad preventiva

Artículo 8. Necesidad de la planificación

Artículo 9. Contenido

CAPÍTULO III - ORGANIZACIÓN DE RECURSOS PARA LAS ACTIVIDADES PREVENTIVAS

Artículo 10. Modalidades



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

Artículo 12. Designación de trabajadores

Artículo 13. Capacidad y medios de los trabajadores designados

Artículo 14. Servicio de prevención propio

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

Artículo 16. Servicios de prevención ajenos

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

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

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

Artículo 20. Concierto de la actividad preventiva

Artículo 21. Servicios de prevención mancomunados

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

Artículo 22 bis. Presencia de los recursos preventivos

CAPITULO IV - ACREDITACIÓN DE ENTIDADES ESPECIALIZADAS COMO SERVICIOS DE PREVENCIÓN AJENOS A LAS EMPRESAS

Artículo 23. Solicitud de acreditación

Artículo 24. Autoridad competente

Artículo 25. Aprobación provisional

Artículo 26. Acreditación

Artículo 27. Mantenimiento de las condiciones de acreditación

Artículo 28. Registro

CAPÍTULO V – AUDITORÍAS

Artículo 29. Ámbito de aplicación

Artículo 30. Concepto y objetivos

Artículo 31. Documentación

Artículo 31 bis. Auditoría del sistema de prevención con actividades preventivas desarrolladas con recursos propios y ajenos

Artículo 32. Requisitos

Artículo 33 . Autorización

Artículo 33 bis. Auditorías voluntarias

CAPÍTULO VI - Funciones y niveles de cualificación

Artículo 34. Clasificación de las funciones

Artículo 35. Funciones de nivel básico

Artículo 36. Funciones de nivel intermedio

Artículo 37. Funciones de nivel superior

CAPÍTULO VII - COLABORACIÓN DE LOS SERVICIOS DE PREVENCIÓN CON EL SISTEMA NACIONAL DE SALUD

Artículo 38. Colaboración con el Sistema Nacional de Salud

Artículo 39. Información Sanitaria

Disposiciones adicionales

Disposición adicional primera: Carácter básico

Disposición adicional segunda: Integración de los servicios de prevención

Disposición adicional tercera: Mantenimiento de la actividad preventiva

Disposición adicional cuarta: Aplicación a las Administraciones Públicas

Disposición adicional quinta: Convalidación de funciones

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

Disposición adicional séptima: Negociación colectiva

Disposición adicional octava: Criterios de acreditación y autorización

Disposición adicional novena: Disposiciones supletorias en materia de procedimientos administrativos

Disposición adicional décima. Presencia de recursos preventivos en las obras de construcción

Disposición adicional undécima. Actividades peligrosas a efectos de coordinación de actividades empresariales

Disposición adicional duodécima. Actividades peligrosas a efectos del texto refundido de la Ley de Infracciones y Sanciones en el Orden Social, aprobada por el Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto

Disposición transitoria primera: Constitución de servicio de prevención propio

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

Disposición transitoria tercera: Acreditación de la formación

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

Disposición derogatoria única. Alcance de la derogación normativa

Disposición final primera. Habilitación reglamentaria

Disposición final segunda. Entrada en vigor

ANEXOS

Anexo I

Anexo II: Notificación sobre concurrencia de condiciones que no hacen necesario recurrir a la auditoria del sistema de prevención de la empresa

Anexo III: Criterios generales para el establecimiento de proyectos y programas formativos, para el desempeño de las funciones del nivel básico, medio y superior

Anexo IV: Contenido mínimo del programa de formación, para el desempeño de las funciones de nivel básico

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

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

Exposición de motivos

La **Ley 31/1995**, de 8 de noviembre, ha venido a dar un nuevo enfoque, ya anunciado en su preámbulo, a la prevención de los riesgos laborales, que en la nueva concepción legal no se limita a un conjunto de deberes de obligado cumplimiento empresarial o a la subsanación de situaciones de riesgo ya manifestadas, sino que se integra en el conjunto de actividades y decisiones de la empresa, de las que forma parte desde el comienzo mismo del proyecto empresarial.

La nueva óptica de la prevención se articula así en torno a la planificación de la misma a partir de la evaluación inicial de los riesgos inherentes al trabajo, y la consiguiente adopción de las medidas adecuadas a la naturaleza de los riesgos detectados.

La necesidad de que tales fases o aspectos reciban un tratamiento específico por la vía normativa adecuada aparece prevista en el **artículo 6** de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, a tenor de cuyo apartado 1, letras d) y e), el Gobierno procederá a la regulación, a través de la correspondiente norma reglamentaria, de los procedimientos de evaluación de los riesgos para la salud de los trabajadores y de las modalidades de organización, funcionamiento y control de los Servicios de Prevención, así como de las capacidades y aptitudes que han de reunir dichos Servicios y los trabajadores designados para desarrollar la actividad preventiva, exigencia esta última ya contenida en la **Directiva 89/391/CEE**.

Al cumplimiento del mandato legal responde el presente Real Decreto, en el que son objeto de tratamiento aquellos aspectos que hacen posible la prevención de los riesgos laborales, desde su nueva perspectiva, como actividad integrada en el conjunto de actuaciones de la empresa y en todos los niveles jerárquicos de la misma, a partir de una planificación que incluya la técnica, la organización y las condiciones de trabajo, presidido todo ello por los mismos principios de eficacia, coordinación y participación que informan la Ley.

Se aborda, por ello, en primer término la evaluación de los riesgos, como punto de partida que puede conducir a la planificación de la actividad preventiva que sea necesaria, a través de alguna de las modalidades de organización que, siguiendo al **artículo 31** de la Ley, se regulan en la presente disposición, en función del tamaño de la empresa y de los riesgos o de la peligrosidad de las actividades desarrolladas en la misma.

La idoneidad de la actividad preventiva que, como resultado de la evaluación, haya de adoptar el empresario, queda garantizada a través del doble mecanismo que en la presente disposición se regula: de una parte, la acreditación por la Autoridad laboral de los Servicios de Prevención externos, como forma de garantizar la adecuación de sus medios a las actividades que vayan a desarrollar y, de otra, la auditoría o evaluación externa del sistema de prevención, cuando esta actividad es asumida por el empresario con sus propios medios.

En relación con las capacidades o aptitudes necesarias para el desarrollo de la actividad preventiva, la presente disposición parte de la necesaria adecuación entre la formación requerida y las funciones a desarrollar, estableciendo la formación mínima necesaria para el desempeño de las funciones propias de la actividad preventiva, que se agrupan en tres niveles: básico, intermedio y superior, en el último de los cuales se incluyen las especialidades y disciplinas preventivas de medicina del trabajo, seguridad en el trabajo, higiene industrial y ergonomía y psicología aplicada. La inexistencia actual de titulaciones académicas o profesionales correspondientes a los niveles formativos mencionados, salvo en lo relativo a la especialidad de medicina del trabajo, aparece prevista en el presente Real Decreto, que contempla la posibilidad transitoria de acreditación alternativa de la formación exigida, hasta tanto se determinen las titulaciones correspondientes por las autoridades competentes en materia educativa.

En su virtud, a propuesta del Ministro de Trabajo y Asuntos Sociales, oída la Comisión Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo, consultadas las organizaciones sindicales y asociaciones empresariales más representativas, previa aprobación del Ministro de Administraciones Públicas, de acuerdo con el Consejo de Estado y previa deliberación del Consejo de Ministros en su reunión del día 17 de enero de 1997.

DISPONGO:

CAPÍTULO I - DISPOSICIONES GENERALES

Artículo 1. Integración de la actividad preventiva en la empresa

1. La prevención de riesgos laborales, como actuación a desarrollar en el seno de la empresa, deberá integrarse en su sistema general de gestión, comprendiendo tanto al conjunto de las actividades como a todos sus niveles jerárquicos, a través de la implantación y aplicación de un plan de prevención de riesgos laborales cuya estructura y contenido se determinan en el artículo siguiente.

La integración de la prevención en el conjunto de las actividades de la empresa implica que debe proyectarse en los procesos técnicos, en la organización del trabajo y en las condiciones en que éste se preste.

Su integración en todos los niveles jerárquicos de la empresa implica la atribución a todos ellos, y la asunción por éstos, de la obligación de incluir la prevención de riesgos en cualquier actividad que realicen u ordenen y en todas las decisiones que adopten.

2. Los trabajadores y sus representantes deberán contribuir a la integración de la prevención de riesgos laborales en la empresa y colaborar en la adopción y el cumplimiento de las medidas preventivas a través de la participación que se reconoce a los mismos en el **capítulo V de la Ley 31/1995**, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales.

La participación a que se refiere el párrafo anterior incluye la consulta acerca de la implantación y aplicación del Plan de prevención de riesgos laborales de la empresa, la evaluación de los riesgos y la consiguiente planificación y organización preventiva en su caso, así como el acceso a la documentación correspondiente, en los términos señalados en los **artículos 33 y 36 de la Ley 31/1995**, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales.

3. La actividad preventiva de la empresa se desarrollará a través de alguna de las modalidades previstas en el **capítulo III de este real decreto**.

Artículo 2. Plan de prevención de riesgos laborales

1. El Plan de prevención de riesgos laborales es la herramienta a través de la cual se integra la actividad preventiva de la empresa en su sistema general de gestión y se establece su política de prevención de riesgos laborales.

El Plan de prevención de riesgos laborales debe ser aprobado por la dirección de la empresa, asumido por toda su estructura organizativa, en particular por todos sus niveles jerárquicos, y conocido por todos sus trabajadores.

2. El Plan de prevención de riesgos laborales habrá de reflejarse en un documento que se conservará a disposición de la autoridad laboral, de las autoridades sanitarias y de los representantes de los trabajadores, e incluirá, con la amplitud adecuada a la dimensión y características de la empresa, los siguientes elementos:
 - a. La identificación de la empresa, de su actividad productiva, el número y características de los centros de trabajo y el número de trabajadores y sus características con relevancia en la prevención de riesgos laborales.
 - b. La estructura organizativa de la empresa, identificando las funciones y responsabilidades que asume cada uno de sus niveles jerárquicos y los respectivos cauces de comunicación entre ellos, en relación con la prevención de riesgos laborales.

- c. La organización de la producción en cuanto a la identificación de los distintos procesos técnicos y las prácticas y los procedimientos organizativos existentes en la empresa, en relación con la prevención de riesgos laborales.
 - d. La organización de la prevención en la empresa, indicando la modalidad preventiva elegida y los órganos de representación existentes.
 - e. La política, los objetivos y metas que en materia preventiva pretende alcanzar la empresa, así como los recursos humanos, técnicos, materiales y económicos de los que va a disponer al efecto.
3. Los instrumentos esenciales para la gestión y aplicación del Plan de prevención de riesgos laborales son la evaluación de riesgos y la planificación de la actividad preventiva, que el empresario deberá realizar en la forma que se determina en el **artículo 16 de la Ley 31/1995**, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, y en los artículos siguientes de la presente disposición.

CAPÍTULO II - EVALUACIÓN DE LOS RIESGOS Y PLANIFICACIÓN DE LA ACTIVIDAD PREVENTIVA

Sección 1ª - Evaluación de los riesgos

Artículo 3: Definición

1. La evaluación de los riesgos laborales es el proceso dirigido a estimar la magnitud de aquellos riesgos que no hayan podido evitarse, obteniendo la información necesaria para que el empresario esté en condiciones de tomar una decisión apropiada sobre la necesidad de adoptar medidas preventivas y, en tal caso, sobre el tipo de medidas que deben adoptarse.

Cuando de la evaluación realizada resulte necesaria la adopción de medidas preventivas, deberán ponerse claramente de manifiesto las situaciones en que sea necesario:

- a. Eliminar o reducir el riesgo, mediante medidas de prevención en el origen, organizativas, de protección colectiva, de protección individual, o de formación e información a los trabajadores.
 - b. Controlar periódicamente las condiciones, la organización y los métodos de trabajo y el estado de salud de los trabajadores.
2. De acuerdo con lo previsto en el **artículo 33** de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, el empresario deberá consultar a los representantes de los trabajadores, o a los propios trabajadores en ausencia de representantes,

acerca del procedimiento de evaluación a utilizar en la empresa o centro de trabajo.

Artículo 4: Contenido general de la evaluación

1. La evaluación inicial de los riesgos que no hayan podido evitarse deberá extenderse a cada uno de los puestos de trabajo de la empresa en que concurran dichos riesgos.

Para ello, se tendrán en cuenta:

- a. Las condiciones de trabajo existentes o previstas, tal como quedan definidas en el **apartado 7º del artículo 4** de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.
 - b. La posibilidad de que el trabajador que lo ocupe o vaya a ocuparlo sea especialmente sensible, por sus características personales o estado biológico conocido, a alguna de dichas condiciones.
2. A partir de dicha evaluación inicial, deberán volver a evaluarse los puestos de trabajo que puedan verse afectados por:
 - a. La elección de equipos de trabajo, sustancias o preparados químicos, la introducción de nuevas tecnologías o la modificación en el acondicionamiento de los lugares de trabajo.
 - b. el cambio en las condiciones de trabajo.
 - c. la incorporación de un trabajador cuyas características personales o estado biológico conocido lo hagan especialmente sensible a las condiciones del puesto.
 3. La evaluación de los riesgos se realizará mediante la intervención de personal competente, de acuerdo con lo dispuesto en el **Capítulo VI** de esta norma.

Artículo 5: Procedimiento

1. A partir de la información obtenida sobre la organización, características y complejidad del trabajo, sobre las materias primas y los equipos de trabajo existentes en la empresa y sobre el estado de salud de los trabajadores, se procederá a la determinación de los elementos peligrosos y a la identificación de los trabajadores expuestos a los mismos, valorando a continuación el riesgo existente en función de criterios objetivos de valoración, según los conocimientos técnicos existentes, o consensuados con los trabajadores, de

manera que se pueda llegar a una conclusión sobre la necesidad de evitar o de controlar y reducir el riesgo.

A los efectos previstos en el párrafo anterior se tendrá en cuenta la información recibida de los trabajadores sobre los aspectos señalados.

2. El procedimiento de evaluación utilizado deberá proporcionar confianza sobre su resultado. En caso de duda deberán adoptarse las medidas preventivas más favorables, desde el punto de vista de la prevención.

La evaluación incluirá la realización de las mediciones, análisis o ensayos que se consideren necesarios, salvo que se trate de operaciones, actividades o procesos en los que la directa apreciación profesional acreditada permita llegar a una conclusión sin necesidad de recurrir a aquéllos, siempre que se cumpla lo dispuesto en el párrafo anterior.

En cualquier caso, si existiera normativa específica de aplicación, el procedimiento de evaluación deberá ajustarse a las condiciones concretas establecidas en la misma.

3. Cuando la evaluación exija la realización de mediciones, análisis o ensayos y la normativa no indique o concrete los métodos que deben emplearse, o cuando los criterios de evaluación contemplados en dicha normativa deban ser interpretados o precisados a la luz de otros criterios de carácter técnico, se podrán utilizar, si existen, los métodos o criterios recogidos en:
 - a. Normas UNE.
 - b. **Guías del Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo**, del Instituto Nacional de Silicosis y protocolos y guías del Ministerio de Sanidad y Consumo, así como de Instituciones competentes de las Comunidades Autónomas.
 - c. Normas internacionales.
 - d. En ausencia de los anteriores, guías de otras entidades de reconocido prestigio en la materia u otros métodos o criterios profesionales descritos documentalmente que cumplan lo establecido en el **primer párrafo del apartado 2** de este artículo y proporcionen un nivel de confianza equivalente.

Artículo 6: Revisión

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

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

- a. La investigación sobre las causas de los daños para la salud que se hayan producido.
 - b. Las actividades para la reducción de los riesgos a que se hace referencia en el **apartado 1.a) del artículo 3.**
 - c. Las actividades para el control de los riesgos a que se hace referencia en el **apartado 1.b) del artículo 3.**
 - d. El análisis de la situación epidemiológica según los datos aportados por el sistema de información sanitaria u otras fuentes disponibles.
2. Sin perjuicio de lo señalado en el apartado anterior, deberá revisarse igualmente la evaluación inicial con la periodicidad que se acuerde entre la empresa y los representantes de los trabajadores, teniendo en cuenta, en particular, el deterioro por el transcurso del tiempo de los elementos que integran el proceso productivo.

Artículo 7: Documentación

En la documentación a que hacen referencia los párrafos b) y c) del artículo 23.1 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, deberán reflejarse, para cada puesto de trabajo cuya evaluación ponga de manifiesto la necesidad de tomar alguna medida preventiva, los siguientes datos:

- a. La identificación del puesto de trabajo.
- b. El riesgo o riesgos existentes y la relación de trabajadores afectados.
- c. El resultado de la evaluación y las medidas preventivas procedentes, teniendo en cuenta lo establecido en el **artículo 3.**
- d. La referencia de los criterios y procedimientos de evaluación y de los métodos de medición, análisis o ensayo utilizados, en los casos en que sea de aplicación lo dispuesto en el **apartado 3 del artículo 5.**

Sección 2ª - Planificación de la actividad preventiva

Artículo 8: Necesidad de la planificación

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

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

Artículo 9: Contenido

1. La planificación de la actividad preventiva incluirá, en todo caso, los medios humanos y materiales necesarios, así como la asignación de los recursos económicos precisos para la consecución de los objetivos propuestos.
2. Igualmente habrán de ser objeto de integración en la planificación de la actividad preventiva las medidas de emergencia y la vigilancia de la salud previstas en los **artículos 20 y 22 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales**, así como la información y la formación de los trabajadores en materia preventiva y la coordinación de todos estos aspectos.
3. La actividad preventiva deberá planificarse para un período determinado, estableciendo las fases y prioridades de su desarrollo en función de la magnitud de los riesgos y del número de trabajadores expuestos a los mismos, así como su seguimiento y control periódico. En el caso de que el período en que se desarrolle la actividad preventiva sea superior a un año, deberá establecerse un programa anual de actividades.

CAPÍTULO III - ORGANIZACIÓN DE RECURSOS PARA LAS ACTIVIDADES PREVENTIVAS

Artículo 10: Modalidades

1. La organización de los recursos necesarios para el desarrollo de las actividades preventivas se realizará por el empresario con arreglo a alguna de las modalidades siguientes:
 - a. Asumiendo personalmente tal actividad.
 - b. Designando a uno o varios trabajadores para llevarla a cabo.

- c. Constituyendo un servicio de prevención propio.
 - d. Recurriendo a un servicio de prevención ajeno.
2. En los términos previstos en el **Capítulo IV de la Ley 31/1995**, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, se entenderá por servicio de prevención propio el conjunto de medios humanos y materiales de la empresa necesarios para la realización de las actividades de prevención, y por servicio de prevención ajeno el prestado por una entidad especializada que concierte con la empresa la realización de actividades de prevención, el asesoramiento y apoyo que precise en función de los tipos de riesgos o ambas actuaciones conjuntamente.
 3. Los servicios de prevención tendrán carácter interdisciplinario, entendiendo como tal la conjunción coordinada de dos o más disciplinas técnicas o científicas en materia de prevención de riesgos laborales.

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

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

Artículo 12: Designación de trabajadores

1. El empresario designará a uno o varios trabajadores para ocuparse de la actividad preventiva en la empresa.

Las actividades preventivas para cuya realización no resulte suficiente la designación de uno o varios trabajadores deberán ser desarrolladas a través de uno o más servicios de prevención propios o ajenos.

2. No obstante lo dispuesto en el apartado anterior, no será obligatoria la designación de trabajadores cuando el empresario:
 - a. Haya asumido personalmente la actividad preventiva de acuerdo con lo señalado en el **artículo 11**.
 - b. Haya recurrido a un servicio de prevención propio.
 - c. Haya recurrido a un servicio de prevención ajeno.

Artículo 13: Capacidad y medios de los trabajadores designados

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

Artículo 14: Servicio de prevención propio

El empresario deberá constituir un servicio de prevención propio cuando concurra alguno de los siguientes supuestos:

- a. Que se trate de empresas que cuenten con más de 500 trabajadores.
- b. Que, tratándose de empresas de entre 250 y 500 trabajadores, desarrollen alguna de las actividades incluidas en el **Anexo I**.
- c. Que, tratándose de empresas no incluidas en los apartados anteriores, así lo decida la Autoridad laboral, previo informe de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social y, en su caso, de los órganos técnicos en materia preventiva de las Comunidades Autónomas, en función de la peligrosidad de la actividad desarrollada o de la frecuencia o gravedad de la siniestralidad en la empresa, salvo que se opte por el concierto con una entidad especializada ajena a la empresa de conformidad con lo dispuesto en el **artículo 16** de esta disposición.

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

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

1. El servicio de prevención propio constituirá una unidad organizativa específica y sus integrantes dedicarán de forma exclusiva su actividad en la empresa a la finalidad del mismo.
2. Los servicios de prevención propios deberán contar con las instalaciones y los medios humanos y materiales necesarios para la realización de las actividades preventivas que vayan a desarrollar en la empresa.

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

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

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

3. Cuando el ámbito de actuación del servicio de prevención se extienda a más de un centro de trabajo, deberá tenerse en cuenta la situación de los diversos centros en relación con la ubicación del servicio, a fin de asegurar la adecuación de los medios de dicho servicio a los riesgos existentes.
4. Las actividades preventivas que no sean asumidas a través del servicio de prevención propio deberán ser concertadas con uno o más servicios de prevención ajenos.
5. La empresa deberá elaborar anualmente y mantener a disposición de las Autoridades laborales y sanitarias competentes la memoria y programación anual del servicio de prevención a que se refiere la letra d) del **apartado 2 del artículo 39** de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

Artículo 16: Servicios de prevención ajenos

1. El empresario deberá recurrir a uno o varios servicios de prevención ajenos, que colaborarán entre sí cuando sea necesario, cuando concorra alguna de las siguientes circunstancias:
 - a. Que la designación de uno o varios trabajadores sea insuficiente para la realización de la actividad de prevención y no concurren las circunstancias que determinan la obligación de constituir un servicio de prevención propio.
 - b. Que en el supuesto a que se refiere la **letra c) del artículo 14** no se haya optado por la constitución de un servicio de prevención propio.
 - c. Que se haya producido una asunción parcial de la actividad preventiva en los términos previstos en el **apartado 2 del artículo 11** y en el **apartado 4 del artículo 15** de la presente disposición.
2. De conformidad con lo dispuesto en el **artículo 33.1 de la Ley 31/1995**, de 8 de noviembre, **de Prevención de Riesgos Laborales**, los representantes de los trabajadores deberán ser consultados por el empresario con carácter previo a la adopción de la decisión de concertar la actividad preventiva con uno o varios servicios de prevención ajenos.

Por otra parte, de conformidad con lo dispuesto en el **artículo 39.1.a)** de la indicada Ley, los criterios a tener en cuenta para la selección de la entidad con la que se vaya a concertar dicho servicio, así como las características técnicas del concierto, se debatirán, y en su caso se acordarán, en el seno del Comité de Seguridad y Salud de la empresa.

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

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

- a. Disponer de la organización, instalaciones, personal y equipo necesarios para el desempeño de su actividad.
- b. Constituir una garantía que cubra su eventual responsabilidad.
- c. No mantener con las empresas concertadas vinculaciones comerciales, financieras o de cualquier otro tipo, distintas a las propias de su actuación como servicio de prevención, que puedan afectar a su independencia e influir en el resultado de sus actividades, sin perjuicio de lo dispuesto en el **artículo 22**.
- d. Obtener la aprobación de la Administración sanitaria, en cuanto a los aspectos de carácter sanitario.
- e. Ser objeto de acreditación por la Administración laboral.

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

1. Las entidades especializadas que actúen como servicios de prevención deberán contar con las instalaciones y los recursos materiales y humanos que les permitan desarrollar adecuadamente la actividad preventiva que hubieren concertado, teniendo en cuenta el tipo, extensión y frecuencia de los servicios preventivos que han de prestar y la ubicación de los centros de trabajo en los que dicha prestación ha de desarrollarse.
2. En todo caso, dichas entidades deberán disponer, como mínimo, de los medios siguientes:
 - a. Personal que cuente con la cualificación necesaria para el desempeño de las funciones de nivel superior, de acuerdo con lo establecido en el Capítulo VI, en número no inferior a un experto por cada una de las especialidades o disciplinas preventivas de Medicina del Trabajo, Seguridad en el Trabajo, Higiene Industrial, y Ergonomía y Psicología aplicada. Asimismo deberán contar con el personal necesario que tenga la capacitación requerida para desarrollar las funciones de los niveles básico e intermedio previstas en el Capítulo VI, en función de las características de las empresas cubiertas por el servicio.

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

- b. Las instalaciones e instrumentación necesarias para realizar las pruebas, reconocimientos, mediciones, análisis y evaluaciones habituales en la práctica de las especialidades citadas, así como para el desarrollo de las actividades formativas y divulgativas básicas.
3. Sin perjuicio de la necesaria coordinación indicada en el apartado 2 de este artículo, la actividad sanitaria contará para el desarrollo de su función dentro del servicio de prevención con la estructura y medios adecuados a su naturaleza específica y la confidencialidad de los datos médicos personales.
4. La Autoridad laboral, previo informe, en su caso, de la sanitaria en cuanto a los aspectos de carácter sanitario, podrá eximir del cumplimiento de alguna de las condiciones señaladas a los servicios de prevención en el apartado 2 a), a solicitud de los mismos, en función del tipo de empresas al que extiende su ámbito y de los riesgos existentes en las mismas, siempre que quede suficientemente garantizada su actuación interdisciplinar en relación con dichas empresas.

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

1. Las entidades especializadas que actúen como servicios de prevención deberán estar en condiciones de proporcionar a la empresa el asesoramiento y apoyo que precise en relación con las actividades concertadas, correspondiendo la responsabilidad de su ejecución a la propia empresa. Lo anterior se entiende sin perjuicio de la responsabilidad directa que les corresponda a las entidades especializadas en el desarrollo y ejecución de actividades como la evaluación de riesgos, la vigilancia de la salud u otras concertadas.
2. Dichas entidades especializadas deberán asumir directamente el desarrollo de las funciones señaladas en el **artículo 31.3 de la Ley 31/1995**, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales que hubieran concertado y contribuir a la efectividad de la integración de las actividades de prevención a ellas encomendadas en el conjunto de actividades de la empresa y en todos los niveles jerárquicos de la misma, sin perjuicio de que puedan subcontratar los servicios de otros profesionales o entidades cuando sea necesario para la realización de actividades que requieran conocimientos especiales o instalaciones de gran complejidad.

Artículo 20: Concierto de la actividad preventiva

1. Cuando el empresario opte por desarrollar la actividad preventiva a través de uno o varios servicios de prevención ajenos a la empresa, deberá concertar por escrito la prestación, debiéndose consignar, como mínimo, los siguientes aspectos:
 - a. Identificación de la entidad especializada que actúa como servicio de prevención ajeno a la empresa.
 - b. Identificación de la empresa destinataria de la actividad, así como de los centros de trabajo de la misma a los que dicha actividad se contrae.
 - c. Aspectos de la actividad preventiva a desarrollar en la empresa, especificando actuaciones concretas y los medios para llevarlas a cabo. Entre dichas actuaciones, el concierto incluirá obligatoriamente la valoración de la efectividad de la integración de la prevención de riesgos laborales en el sistema general de gestión de la empresa a través de la implantación y aplicación del Plan de prevención de riesgos laborales en relación con las actividades preventivas concertadas.
 - d. Actividad de vigilancia de la salud de los trabajadores, en su caso.
 - e. Duración del concierto.
 - f. Condiciones económicas del concierto.
2. Las entidades especializadas que actúen como servicios de prevención deberán mantener a disposición de las autoridades laborales y sanitarias competentes una memoria anual en la que incluirán de forma separada las empresas o centros de trabajo a los que se ha prestado servicios durante dicho período, indicando en cada caso la naturaleza de éstos.

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

Artículo 21: Servicios de prevención mancomunados

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

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

2. En el acuerdo de constitución del servicio mancomunado, que se deberá adoptar previa consulta a los representantes legales de los trabajadores de cada una de las empresas afectadas en los términos establecidos en el **artículo 33 de la Ley 31/1995**, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, deberán constar expresamente las condiciones mínimas en que tal servicio de prevención debe desarrollarse.

Por otra parte, de conformidad con lo dispuesto en el **artículo 39.1.a)** de la indicada Ley, las condiciones en que dicho servicio de prevención debe desarrollarse deberán debatirse, y en su caso ser acordadas, en el seno de cada uno de los Comités de Seguridad y Salud de las empresas afectadas.

3. Dichos servicios, tengan o no personalidad jurídica diferenciada, tendrán la consideración de servicios propios de las empresas que los constituyan y habrán de contar con los medios exigidos para aquéllos, cuyos restantes requisitos les serán, asimismo, de aplicación.
4. La actividad preventiva de los servicios mancomunados se limitará a las empresas participantes.
5. El servicio de prevención mancomunado deberá tener a disposición de la Autoridad laboral la información relativa a las empresas que lo constituyen y al grado de participación de las mismas.

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

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

Tales funciones son distintas e independientes de las correspondientes a la colaboración en la gestión de la Seguridad Social que tienen atribuidas en virtud de lo previsto en el artículo 68 del texto refundido de la Ley General de

la Seguridad Social, aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/1994, de 20 de junio.

Artículo 22 bis: Presencia de los recursos preventivos

1. De conformidad con el **artículo 32 bis de la Ley 31/1995**, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, 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 las siguientes actividades o procesos peligrosos o con riesgos especiales:
 1. Trabajos con riesgos especialmente graves de caída desde altura, por las particulares características de la actividad desarrollada, los procedimientos aplicados, o el entorno del puesto de trabajo.
 2. Trabajos con riesgo de sepultamiento o hundimiento.
 3. Actividades en las que se utilicen máquinas que carezcan de declaración CE de conformidad por ser su fecha de comercialización anterior a la exigencia de tal declaración con carácter obligatorio, que sean del mismo tipo que aquellas para las que la normativa sobre comercialización de máquinas requiere la intervención de un organismo notificado en el procedimiento de certificación, cuando la protección del trabajador no esté suficientemente garantizada no obstante haberse adoptado las medidas reglamentarias de aplicación.
 4. Trabajos en espacios confinados. A estos efectos, se entiende por espacio confinado el recinto con aberturas limitadas de entrada y salida y ventilación natural desfavorable, en el que pueden acumularse contaminantes tóxicos o inflamables o puede haber una atmósfera deficiente en oxígeno, y que no está concebido para su ocupación continuada por los trabajadores.
 5. Trabajos con riesgo de ahogamiento por inmersión, salvo lo dispuesto en el **apartado 8.a) de este artículo**, referido a los trabajos en inmersión con equipo subacuático.
 - 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. En el caso al que se refiere el **párrafo a) del apartado anterior**, la evaluación de riesgos laborales, ya sea la inicial o las sucesivas, identificará aquellos riesgos que puedan verse agravados o modificados por la concurrencia de operaciones sucesivas o simultáneas.

En los casos a que se refiere el párrafo b) del apartado anterior, la evaluación de riesgos laborales identificará los trabajos o tareas integrantes del puesto de trabajo ligados a las actividades o los procesos peligrosos o con riesgos especiales.

En ambos casos, la forma de llevar a cabo la presencia de los recursos preventivos quedará determinada en la planificación de la actividad preventiva a que se refieren los **artículos 8 y 9 de este real decreto**.

En el caso señalado en el **párrafo c) del apartado anterior**, sin perjuicio del cumplimiento del requerimiento efectuado por la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, el empresario procederá de manera inmediata a la revisión de la evaluación de riesgos laborales cuando ésta no contemple las situaciones de riesgo detectadas, así como a la modificación de la planificación de la actividad preventiva cuando ésta no incluyera la necesidad de la presencia de los recursos preventivos.

3. La presencia se llevará a cabo por cualesquiera de las personas previstas en los **apartados 2 y 4 del artículo 32 bis de la Ley 31/1995**, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, debiendo el empresario facilitar a sus trabajadores los datos necesarios para permitir la identificación de tales personas.

La ubicación en el centro de trabajo de las personas a las que se asigne la presencia deberá permitirles el cumplimiento de sus funciones propias, debiendo tratarse de un emplazamiento seguro que no suponga un factor adicional de riesgo, ni para tales personas ni para los trabajadores de la empresa, debiendo permanecer en el centro de trabajo durante el tiempo en que se mantenga la situación que determine su presencia.

4. La presencia es una medida preventiva complementaria que tiene como finalidad vigilar el cumplimiento de las actividades preventivas en relación con los riesgos derivados de la situación que determine su necesidad para conseguir un adecuado control de dichos riesgos.

Dicha vigilancia incluirá la comprobación de la eficacia de las actividades preventivas previstas en la planificación, así como de la adecuación de tales actividades a los riesgos que pretenden prevenirse o a la aparición de riesgos no previstos y derivados de la situación que determina la necesidad de la presencia de los recursos preventivos.

5. Cuando, como resultado de la vigilancia, se observe un deficiente cumplimiento de las actividades preventivas, las personas a las que se asigne la presencia:
 - a. Harán las indicaciones necesarias para el correcto e inmediato cumplimiento de las actividades preventivas.
 - b. Deberán poner tales circunstancias en conocimiento del empresario para que éste adopte las medidas necesarias para corregir las deficiencias observadas si éstas no hubieran sido aún subsanadas.
6. Cuando, como resultado de la vigilancia, se observe ausencia, insuficiencia o falta de adecuación de las medidas preventivas, las personas a las que se asigne la presencia deberán poner tales circunstancias en conocimiento del empresario, que procederá de manera inmediata a la adopción de las medidas necesarias para corregir las deficiencias y a la modificación de la planificación de la actividad preventiva y, en su caso, de la evaluación de riesgos laborales.
7. La presencia de recursos preventivos en el centro de trabajo podrá también ser utilizada por el empresario en casos distintos de los previstos en el **artículo 32 bis de la Ley 31/1995**, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, siempre que sea compatible con el cumplimiento de sus funciones.
8. Lo dispuesto en el presente artículo se entiende sin perjuicio de las medidas previstas en disposiciones preventivas específicas referidas a determinadas actividades, procesos, operaciones, trabajos, equipos o productos en los que se aplicarán dichas disposiciones en sus propios términos, como es el caso, entre otros, de las siguientes actividades o trabajos:
 - a. Trabajos en inmersión con equipo subacuático.
 - b. Trabajos que impliquen la exposición a radiaciones ionizantes.
 - c. Trabajos realizados en cajones de aire comprimido.
 - d. Trabajos con riesgo de explosión por la presencia de atmósferas explosivas.
 - e. Actividades donde se manipulan, transportan y utilizan explosivos, incluidos artículos pirotécnicos y otros objetos o instrumentos que contengan explosivos.
 - f. Trabajos con riesgos eléctricos.
9. Cuando existan empresas concurrentes en el centro de trabajo que realicen las operaciones concurrentes a las que se refiere el **apartado 1.a) de este**

artículo, o actividades o procesos peligrosos o con riesgos especiales, a los que se refiere el **apartado 1.b)**, la obligación de designar recursos preventivos para su presencia en el centro de trabajo recaerá sobre la empresa o empresas que realicen dichas operaciones o actividades, en cuyo caso y cuando sean varios dichos recursos preventivos deberán colaborar entre sí y con el resto de los recursos preventivos y persona o personas encargadas de la coordinación de las actividades preventivas del empresario titular o principal del centro de trabajo.

10. La aplicación de lo previsto en este artículo no exime al empresario del cumplimiento de las restantes obligaciones que integran su deber de protección de los trabajadores, conforme a lo dispuesto en el **artículo 14 de la Ley 31/1995**, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales.

CAPÍTULO IV - ACREDITACIÓN DE ENTIDADES ESPECIALIZADAS COMO SERVICIOS DE PREVENCIÓN AJENOS A LAS EMPRESAS

Artículo 23: Solicitud de acreditación

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

- a. Aspectos de la actividad preventiva que pretende efectuar, especificando los tipos de actividad que tienen capacidad de desarrollar.
- b. Ámbito territorial y de actividad profesional en los que pretende actuar, así como previsión del número de empresas y volumen de trabajadores en los que tiene capacidad para extender su actividad preventiva.
- c. Previsiones de dotación de personal para el desempeño de la actividad preventiva, con indicación de su cualificación profesional y dedicación, así como de las instalaciones y medios instrumentales y de su respectiva ubicación.
- d. Compromiso de suscribir una póliza de seguro que cubra su responsabilidad, por una cuantía mínima de 200 millones de pesetas (1.202.024,21 €), anualmente actualizada en función de la evolución del Índice de Precios al Consumo, sin que dicha cuantía constituya el límite de la responsabilidad del servicio.
- e. Actividades especializadas que, en su caso, tiene previsto contratar con otras entidades.

Artículo 24: Autoridad competente

1. Será Autoridad laboral competente para conocer de las solicitudes de acreditación formuladas por las entidades especializadas que pretendan actuar como servicios de prevención el órgano competente de la Comunidad Autónoma que haya recibido el correspondiente traspaso de servicios o, en su defecto, la Dirección Provincial de Trabajo y Asuntos Sociales de la provincia donde radiquen sus instalaciones principales.
2. La acreditación otorgada tendrá validez para todo el ámbito del Estado, de acuerdo con los criterios de coordinación establecidos por la Comisión Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo.

Artículo 25: Aprobación provisional

1. Recibidos la solicitud y el proyecto señalados en el **artículo 23**, la Autoridad laboral remitirá copia a la Autoridad sanitaria competente del lugar en el que radiquen las instalaciones principales de la entidad especializada, a los fines previstos en el **apartado 5 del artículo 31 de la Ley 31/1995**. Dicha Autoridad sanitaria comunicará a la Autoridad laboral su decisión acerca de la aprobación del proyecto en cuanto a los requisitos de carácter sanitario.
2. Al mismo tiempo, solicitará informe de los órganos técnicos en materia preventiva de las Comunidades Autónomas o, en su caso, del Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo, así como aquellos otros que considere necesarios acerca de los aspectos no contemplados en el apartado anterior.
3. La Autoridad laboral, a la vista de la decisión de la Autoridad sanitaria y de los informes emitidos, dictará resolución en el plazo de tres meses, contados desde la entrada de la solicitud en el Registro del órgano administrativo competente, autorizando provisionalmente o denegando la solicitud formulada. Transcurrido dicho plazo sin que haya recaído resolución expresa, la solicitud podrá entenderse desestimada.
4. La resolución prevista en el apartado anterior que autorice provisionalmente tendrá carácter definitivo cuando la entidad especializada, al tiempo de formular la solicitud, acredite la efectiva realización del proyecto, en los términos señalados en el artículo siguiente.
5. Contra la resolución expresa o presunta de la Autoridad laboral podrá interponerse recurso ordinario en el plazo de un mes ante el órgano superior jerárquico correspondiente.

Artículo 26: Acreditación

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

A tal fin, dicha entidad deberá comunicar la realización del proyecto a la Autoridad laboral en el plazo de tres meses, contados a partir de la fecha de notificación de la resolución estimatoria, con indicación de los siguientes datos y documentos:
 - a. Número de identificación fiscal y código de cuenta de cotización a la Seguridad Social.
 - b. Contratos del personal, con indicación de su duración, cualificación profesional y dedicación.
 - c. Situación de sus instalaciones, así como de los medios instrumentales.
 - d. Póliza de seguro contratada.
 - e. Contratos o acuerdos establecidos, en su caso, con otras entidades para la realización de determinados tipos de actividades especializadas.
2. Transcurrido el plazo de tres meses sin que la entidad haya comunicado a la Autoridad laboral la realización del proyecto, la autorización provisional se entenderá caducada.
3. Recibida la comunicación relativa a la realización del proyecto, la Autoridad laboral remitirá copia a la Autoridad sanitaria competente, a la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, a los órganos técnicos en materia preventiva de las Comunidades Autónomas y a aquellos otros que hubieren emitido informe, a efectos de comprobación de la concurrencia de los requisitos previstos en el proyecto.

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

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

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

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

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

Artículo 27: Mantenimiento de las condiciones de acreditación

1. Las entidades especializadas deberán mantener las condiciones en que se basó su acreditación como servicios de prevención. Cualquier modificación de las mismas será comunicada a la Autoridad laboral que la concedió.
2. Las Autoridades laboral y sanitaria podrán verificar, en el ámbito de sus competencias, el cumplimiento de las condiciones exigibles para el desarrollo de las actividades del servicio, comunicando a la Autoridad laboral que concedió la acreditación las deficiencias detectadas con motivo de tales verificaciones.
3. Si como resultado de la comprobaciones efectuadas, bien directamente o a través de las comunicaciones señaladas en el apartado anterior, la Autoridad laboral que concedió la acreditación comprobara el incumplimiento de requisitos que determinaron aquélla, podrá extinguir la acreditación otorgada.

Artículo 28: Registro

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

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

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

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

CAPÍTULO V - AUDITORÍAS

Artículo 29: **Ámbito de aplicación**

1. Las auditorías o evaluaciones externas serán obligatorias en los términos establecidos en el presente Capítulo cuando, como consecuencia de la evaluación de los riesgos, las empresas tengan que desarrollar actividades preventivas para evitar o disminuir los riesgos derivados del trabajo.
2. Las empresas que no hubieran concertado el servicio de prevención con una entidad especializada deberán someter su sistema de prevención al control de una auditoría o evaluación externa.

Asimismo, las empresas que desarrollen las actividades preventivas con recursos propios y ajenos deberán someter su sistema de prevención al control de una auditoría o evaluación externa en los términos previstos en el **artículo 31 bis de este real decreto**.

3. A los efectos previstos en el apartado anterior, las empresas de hasta 6 trabajadores cuyas actividades no estén incluidas en el **Anexo I**, en las que el empresario hubiera asumido personalmente las funciones de prevención o hubiera designado a uno o más trabajadores para llevarlas a cabo y en las que la eficacia del sistema preventivo resulte evidente sin necesidad de recurrir a una auditoría por el limitado número de trabajadores y la escasa complejidad de las actividades preventivas, se considerará que han cumplido la obligación de la auditoría cuando cumplimenten y remitan a la Autoridad laboral una notificación sobre la concurrencia de las condiciones que no hacen necesario recurrir a la misma según modelo establecido en el **Anexo II**, y la Autoridad laboral no haya aplicado lo previsto en el apartado 4 de este artículo.

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

4. Teniendo en cuenta la notificación prevista en el apartado anterior, la documentación establecida en el **artículo 7** y la situación individualizada de la empresa, a la vista de los datos de siniestralidad de la empresa o del sector, de informaciones o de otras circunstancias que pongan de manifiesto la peligrosidad de las actividades desarrolladas o la inadecuación del sistema de prevención, la Autoridad laboral, previo informe de la Inspección de

Trabajo y Seguridad Social y, en su caso, de los órganos técnicos en materia preventiva de las Comunidades Autónomas, podrá requerir la realización de una auditoría a las empresas referidas en el citado apartado, de conformidad con lo dispuesto en el apartado 2.

Artículo 30. Concepto, contenido, metodología y plazo

1. La auditoría es un instrumento de gestión que persigue reflejar la imagen fiel del sistema de prevención de riesgos laborales de la empresa, valorando su eficacia y detectando las deficiencias que puedan dar lugar a incumplimientos de la normativa vigente para permitir la adopción de decisiones dirigidas a su perfeccionamiento y mejora.
2. Para el cumplimiento de lo señalado en el apartado anterior, la auditoría llevará a cabo un análisis sistemático, documentado y objetivo del sistema de prevención, que incluirá los siguientes elementos:
 - a. Comprobar cómo se ha realizado la evaluación inicial y periódica de los riesgos, analizar sus resultados y verificarlos en caso de duda.
 - b. Comprobar que el tipo y planificación de las actividades preventivas se ajusta a lo dispuesto en la normativa general, así como a la normativa sobre riesgos específicos que sea de aplicación, teniendo en cuenta los resultados de la evaluación.
 - c. Analizar la adecuación entre los procedimientos y medios requeridos para realizar las actividades preventivas necesarias y los recursos de que dispone el empresario, propios o concertados, teniendo en cuenta, además, el modo en que están organizados o coordinados, en su caso.
 - d. En función de todo lo anterior, valorar la integración de la prevención en el sistema general de gestión de la empresa, tanto en el conjunto de sus actividades como en todos los niveles jerárquicos de ésta, mediante la implantación y aplicación del Plan de prevención de riesgos laborales, y valorar la eficacia del sistema de prevención para prevenir, identificar, evaluar, corregir y controlar los riesgos laborales en todas las fases de actividad de la empresa.

A estos efectos se ponderará el grado de integración de la prevención en la dirección de la empresa, en los cambios de equipos, productos y organización de la empresa, en el mantenimiento de instalaciones o equipos y en la supervisión de actividades potencialmente peligrosas, entre otros aspectos.

3. La auditoría deberá ser realizada de acuerdo con las normas técnicas establecidas o que puedan establecerse y teniendo en cuenta la información

recibida de los trabajadores. Cualquiera que sea el procedimiento utilizado, la metodología o procedimiento mínimo de referencia deberá incluir, al menos:

- a. Un análisis de la documentación relativa al plan de prevención de riesgos laborales, a la evaluación de riesgos, a la planificación de la actividad preventiva y cuanta otra información sobre la organización y actividades de la empresa sea necesaria para el ejercicio de la actividad auditora.
 - b. Un análisis de campo dirigido a verificar que la documentación referida en el párrafo anterior refleja con exactitud y precisión la realidad preventiva de la empresa. Dicho análisis, que podrá realizarse aplicando técnicas de muestreo cuando sea necesario, incluirá la visita a los puestos de trabajo.
 - c. Una evaluación de la adecuación del sistema de prevención de la empresa a la normativa de prevención de riesgos laborales.
 - d. Unas conclusiones sobre la eficacia del sistema de prevención de riesgos laborales de la empresa.
4. La primera auditoría del sistema de prevención de la empresa deberá llevarse a cabo dentro de los doce meses siguientes al momento en que se disponga de la planificación de la actividad preventiva.

La auditoría deberá ser repetida cada cuatro años, excepto cuando se realicen actividades incluidas en el **Anexo I de este real decreto**, en que el plazo será de dos años. En todo caso, deberá repetirse cuando así lo requiera la autoridad laboral, previo informe de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social y, en su caso, de los órganos técnicos en materia preventiva de las comunidades autónomas, a la vista de los datos de siniestralidad o de otras circunstancias que pongan de manifiesto la necesidad de revisar los resultados de la última auditoría.

5. De conformidad con lo previsto en el **artículo 18.2 de la Ley 31/1995**, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, el empresario deberá consultar a los trabajadores y permitir su participación en la realización de la auditoría según lo dispuesto en el **capítulo V de la citada Ley**.

En particular, el auditor deberá recabar información de los representantes de los trabajadores sobre los diferentes elementos que, según el apartado 3, constituyen el contenido de la auditoría.

Artículo 31. Informe de auditoría

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

2. El informe de auditoría deberá reflejar los siguientes aspectos:
 - a. Identificación de la persona o entidad auditora y del equipo auditor.
 - b. Identificación de la empresa auditada.
 - c. Objeto y alcance de la auditoría.
 - d. Fecha de emisión del informe de auditoría.
 - e. Documentación que ha servido de base a la auditoría, incluida la información recibida de los representantes de los trabajadores, que se incorporará al informe.
 - f. Descripción sintetizada de la metodología empleada para realizar la auditoría y, en su caso, identificación de las normas técnicas utilizadas.
 - g. Descripción de los distintos elementos auditados y resultado de la auditoría en relación con cada uno de ellos.
 - h. Conclusiones sobre la eficacia del sistema de prevención y sobre el cumplimiento por el empresario de las obligaciones establecidas en la normativa de prevención de riesgos laborales.
 - i. Firma del responsable de la persona o entidad auditora.
3. El contenido del informe de auditoría deberá reflejar fielmente la realidad verificada en la empresa, estando prohibida toda alteración o falseamiento del mismo.
4. La empresa adoptará las medidas necesarias para subsanar aquellas deficiencias que los resultados de la auditoría hayan puesto de manifiesto y que supongan incumplimientos de la normativa sobre prevención de riesgos laborales.

Artículo 31 bis. Auditoría del sistema de prevención con actividades preventivas desarrolladas con recursos propios y ajenos.

1. La auditoría del sistema de prevención de las empresas que desarrollen las actividades preventivas con recursos propios y ajenos tendrá como objeto las actividades preventivas desarrolladas por el empresario con recursos propios y su integración en el sistema general de gestión de la empresa, teniendo en cuenta la incidencia en dicho sistema de su forma mixta de organización, así como el modo en que están coordinados los recursos propios y ajenos en el marco del plan de prevención de riesgos laborales.

2. El contenido, la metodología y el informe de la auditoría habrán de adaptarse al objeto que se establece en el apartado anterior.

Artículo 32: Requisitos

1. La auditoría deberá ser realizada por personas físicas o jurídicas que posean, además, un conocimiento suficiente de las materias y aspectos técnicos objeto de la misma y cuenten con los medios adecuados para ello.
2. Las personas físicas o jurídicas que realicen la auditoría del sistema de prevención de una empresa no podrán mantener con la misma vinculaciones comerciales, financieras o de cualquier otro tipo, distintas a las propias de su actuación como auditoras, que puedan afectar a su independencia o influir en el resultado de sus actividades.

Del mismo modo, tales personas no podrán realizar para la misma o distinta empresa actividades de coordinación de actividades preventivas, ni actividades en calidad de entidad especializada para actuar como servicio de prevención, ni mantener con estas últimas vinculaciones comerciales, financieras o de cualquier otro tipo, con excepción de las siguientes:

- a) El concierto de la persona o entidad auditora con uno o más servicios de prevención ajenos para la realización de actividades preventivas en su propia empresa.
- b) El contrato para realizar la auditoría del sistema de prevención de un empresario dedicado a la actividad de servicio de prevención ajeno.

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

Artículo 33: Autorización

1. Las personas o entidades especializadas que pretendan desarrollar la actividad de auditoría del sistema de prevención habrán de contar con la autorización de la Autoridad laboral competente del lugar donde radiquen sus instalaciones principales, previa solicitud ante la misma, en la que se harán constar las previsiones señaladas en la **letra c) del artículo 23**.
2. La Autoridad laboral, previos los informes que estime oportunos, dictará resolución autorizando o denegando la solicitud formulada en el plazo de tres meses, contados desde la entrada de la solicitud en el Registro del órgano

administrativo competente. Transcurrido dicho plazo sin que haya recaído resolución expresa, la solicitud podrá entenderse desestimada.

La resolución estimatoria de la Autoridad laboral tendrá carácter provisional, quedando subordinada su eficacia a la autorización definitiva, previa acreditación del cumplimiento de las previsiones señaladas en el apartado 1.

3. Serán de aplicación a la autorización el procedimiento establecido para la acreditación en el **artículo 26** de la presente disposición y el previsto en el **artículo 27** en relación con el mantenimiento de las condiciones de autorización y la extinción, en su caso, de las autorizaciones otorgadas.

Artículo 33 bis. Auditorías voluntarias

1. Sin perjuicio del cumplimiento de lo dispuesto en este capítulo, las empresas podrán someter con carácter voluntario su sistema de prevención al control de una auditoría o evaluación externa para permitir la adopción de decisiones dirigidas a su perfeccionamiento y mejora.
2. Las auditorías voluntarias podrán realizarse en aquellos casos en que la auditoría externa no sea legalmente exigible o, cuando siéndolo, se realicen con una mayor frecuencia o con un alcance más amplio a los establecidos en este capítulo.
3. Las auditorías voluntarias del sistema de prevención realizadas por las empresas que se ajusten a lo establecido en los **artículos 30, apartados 2, 3 y 5, 31, 31 bis, 32 y 33 de este real decreto** serán tenidas en cuenta en los programas a que se refiere el **artículo 5.3 de la Ley 31/1995**, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales.



CAPÍTULO VI - FUNCIONES Y NIVELES DE CUALIFICACIÓN

Artículo 34: Clasificación de las funciones

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

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

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

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

Artículo 35: Funciones de nivel básico

1. Integran el nivel básico de la actividad preventiva las funciones siguientes:
 - a. Promover los comportamientos seguros y la correcta utilización de los equipos de trabajo y protección, y fomentar el interés y cooperación de los trabajadores en una acción preventiva integrada.
 - b. Promover, en particular, las actuaciones preventivas básicas, tales como el orden, la limpieza, la señalización y el mantenimiento general, y efectuar su seguimiento y control.
 - c. Realizar evaluaciones elementales de riesgos y, en su caso, establecer medidas preventivas del mismo carácter compatibles con su grado de formación.
 - d. Colaborar en la evaluación y el control de los riesgos generales y específicos de la empresa, efectuando visitas al efecto, atención a quejas y sugerencias, registro de datos, y cuantas funciones análogas sean necesarias.

- e. Actuar en caso de emergencia y primeros auxilios gestionando las primeras intervenciones al efecto.
 - f. Cooperar con los servicios de prevención, en su caso.
2. Para desempeñar las funciones referidas en el apartado anterior, será preciso:
- a. Poseer una formación mínima con el contenido especificado en el programa a que se refiere el **Anexo IV** y cuyo desarrollo tendrá una duración no inferior a 50 horas, en el caso de empresas que desarrollen alguna de las actividades incluidas en el **Anexo I**, o de 30 horas en los demás casos y una distribución horaria adecuada a cada proyecto formativo, respetando la establecida en los apartados A y B, respectivamente, del **Anexo IV** citado, o,
 - b. Poseer una formación profesional o académica que capacite para llevar a cabo responsabilidades profesionales equivalentes o similares a las que precisan las actividades señaladas en el apartado anterior, o,
 - c. Acreditar una experiencia no inferior a 2 años en una empresa, institución o Administración Pública que lleve consigo el desempeño de niveles profesionales de responsabilidad equivalentes o similares a los que precisan las actividades señaladas en el apartado anterior.

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

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

Artículo 36: Funciones de nivel intermedio

1. Las funciones correspondientes al nivel intermedio son las siguientes:
- a. Promover, con carácter general, la prevención en la empresa y su integración en la misma.
 - b. Realizar evaluaciones de riesgos, salvo las específicamente reservadas al nivel superior.

- c. Proponer medidas para el control y reducción de los riesgos o plantear la necesidad de recurrir al nivel superior, a la vista de los resultados de la evaluación.
 - d. Realizar actividades de información y formación básica de trabajadores.
 - e. Vigilar el cumplimiento del programa de control y reducción de riesgos y efectuar personalmente las actividades de control de las condiciones de trabajo que tenga asignadas.
 - f. Participar en la planificación de la actividad preventiva y dirigir las actuaciones a desarrollar en casos de emergencia y primeros auxilios.
 - g. Colaborar con los servicios de prevención, en su caso.
 - h. Cualquier otra función asignada como auxiliar, complementaria o de colaboración del nivel superior.
2. Para desempeñar las funciones referidas en el apartado anterior, será preciso poseer una formación mínima con el contenido especificado en el programa a que se refiere el **Anexo V** y cuyo desarrollo tendrá una duración no inferior a 300 horas y una distribución horaria adecuada a cada proyecto formativo, respetando la establecida en el anexo citado.

Artículo 37: Funciones de nivel superior

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

- e. La vigilancia y control de la salud de los trabajadores en los términos señalados en el apartado 3 de este artículo.
2. Para desempeñar las funciones relacionadas en el apartado anterior será preciso contar con una titulación universitaria y poseer una formación mínima con el contenido especificado en el programa a que se refiere el **Anexo VI** y cuyo desarrollo tendrá una duración no inferior a 600 horas y una distribución horaria adecuada a cada proyecto formativo, respetando la establecida en el anexo citado.
 3. Las funciones de vigilancia y control de la salud de los trabajadores señaladas en la letra e) del apartado 1., serán desempeñadas por personal sanitario con competencia técnica, formación y capacidad acreditada con arreglo a la normativa vigente y a lo establecido en los párrafos siguientes:
 - a. Los servicios de prevención que desarrollen funciones de vigilancia y control de la salud de los trabajadores deberán contar con un médico especialista en Medicina del Trabajo o diplomado en Medicina de Empresa y un A.T.S./D.U.E de empresa, sin perjuicio de la participación de otros profesionales sanitarios con competencia técnica, formación y capacidad acreditada.
 - b. En materia de vigilancia de la salud, la actividad sanitaria deberá abarcar, en las condiciones fijadas por el **artículo 22 de la Ley 31/95, de Prevención de Riesgos Laborales:**
 1. Una evaluación de la salud de los trabajadores inicial después de la incorporación al trabajo o después de la asignación de tareas específicas con nuevos riesgos para la salud.
 2. Una evaluación de la salud de los trabajadores que reanuden el trabajo tras una ausencia prolongada por motivos de salud, con la finalidad de descubrir sus eventuales orígenes profesionales y recomendar una acción apropiada para proteger a los trabajadores.
 3. Una vigilancia de la salud a intervalos periódicos.
 - c. La vigilancia de la salud estará sometida a protocolos específicos u otros medios existentes con respecto a los factores de riesgo a los que esté expuesto el trabajador. El Ministerio de Sanidad y Consumo y las Comunidades Autónomas, oídas las sociedades científicas competentes, y de acuerdo con lo establecido en la Ley General de Sanidad en materia de participación de los agentes sociales, establecerán la periodicidad y contenidos específicos de cada caso.

Los exámenes de salud incluirán, en todo caso, una historia clínico-laboral, en la que además de los datos de anamnesis, exploración clínica y control biológico y estudios complementarios en función de los riesgos inherentes al

trabajo, se hará constar una descripción detallada del puesto de trabajo, el tiempo de permanencia en el mismo, los riesgos detectados en el análisis de las condiciones de trabajo, y las medidas de prevención adoptadas. Deberá constar igualmente, en caso de disponerse de ello, una descripción de los anteriores puestos de trabajo, riesgos presentes en los mismos, y tiempo de permanencia para cada uno de ellos.

- d. El personal sanitario del servicio de prevención deberá conocer las enfermedades que se produzcan entre los trabajadores y las ausencias del trabajo por motivos de salud, a los solos efectos de poder identificar cualquier relación entre la causa de enfermedad o de ausencia y los riesgos para la salud que puedan presentarse en los lugares de trabajo.
- e. En los supuestos en que la naturaleza de los riesgos inherentes al trabajo lo haga necesario, el derecho de los trabajadores a la vigilancia periódica de su estado de salud deberá ser prolongado más allá de la finalización de la relación laboral a través del Sistema Nacional de Salud.
- f. El personal sanitario del servicio deberá analizar los resultados de la vigilancia de la salud de los trabajadores y de la evaluación de los riesgos, con criterios epidemiológicos y colaborará con el resto de los componentes del servicio, a fin de investigar y analizar las posibles relaciones entre la exposición a los riesgos profesionales y los perjuicios para la salud y proponer medidas encaminadas a mejorar las condiciones y medio ambiente de trabajo.
- g. El personal sanitario del servicio de prevención estudiará y valorará, especialmente, los riesgos que puedan afectar a las trabajadoras en situación de embarazo o parto reciente, a los menores y a los trabajadores especialmente sensibles a determinados riesgos, y propondrá las medidas preventivas adecuadas.
- h. El personal sanitario del servicio de prevención que, en su caso, exista en el centro de trabajo deberá proporcionar los primeros auxilios y la atención de urgencia a los trabajadores víctimas de accidentes o alteraciones en el lugar de trabajo.

CAPÍTULO VII - COLABORACIÓN CON EL SISTEMA NACIONAL DE SALUD

Artículo 38: Colaboración con el Sistema Nacional de Salud

1. De acuerdo con lo establecido en el **artículo 10 de la Ley 31/95, de Prevención de Riesgos Laborales** y artículo 21 de la Ley 14/86, General de Sanidad, el servicio de prevención colaborará con los servicios de atención primaria de salud y de asistencia sanitaria especializada para el diagnóstico,

tratamiento y rehabilitación de enfermedades relacionadas con el trabajo, y con las Administraciones Sanitarias competentes en la actividad de salud laboral que se planifique, siendo las unidades responsables de Salud Pública del Área de Salud, que define la Ley General de Sanidad, las competentes para la coordinación entre los servicios de prevención que actúen en ese Área y el sistema sanitario. Esta coordinación será desarrollada por las Comunidades Autónomas en el ámbito de sus competencias.

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

Artículo 39: Información sanitaria

1. El servicio de prevención colaborará con las Autoridades sanitarias para proveer el Sistema de Información Sanitaria en Salud Laboral. El conjunto mínimo de datos de dicho sistema de información será establecido por el Ministerio de Sanidad y Consumo, previo acuerdo con los órganos competentes de las Comunidades Autónomas, en el seno del Consejo Interterritorial del Sistema Nacional de Salud. Las Comunidades Autónomas en el ámbito de sus respectivas competencias, podrán desarrollar el citado sistema de información sanitaria.
2. El personal sanitario del servicio de prevención realizará la vigilancia epidemiológica, efectuando las acciones necesarias para el mantenimiento del Sistema de Información Sanitaria en Salud Laboral en su ámbito de actuación.
3. De efectuarse tratamiento automatizado de datos de salud o de otro tipo de datos personales, deberá hacerse conforme a la Ley Orgánica 5/1992, de 29 de octubre.

Disposiciones adicionales

Disposición adicional primera: Carácter Básico

1. El presente Reglamento constituye legislación laboral, dictada al amparo del **artículo 149.1.7ª de la Constitución**.
2. Respecto del personal civil con relación de carácter administrativo o estatutario al servicio de las Administraciones públicas, el presente Reglamento será de aplicación en los siguientes términos:

- a. Los artículos que a continuación se relacionan constituyen normas básicas en el sentido previsto en el **artículo 149.1.18.ª de la Constitución: 1**, excepto las referencias al **capítulo V y al artículo 36**, en cuanto al Comité de Seguridad y Salud, de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, y al **capítulo III de este real decreto; 2; 3; 4**, apartados 1, 2 y 3, excepto la referencia al **capítulo VI; 5; 6; 7; 8; 9; 10; 12**, apartados 1 y 2, excepto el **párrafo a); 13**, apartados 1, excepto la referencia al capítulo VI, y 2; **15**, apartados **1, 2** y párrafo primero, **3 y 4; 16, apartado 2**, excepto el segundo párrafo; **20, artículo 22 bis, disposición adicional décima, disposición adicional undécima, disposición adicional duodécima.**
- b. En el ámbito de las Comunidades Autónomas y las entidades locales, las funciones que el Reglamento atribuye a las Autoridades laborales y a la Inspección de Trabajo y Seguridad Social podrán ser atribuidas a órganos diferentes.

Disposición adicional segunda: Integración en los servicios de prevención

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

Disposición adicional tercera: Mantenimiento de la actividad preventiva

1. La aplicación del presente Real Decreto no afectará a la continuación de la actividad sanitaria que se ha venido desarrollando en las empresas al amparo de las normas reguladoras de los servicios médicos de empresa que se derogan y de sus disposiciones de aplicación y desarrollo, aunque dichas empresas no constituyan servicios de prevención.
2. Tampoco afectará la aplicación del presente Real Decreto al mantenimiento de la actividad preventiva desarrollada por los servicios de seguridad e higiene en el trabajo existentes en las empresas en la fecha de publicación de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, aún cuando no concurren las circunstancias previstas en el **artículo 14** del mismo.

Disposición adicional cuarta: Aplicación a las Administraciones públicas

1. En el ámbito de las Administraciones públicas, la organización de los recursos necesarios para el desarrollo de las actividades preventivas y la definición de las funciones y niveles de cualificación del personal que las lleve a cabo se realizará

en los términos que se regulen en la normativa específica que al efecto se dicte, de conformidad con lo dispuesto en el **artículo 31**, apartado 1 y en la **Disposición adicional tercera de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales**, y en la Disposición adicional primera de este Reglamento, previa consulta con las organizaciones sindicales más representativas, en los términos señalados en la Ley 7/1990, de 19 de julio, sobre negociación colectiva y participación en la determinación de las condiciones de trabajo de los empleados públicos.

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

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

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

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

Disposición adicional quinta. Convalidación de funciones y certificación de formación equivalente.

1. Quienes en la fecha de publicación de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales vinieran realizando las funciones señaladas en los artículos 36 y 37 de esta norma y no cuenten con la formación mínima prevista en dichos preceptos podrán continuar desempeñando tales funciones en la empresa o entidad en que la viniesen desarrollando, siempre que reúnan los requisitos siguientes:
 - a. Contar con una experiencia no inferior a tres años a partir de 1985, en la realización de las funciones señaladas en el **artículo 36** de esta norma, en una empresa, institución o en las Administraciones Públicas. En el caso de las funciones contempladas en el **artículo 37** la experiencia requerida será de un año cuando posean titulación universitaria o de cinco años en caso de carecer de ella.
 - b. Acreditar una formación específica en materia preventiva no inferior a cien horas, computándose tanto la formación recibida como la impartida, cursada en algún organismo público o privado de reconocido prestigio.

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

2. Durante el año 1998 los profesionales que, en aplicación del apartado anterior, vinieran desempeñando las funciones señaladas en los **artículos 36 ó 37** de esta norma en la fecha de publicación de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, podrán ser acreditados por la autoridad laboral competente del lugar donde resida el solicitante, expidiéndoles la correspondiente certificación de formación equivalente que les facultará para el desempeño de las funciones correspondientes a dicha formación, tras la oportuna verificación del cumplimiento de los requisitos que se establecen en el presente apartado.

Asimismo, durante el año 1998 podrán optar a esta acreditación aquellos profesionales que, en virtud de los conocimientos adquiridos y de su experiencia profesional anterior a la fecha de publicación de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, debidamente acreditados, cuenten con la cualificación necesaria para el desempeño de las funciones de nivel intermedio o de nivel superior en alguna de las especialidades de seguridad en el trabajo, higiene industrial y ergonomía y psicología aplicada.

En ambos casos, para poder optar a la acreditación que se solicita será necesario, como mínimo y sin perjuicio de lo dispuesto en el apartado 3, cumplir los siguientes requisitos:

- a. Una experiencia no inferior a tres años a partir de 1985 en la realización de las funciones de nivel intermedio o del nivel superior descritas en los **artículos 36 y 37**, respectivamente, del Real Decreto 39/1997, de 17 de enero, para la acreditación del correspondiente nivel.
 - b. Acreditar una formación específica en materia preventiva no inferior a cien horas, computándose tanto la formación recibida como la impartida, cursada en algún organismo público o privado de reconocido prestigio; y
 - c. Contar con una titulación universitaria de primer o segundo ciclo para el caso de que se solicite la acreditación para el nivel superior.
3. Para expedir la certificación señalada en el apartado anterior, la autoridad laboral competente comprobará si se reúnen los requisitos exigidos para la acreditación que se solicita:
 - a. Por medio de la valoración de la documentación acreditativa de la titulación, que en su caso se posea, y de la correspondiente a los programas formativos de aquellos cursos recibidos que, dentro de los límites señalados en el apartado anterior, deberán incluir los contenidos sustanciales de los **anexos V o VI** de este Real Decreto, según el caso. Esta documentación será presentada por el solicitante, haciendo constar que éste los ha superado con suficiencia

en entidades formativas con una solvencia y prestigio reconocidos en su ámbito.

- b. Mediante la valoración y verificación de la experiencia, que deberá ser acorde con las funciones propias de cada nivel y, además, con la especialidad a acreditar en el caso del nivel superior, con inclusión de los cursos impartidos en su caso, acreditada por entidades o empresas donde haya prestado sus servicios; y
- c. A través de la verificación de que se poseen los conocimientos necesarios en los aspectos no suficientemente demostrados en aplicación de lo dispuesto en los párrafos a) y b) anteriores, que completan lo exigido en los **anexos V o VI** de este Real Decreto, mediante la superación de las pruebas teórico-prácticas necesarias para determinar las capacidades y aptitudes exigidas para el desarrollo de las funciones recogidas en los **artículos 36 o 37**.

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

En el sector marítimo-pesquero seguirá en vigor lo establecido, en materia de formación, información, educación y práctica de los reconocimientos médicos previos al embarque, en el R. D. 1414/1981, de 3 de julio, por el que se reestructura el Instituto Social de la Marina.

Disposición adicional séptima: Negociación colectiva

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

Disposición adicional octava: Criterios de acreditación y autorización

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

Disposición adicional novena: Disposiciones supletorias en materia de procedimientos administrativos

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

Añadido por el Real Decreto 604/2006, en concreto por el artículo 1 punto dieciocho.

Disposición adicional décima. Presencia de recursos preventivos en las obras de construcción

En el ámbito de aplicación del **Real Decreto 1627/1997**, de 24 de octubre, por el que se establecen las disposiciones mínimas de seguridad y salud en las obras de construcción, la presencia en el centro de trabajo de los recursos preventivos de cada contratista prevista en la **disposición adicional decimocuarta de la Ley 31/1995**, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales se aplicará en los términos establecidos en la **disposición adicional única del citado Real Decreto 1627/1997**.

Disposición adicional undécima. Actividades peligrosas a efectos de coordinación de actividades empresariales

A efectos de lo previsto en el **artículo 13.1.a) del Real Decreto 171/2004**, de 30 de enero, por el que se desarrolla el **artículo 24 de la Ley 31/1995**, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, en materia de coordinación de actividades empresariales, se consideran actividades o procesos peligrosos o con riesgos especiales los incluidos en el **Anexo I del presente real decreto**.

Disposición adicional duodécima. Actividades peligrosas a efectos del texto refundido de la Ley de Infracciones y Sanciones en el Orden Social, aprobada por el Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto

1. A efectos de lo previsto en los **apartados 7 y 8.a), del artículo 13 del texto refundido de la Ley de Infracciones y Sanciones en el Orden Social**, aprobado por el Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto, se consideran actividades peligrosas o con riesgos especiales las incluidas en el **Anexo I de este real decreto**, siempre que su realización concorra con alguna de las siguientes situaciones:

- a. Una especial dificultad para controlar las interacciones de las diferentes actividades desarrolladas en el centro de trabajo que puedan generar riesgos calificados como graves o muy graves.
 - b. Una especial dificultad para evitar que se desarrollen en el centro de trabajo, sucesiva o simultáneamente, actividades incompatibles entre sí desde la perspectiva de la seguridad y la salud de los trabajadores.
 - c. Una especial complejidad para la coordinación de las actividades preventivas como consecuencia del número de empresas y trabajadores concurrentes, del tipo de actividades desarrolladas y de las características del centro de trabajo.
2. A efectos de lo previsto en el **artículo 13.8.b)** de la Ley de Infracciones y Sanciones en el Orden Social, se consideran actividades peligrosas o con riesgos especiales las incluidas en el **artículo 22 bis.1.b) de este real decreto**.

Disposición transitoria primera: Constitución de servicio de prevención

Sin perjuicio del mantenimiento de aquellas actividades preventivas que se estuvieran realizando en la empresa en la fecha de entrada en vigor de esta disposición, los servicios de prevención propios que deban constituir las empresas de más de 250 trabajadores y hasta 1000 trabajadores de conformidad con lo dispuesto en las **letras a) y b) del artículo 14** deberán estar en funcionamiento a más tardar el 1 de enero de 1999, con excepción de las empresas que realizan alguna de las actividades incluidas en el **Anexo I** que lo harán el 1 de enero de 1998.

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

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

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

Disposición transitoria tercera. Acreditación de la formación

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

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

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

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

Disposición derogatoria única: Alcance de la derogación

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

El presente Real Decreto no afecta a la vigencia de las Disposiciones especiales sobre prevención de riesgos profesionales en las explotaciones mineras, contenidas en el Capítulo IV del Real Decreto 3255/1983, de 21 de diciembre, por el que se aprueba el Estatuto Minero y en sus normas de desarrollo, así como las del Real Decreto 2857/1978, de 25 de agosto, por el que se aprueba el Reglamento General para el Régimen de la Minería, y el **Real Decreto 863/1985**, de 2 de abril, por el que se aprueba el Reglamento General de Normas Básicas de Seguridad Minera, y sus Disposiciones complementarias.

Disposición final primera: Habilitación reglamentaria

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

Disposición final segunda: Entrada en vigor (Modificada por el Real Decreto 780/1998)

El presente Real Decreto entrará en vigor a los dos meses de su publicación en el "Boletín Oficial del Estado", a excepción del apartado 2 de los artículos **35, 36 y 37 del Capítulo VI** que lo harán a los 12 meses.

Dado en Madrid a 17 de enero de 1.997

JUAN CARLOS R.

El Ministro de Trabajo y Asuntos Sociales

JAVIER ARENAS BOCANEGRA



ANEXOS II

MÓDULO 6



ANEXO I

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

ANEXO II. NOTIFICACIÓN SOBRE CONCURRENCIA DE CONDICIONES QUE NO HACEN NECESARIO RECURRIR A LA AUDITORÍA DEL SISTEMA DE PREVENCIÓN DE LA EMPRESA

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

Datos de la Empresa

De nueva creación:	NIF:
Ya existente:	CIF:
Nombre o razón social:	Municipio:
Domicilio social:	Teléfono:
Provincia: Código Postal:	Entidad gestora o colaboradora A.T. y E.P.:
Actividad económica:	Número de trabajadores:
Clase de centro de trabajo (taller, oficina, almacén):	Superficie construida (m2)
Realizada la evaluación de riesgos con fecha:	



Datos relativos a la prevención de riesgos

Riesgos existentes	Actividad preventiva procedente

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

ANEXO III. CRITERIOS GENERALES PARA EL ESTABLECIMIENTO DE PROYECTOS Y PROGRAMAS FORMATIVOS, PARA EL DESEMPEÑO DE LAS FUNCIONES DEL NIVEL BÁSICO, MEDIO Y SUPERIOR

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

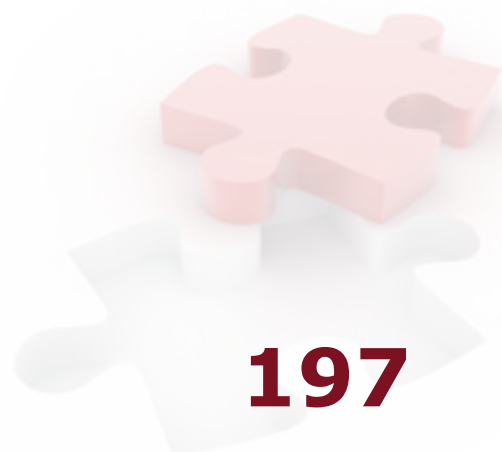
El marco normativo en materia de prevención de riesgos laborales abarcará toda la legislación general; internacional, comunitaria y española, así como la normativa derivada específica para la aplicación de las técnicas preventivas, y su concreción y desarrollo en los convenios colectivos.

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

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

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

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



ANEXO IV. CONTENIDO MÍNIMO DEL PROGRAMA DE FORMACIÓN, PARA EL DESEMPEÑO DE LAS FUNCIONES DE NIVEL BÁSICO

A) CONTENIDO MÍNIMO DEL PROGRAMA DE FORMACIÓN, PARA EL DESEMPEÑO DE LAS FUNCIONES DE NIVEL BÁSICO

I. CONCEPTOS BÁSICOS SOBRE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO.

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

Total horas: 10

II. RIESGOS GENERALES Y SU PREVENCIÓN.

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

Total horas: 25



III. RIESGOS ESPECÍFICOS Y SU PREVENCIÓN EN EL SECTOR CORRESPONDIENTE A LA ACTIVIDAD DE LA EMPRESA.

Total horas: 5

IV. ELEMENTOS BÁSICOS DE GESTIÓN DE LA PREVENCIÓN DE RIESGOS.

- a. Organismo públicos relacionados con la Seguridad y Salud en el Trabajo.
- b. Organización del trabajo preventivo: "rutinas" básicas.
- c. Documentación: recogida, elaboración y archivo.

Total horas: 5

V. PRIMEROS AUXILIOS.

Total horas: 5

B) CONTENIDO MÍNIMO DEL PROGRAMA DE FORMACIÓN, PARA EL DESEMPEÑO DE LAS FUNCIONES DE NIVEL BÁSICO

I. CONCEPTOS BÁSICOS SOBRE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO.

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

Total horas: 7

II. RIESGOS GENERALES Y SU PREVENCIÓN.

- a. Riesgos ligados a las condiciones de Seguridad.
- b. Riesgos ligados al medio-ambiente de trabajo.

- c. La carga de trabajo, la fatiga y la insatisfacción laboral.
- d. Sistemas elementales de control de riesgos. Protección colectiva e individual.
- e. Planes de emergencia y evacuación.
- f. El control de la salud de los trabajadores.

Total horas: 12

III. RIESGOS ESPECÍFICOS Y SU PREVENCIÓN EN EL SECTOR CORRESPONDIENTE A LA ACTIVIDAD DE LA EMPRESA.

Total horas: 5

IV. ELEMENTOS BÁSICOS DE GESTIÓN DE LA PREVENCIÓN DE RIESGOS.

- a. Organismo públicos relacionados con la Seguridad y Salud en el Trabajo.
- b. Organización del trabajo preventivo: "rutinas" básicas.
- c. Documentación: recogida, elaboración y archivo.

Total horas: 4

V. PRIMEROS AUXILIOS.

Total horas: 2



ANEXO V. CONTENIDO MÍNIMO DEL PROGRAMA DE FORMACIÓN, PARA EL DESEMPEÑO DE LAS FUNCIONES DE NIVEL INTERMEDIO

I. CONCEPTOS BÁSICOS SOBRE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO.

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

Total horas: 20

II. METODOLOGÍA DE LA PREVENCIÓN I: TÉCNICAS GENERALES DE ANÁLISIS, EVALUACIÓN Y CONTROL DE LOS RIESGOS.

1. RIESGOS RELACIONADOS CON LAS CONDICIONES DE SEGURIDAD:

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

- a. Máquinas.
- b. Equipos, instalaciones y herramientas.
- c. Lugares y espacios de trabajo.
- d. Manipulación, almacenamiento y transporte.
- e. Electricidad.
- f. Incendios.
- g. Productos químicos.
- h. Residuos tóxicos y peligrosos.



- i. Inspecciones de seguridad y la investigación de accidentes.
- j. Medidas preventivas de eliminación y reducción de riesgos.

2. RIESGOS RELACIONADOS CON EL MEDIO-AMBIENTE DE TRABAJO:

1. Agentes físicos.

- a. Ruido.
- b. Vibraciones.
- c. Ambiente térmico.
- d. Radiaciones ionizantes y no ionizantes.
- e. Otros agentes físicos.

2. Agentes químicos.

3. Agentes biológicos.

4. Identificación, análisis y evaluación general: Metodología de actuación. La encuesta higiénica.

5. Medidas preventivas de eliminación y reducción de riesgos.

3. OTROS RIESGOS:

- . Carga de trabajo y fatiga: Ergonomía.
- a. Factores psicosociales y organizativos: Análisis y evaluación general.
- b. Condiciones ambientales: Iluminación. Calidad de aire interior.
- c. Concepción y diseño de los puestos de trabajo.

Total horas 170

III. METODOLOGÍA DE LA PREVENCIÓN II: TÉCNICAS ESPECÍFICAS DE SEGUIMIENTO Y CONTROL DE LOS RIESGOS.

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

Total horas: 40

IV. METODOLOGÍA DE LA PREVENCIÓN III: PROMOCIÓN DE LA PREVENCIÓN.

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

Total horas: 20

V. ORGANIZACIÓN Y GESTIÓN DE LA PREVENCIÓN.

- 0. Recursos externos en materia de prevención de riesgos laborales.
- 1. Organización de la prevención dentro de la empresa:
 - . Prevención integrada.
 - a. Modelos organizativos.
- 2. Principios básicos de Gestión de la Prevención:
 - . Objetivos y prioridades.
 - a. Asignación de responsabilidades.
 - b. Plan de Prevención.



3. Documentación.

4. Actuación en caso de emergencia:

. Planes de emergencia y evacuación.

a. Primeros auxilios.

Total horas: 50

ANEXO VI. CONTENIDO MÍNIMO DEL PROGRAMA DE FORMACIÓN, PARA EL DESEMPEÑO DE LAS FUNCIONES DE NIVEL SUPERIOR

El programa formativo de nivel superior constará de tres partes:

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

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

- A. **Seguridad en el trabajo**
- B. **Higiene Industrial**
- C. **Ergonomía y psicología aplicada**

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

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

I. PARTE COMÚN

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

- a. Condiciones de trabajo y salud.
- b. Riesgos.
- c. Daños derivados del trabajo.
- d. Prevención y protección.
- e. Bases estadísticas aplicadas a la prevención.

Total horas: 20

2. Técnicas de prevención de riesgos laborales.

- 1. Seguridad en el Trabajo:
 - a. Concepto y definición de Seguridad: Técnicas de Seguridad.



- b. Accidentes de Trabajo.
- c. Investigación de Accidentes como técnica preventiva
- d. Análisis y evaluación general del riesgo de accidente.
- e. Norma y señalización en seguridad.
- f. Protección colectiva e individual.
- g. Análisis estadístico de accidentes.
- h. Planes de emergencia y autoprotección.
- i. Análisis, evaluación y control de riesgos específicos: máquinas; equipos, instalaciones y herramientas; lugares y espacios de trabajo; manipulación, almacenamiento y transporte; electricidad; incendios; productos químicos.
- j. Residuos tóxicos y peligrosos.
- k. Inspecciones de seguridad e investigación de accidentes.
- l. Medidas preventivas de eliminación y reducción de riesgos.

Total horas: 70

2. Higiene Industrial.

- a. Higiene Industrial. Conceptos y objetivos.
- b. Agentes químicos. Toxicología laboral.
- c. Agentes químicos. Evaluación de la exposición.
- d. Agentes químicos. Control de la exposición: principios generales; acciones sobre el foco contaminante; acciones sobre el medio de propagación. Ventilación; acciones sobre el individuo: equipos de protección individual: clasificación.
- e. Normativa legal específica.
- f. Agentes físicos: características, efectos, evaluación y control: ruido, vibraciones, ambiente térmico, radiaciones no ionizantes, radiaciones ionizantes.
- g. Agentes biológicos. Efectos, evaluación y control.

Total horas: 70

3. Medicina del trabajo.

- a. Conceptos básicos, objetivos y funciones.
- b. Patologías de origen laboral.
- c. Vigilancia de la salud.
- d. Promoción de la salud en la empresa.
- e. Epidemiología laboral e investigación epidemiológica.
- f. Planificación e información sanitaria.
- g. Socorrismo y primeros auxilios.

Total horas: 20

4. Ergonomía y psicología aplicada.

- a. Ergonomía: conceptos y objetivos.
- b. Condiciones ambientales en Ergonomía.
- c. Concepción y diseño del puesto de trabajo.
- d. Carga física de trabajo.
- e. Carga mental de trabajo.
- f. Factores de naturaleza psicosocial.
- g. Estructura de la organización.
- h. Características de la empresa, del puesto e individuales.
- i. Estrés y otros problemas psicosociales.
- j. Consecuencias de los factores psicosociales nocivos y su evaluación.
- k. Intervención psicosocial.

Total horas: 40



3. Otras actuaciones en materia de prevención de riesgos laborales.

0. Formación.

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

1. Técnicas de comunicación, información y negociación.

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

Total horas: 30

4. Gestión de la prevención de riesgos laborales.

. Aspectos generales sobre administración y gestión empresarial.

- a. Planificación de la Prevención.
- b. Organización de la Prevención.
- c. Economía de la Prevención.
- d. Aplicación a sectores especiales: Construcción, industrias extractivas, transporte, pesca y agricultura.

Total horas: 40

5. Técnicas afines.

. Seguridad del producto y sistemas de gestión de la calidad.

- a. Gestión medioambiental.
- b. Seguridad industrial y prevención de riesgos patrimoniales.

c. Seguridad vial.

Total horas: 20

6. **Ámbito jurídico de la prevención.**

. Nociones de derecho del trabajo.

a. Sistema español de la seguridad social.

b. Legislación básica de relaciones laborales.

c. Normativa sobre prevención de riesgos laborales.

d. Responsabilidades en materia preventiva.

e. Organización de la prevención en España.

Total horas: 40

II. ESPECIALIZACIÓN OPTATIVA

A. Área de seguridad en el trabajo: deberá acreditarse una formación mínima de 100 horas prioritariamente como profundización en los temas contenidos en el **apartado 2.1. de la parte común.**

B. Área de higiene industrial: deberá acreditarse una formación mínima de 100 horas, prioritariamente como profundización en los temas contenidos en el **apartado 2.2. de la parte común.**

C. Área de ergonomía y psicología aplicada: deberá acreditarse una formación mínima de 100 horas, prioritariamente como profundización en los temas contenidos en el **apartado 2.4. de la parte común.**



MODIFICACIÓN EL REAL DECRETO 39/1997

Real Decreto 780/1998, de 30 de abril, por el que se modifica el Real Decreto 39/1997, de 17 de enero, por el que se aprueba el Reglamento de los servicios de prevención.

EXPOSICIÓN DE MOTIVOS

El **Real Decreto 39/1997**, de 17 de enero, por el que se aprueba el Reglamento de los servicios de prevención, vino a desarrollar los aspectos específicos previstos en el **artículo 6 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales**, a tenor de cuyo apartado 1, párrafos d) y e), se ha procedido a la regulación de los procedimientos de evaluación de los riesgos para la salud de los trabajadores y de las modalidades de organización, funcionamiento y control de los servicios de prevención, así como de las capacidades y aptitudes que han de reunir los integrantes de dichos servicios y los trabajadores designados para desarrollar la actividad preventiva.

En el citado Real Decreto, la idoneidad de la actividad preventiva que ha de realizar el empresario, queda garantizada a través del doble mecanismo que en dicha disposición se regula: de una parte, la acreditación por la autoridad laboral de los servicios de prevención externos, como forma de garantizar la adecuación de sus medios a las actividades que vayan a desarrollar y, de otra, la auditoría o evaluación externa del sistema de prevención, cuando esta actividad es asumida por el empresario con sus propios medios.

En relación con las capacidades o aptitudes necesarias para el desarrollo de la actividad preventiva, dicho Real Decreto establece la formación mínima necesaria para el desempeño de las funciones propias de la actividad preventiva, que se agrupan en tres niveles: básico, intermedio y superior, en el último de los cuales se incluyen las especialidades y disciplinas preventivas de medicina del trabajo, seguridad en el trabajo, higiene industrial y ergonomía y psicología aplicada. Ante la inexistencia actual de titulaciones académicas o profesionales correspondientes a los niveles formativos mencionados, salvo en lo relativo a la especialidad de medicina del trabajo, se contempla la posibilidad transitoria de acreditación alternativa de la formación exigida, hasta se determinen las titulaciones correspondientes por las autoridades competentes en materia educativa.

Con el fin de concretar las condiciones mínimas que han de reunir las personas o entidades para que puedan cumplir adecuadamente sus funciones, manteniendo un equilibrio entre garantías y medios mínimos para impulsar su aparición en el mercado de trabajo, se dictó por el Ministro de Trabajo y Asuntos Sociales la **Orden de 27 de junio de 1997**, por la que se desarrolla el **Real Decreto 39/1997** en relación con las condiciones de acreditación de las entidades especializadas como servicios de prevención ajenos a las empresas, de autorización de las personas o entidades especializadas que pretendan desarrollar la actividad de auditoría del sistema de prevención de las empresas y de autorización de las entidades públicas o

privadas para desarrollar y certificar actividades formativas en materia de prevención de riesgos laborales.

El tiempo transcurrido entre la publicación de 31 de enero de 1997 del **Real Decreto 39/1997**, de 17 de enero, y la entrada en vigor el 5 de julio de 1997 de la citada **Orden de 27 de junio de 1997**, acortó el tiempo disponible para realizar sus proyectos formativos por las entidades públicas o privadas interesadas en el desarrollo y certificación de actividades formativas en materia de prevención de riesgos laborales, una vez autorizadas por las autoridades laborales competentes, estando la mayoría de las mismas en período de impartición de la formación.

Ello ha repercutido en la operatividad real de los servicios de prevención, tanto los propios constituidos por las empresas, como los ajenos a desarrollar por entidades especializadas acreditadas, y de las entidades interesadas en realizar la actividad de auditoría del sistema de prevención de las empresas, al no poder contar con profesionales que tuvieran certificada la formación mínima necesaria para poder ejercer las funciones correspondientes a los niveles medio y superior considerados en los **artículos 36 y 37** del Real Decreto 39/1997, de 17 de enero. En todos los supuestos, se ha podido comprobar que la aparición en el mercado de trabajo de profesionales con la acreditación requerida no cubre de manera apreciable las necesidades existentes en el momento de cumplirse los citados plazos. No ocurre lo mismo con el **artículo 35** de la citada disposición dado que el desarrollo de la formación correspondiente a las funciones de nivel básico no está condicionado a una previa autorización de la entidad formativa por parte de la autoridad laboral.

Por otra parte, si bien la **disposición adicional quinta del Real Decreto 39/1997**, permite la continuación del desempeño de las funciones de la actividad preventiva del nivel intermedio y superior, según el caso, que vinieran desarrollando en su empresa, a aquellos profesionales que reúnen los requisitos señalados en la misma disposición, pero siempre que se circunscriban a la actividad de dicha empresa, lo que impediría a tales profesionales seguir desarrollando las actividades preventivas para las que tienen capacidad y autorización fuera de tal empresa. Además, se ha podido constatar la existencia de profesionales, en los ámbitos de la actividad pública y privada, con un nivel de conocimientos y experiencia en el ejercicio de funciones de prevención de riesgos laborales equivalente, adquiridos en el ejercicio de su profesión y con inclusión de labor docente que, sin embargo, tienen dificultades en la demostración de esos conocimientos. En relación a este planteamiento, el presente Real Decreto permite el reconocimiento de tales profesionales por la autoridad laboral competente mediante la correspondiente certificación que, una vez comprobado el cumplimiento de los requisitos exigidos, les habilitará para el ejercicio de las funciones de la actividad preventiva correspondiente al nivel intermedio y superior, en los términos señalados en esta disposición.

Todo lo expuesto obliga a modificar los plazos transitorios establecidos en el Real Decreto 39/1997, de 17 de enero, y aconseja que se complete como lo dispuesto en este Real Decreto sobre el reconocimiento y acreditación de los profesionales que han venido desarrollando determinadas funciones de prevención de riesgos laborales.

En su virtud, a propuesta del Ministro de Trabajo y Asuntos Sociales, oída la Comisión Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo, consultadas las organizaciones sindicales y asociaciones empresariales más representativas, de acuerdo con el Consejo de Estado y previa deliberación del Consejo de Ministros en su reunión del día 30 de abril de 1998,

DISPONGO:

ARTÍCULO PRIMERO

Se modifica la **disposición final segunda del Real Decreto 39/1997**, de 17 de enero, que quedará redactada en los siguientes términos:

«Disposición final segunda. Entrada en vigor.

El presente Real Decreto entrará en vigor a los dos meses de su publicación en el "Boletín Oficial del Estado", a excepción del **apartado 2 del artículo 35**, que lo hará a los doce meses, y de los **apartados 2 de los artículos 36 y 37**, que lo harán el 31 de diciembre de 1998.»

ARTÍCULO SEGUNDO

Se modifica la **disposición adicional quinta** del Real Decreto 39/1997, de 17 de enero, que quedará redactado en los siguientes términos:

«Disposición adicional quinta. Convalidación de funciones y certificación de formación equivalente.

1. Quienes en la fecha de publicación de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales vinieran realizando las funciones señaladas en los artículos 36 y 37 de esta norma y no cuenten con la formación mínima prevista en dichos preceptos podrán continuar desempeñando tales funciones en la empresa o entidad en que la viniesen desarrollando, siempre que reúnan los requisitos siguientes:
 - a. Contar con una experiencia no inferior a tres años a partir de 1985, en la realización de las funciones señaladas en el **artículo 36** de esta norma, en una empresa, institución o en las Administraciones Públicas. En el caso de las funciones contempladas en el **artículo 37** la experiencia requerida será de un año cuando posean titulación universitaria o de cinco años en caso de carecer de ella.
 - b. Acreditar una formación específica en materia preventiva no inferior a cien horas, computándose tanto la formación recibida como la impartida, cursada en algún organismo público o privado de reconocido prestigio.

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

2. Durante el año 1998 los profesionales que, en aplicación del apartado anterior, vinieran desempeñando las funciones señaladas en los **artículos 36 ó 37** de esta norma en la fecha de publicación de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, podrán ser acreditados por la autoridad laboral competente del lugar donde resida el solicitante, expidiéndoles la correspondiente certificación de formación equivalente que les facultará para el desempeño de las funciones correspondientes a dicha formación, tras la oportuna verificación del cumplimiento de los requisitos que se establecen en el presente apartado.

Asimismo, durante el año 1998 podrán optar a esta acreditación aquellos profesionales que, en virtud de los conocimientos adquiridos y de su experiencia profesional anterior a la fecha de publicación de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, debidamente acreditados, cuenten con la cualificación necesaria para el desempeño de las funciones de nivel intermedio o de nivel superior en alguna de las especialidades de seguridad en el trabajo, higiene industrial y ergonomía y psicología aplicada.

En ambos casos, para poder optar a la acreditación que se solicita será necesario, como mínimo y sin perjuicio de lo dispuesto en el apartado 3, cumplir los siguientes requisitos:

- a. Una experiencia no inferior a tres años a partir de 1985 en la realización de las funciones de nivel intermedio o del nivel superior descritas en los **artículos 36 y 37**, respectivamente, del Real Decreto 39/1997, de 17 de enero, para la acreditación del correspondiente nivel.
 - b. Acreditar una formación específica en materia preventiva no inferior a cien horas, computándose tanto la formación recibida como la impartida, cursada en algún organismo público o privado de reconocido prestigio.
 - c. Contar con una titulación universitaria de primer o segundo ciclo para el caso de que se solicite la acreditación para el nivel superior.
3. Para expedir la certificación señalada en el apartado anterior, la autoridad laboral competente comprobará si se reúnen los requisitos exigidos para la acreditación que se solicita:
 - a. Por medio de la valoración de la documentación acreditativa de la titulación, que en su caso se posea, y de la correspondiente a los programas formativos de aquellos cursos recibidos que, dentro de los límites señalados en el apartado anterior, deberán incluir los contenidos sustanciales de los **anexos V o VI** de este Real Decreto, según el caso. Esta documentación será presentada por el solicitante, haciendo constar que éste los ha superado con suficiencia

en entidades formativas con una solvencia y prestigio reconocidos en su ámbito.

- b. Mediante la valoración y verificación de la experiencia, que deberá ser acorde con las funciones propias de cada nivel y, además, con la especialidad a acreditar en el caso del nivel superior, con inclusión de los cursos impartidos en su caso, acreditada por entidades o empresas donde haya prestado sus servicios.
- c. A través de la verificación de que se poseen los conocimientos necesarios en los aspectos no suficientemente demostrados en aplicación de lo dispuesto en los párrafos a) y b) anteriores, que completan lo exigido en los **anexos V o VI** de este Real Decreto, mediante la superación de las pruebas teórico-prácticas necesarias para determinar las capacidades y aptitudes exigidas para el desarrollo de las funciones recogidas en los **artículos 36 o 37.**»

Disposición final única

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

Dado en Madrid a 30 de abril de 1998-06-09.

JUAN CARLOS R.

El Ministro de Trabajo y Asuntos Sociales

JAVIER ARENAS BOCANEGRA



CUESTIONARIO DE EVALUACIÓN

MÓDULO 6



Cuestionario de Evaluación 6

1. La Organización Mundial de la Salud define la salud como:

- a) Estado de bienestar físico, social y mental.
- b) Ausencia de enfermedad.
- c) Las enfermedades o lesiones sufridas con motivo u ocasión del trabajo.

2. La posibilidad de que un trabajador sufra un determinado daño derivado del trabajo se denomina:

- a) Lesión.
- b) Riesgo laboral.
- c) Prevención.

3. Dentro de los principios de la acción preventiva, el orden de actuación es:

- a) Evitar los riesgos – Evaluar los riesgos – Equipos de Protección Individual - Protección Colectiva.
- b) Evitar los riesgos – Evaluar los riesgos – Protección Colectiva – Equipos de Protección Individual.
- c) Evaluar los riesgos – Evitar los riesgos – Protección Colectiva – Equipos de Protección Individual.

4. ¿Cuáles son los indicadores inmediatos y más evidentes de unas malas condiciones de trabajo?

- a) Riesgos laborales.
- b) Accidentes de trabajo.
- c) Enfermedad profesional.

5. ¿Cómo se denomina el conjunto de técnicas y procedimientos que tienen por objeto eliminar o disminuir el riesgo de que se produzcan los accidentes de trabajo?

- a) Ergonomía.
- b) Seguridad en el trabajo.
- c) Higiene Industrial.



6. ¿En qué Decreto figura la lista de Enfermedades Profesionales?

- a) 31/95.
- b) 1627/97.
- c) 1299/2006.

7. ¿Cómo se denomina al conjunto de técnicas que previenen la aparición de enfermedades profesionales, estudiando, valorando y modificando el medioambiente físico, químico o biológico del trabajo?

- a) Ergonomía.
- b) Seguridad en el trabajo.
- c) Higiene industrial.

8. En el trabajo se puede perder la salud de muchas maneras, ¿indica cual de los señalados a continuación, podríamos encasillarlo como "otros daños a la salud"?

- a) Golpes con objetos.
- b) Silicosis.
- c) Fatiga mental.

9. De los factores de naturaleza psicosocial y organizativa existentes en el trabajo se encarga:

- a) Psicosociología aplicada.
- b) Seguridad laboral.
- c) Higiene industrial.

10. La Directiva fundamental sobre Seguridad y salud en el trabajo (89/391/CEE) recibe un sobrenombre ¿cuál es?

- a) Ley de Prevención de Riesgos Laborales.
- b) Directiva Marco.
- c) Real Decreto sobre lugares del Trabajo.

11. De los siguientes derechos que enumeramos, uno no es correcto ¿Cuál es?

- a) Ser informado y formado en materia preventiva.
- b) Recibir vigilancia de la salud.
- c) Usar adecuadamente los EPIS.

12. Existe un marcado en los productos que avala que es "seguro". ¿Qué marcado es?

- a) Marcado CE.
- b) Marcado de AENOR.
- c) Marcado ISO.

13. El Reglamento donde se regula las modalidades de organización de los recursos necesarios para el desarrollo de las actividades preventivas se denomina:

- a) Ley de Prevención de Riesgos Laborales.
- b) Reglamento de los Servicios de Prevención.
- c) Reglamento de los lugares de trabajo.

14. Una reglamentación donde se establece las condiciones de iluminación, ventilación... se encuadra en:

- a) Lugares de trabajo.
- b) Equipos de trabajo.
- c) Equipos de Protección Individual.

15. La organización que recoge información técnica sobre la investigación relativa a la seguridad y salud en el trabajo es:

- a) Unión Europea.
- b) Agencia para la seguridad y salud en el trabajo.
- c) Organización Internacional del Trabajo.



16. La Agencia Europea para la Seguridad y Salud en el trabajo tiene su sede en:

- a) Bruselas.
- b) Bilbao.
- c) Luxemburgo.

17. El organismo internacional que garantiza el respeto a la legislación comunitaria se denomina:

- a) Tribunal de Justicia.
- b) Consejo Europeo.
- c) La Organización Internacional del Trabajo.

18. El Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo tiene como misión:

- a) Analizar las condiciones de seguridad y salud en el trabajo.
- b) Asesoramiento técnico y promoción de actividades de formación.
- c) Ambas son correctas.

19. ¿Qué organismo vigila el cumplimiento de la normativa sobre prevención de riesgos laborales?

- a) El Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el trabajo.
- b) La Inspección de Trabajo y Seguridad Social.
- c) La comisión nacional de seguridad y salud en el trabajo.

20. Las sanciones por incumplimiento de la normativa sobre prevención de riesgos laborales son impuestas por:

- a) La Inspección de Trabajo y Seguridad Social.
- b) El Instituto nacional de Seguridad e Higiene en el trabajo.
- c) La Autoridad Laboral.

21. ¿Qué es necesario que exista, en una empresa, para establecer un sistema de gestión de la prevención?

- a) Evaluación de riesgos.
- b) Identificación de riesgos.
- c) Compromiso de la Dirección.

22. El proceso dirigido a estimar la magnitud de los riesgos que no han podido evitarse, se denomina:

- a) Evaluación de riesgos.
- b) Planificación de la actividad preventiva.
- c) Auditoria.

23. La planificación de la actividad preventiva es un proceso que permite eliminar o controlar...

- a) Los accidentes laborales.
- b) Los riesgos.
- c) Los incidentes.

24. La auditoria es una herramienta que permite:

- a) La evaluación de riesgos.
- b) Una evaluación sistemática, documentada, periódica y objetiva del sistema de gestión de la empresa.
- c) La planificación de la actividad preventiva.

25. La auditoria que puede ser exigida legalmente es:

- a) Auditoria interna.
- b) Auditoria externa.

26. ¿Qué Servicios de Prevención deben ser acreditados por la Autoridad Laboral?

- a) Servicios de Prevención Mancomunados.
- b) Servicios de Prevención Propios.
- c) Servicios de Prevención Ajenos.



27. La información médica derivada de la vigilancia de salud de cada trabajador estará disponible para...

- a) El delegado de prevención.
- b) El empresario.
- c) El trabajador, los servicios médicos responsables y la autoridad sanitaria.

28. ¿En qué artículo de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales se regula la vigilancia de la salud de los trabajadores?

- a) Artículo 19.
- b) Artículo 22.
- c) Artículo 30.

29. ¿Quién tiene la obligación de informar a los trabajadores sobre los riesgos existentes en su puesto de trabajo?

- a) El Comité de Seguridad y Salud.
- b) El empresario.
- c) Los propios compañeros.

30. ¿Por qué Ministerio están tutelados las Mutuas de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales?

- a) Por el Ministerio de Industria.
- b) Por el Ministerio de Sanidad.
- c) Por el Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales.

31. Los representantes de los trabajadores con funciones específicas en materia de prevención de riesgos laborales, se denomina:

- a) Delegados de Prevención.
- b) Comité de empresa.
- c) Comité de seguridad y salud.

32. ¿Qué figura tiene la responsabilidad de establecer los objetivos anuales de Prevención de Riesgos Laborales?

- a) El trabajador designado.
- b) El Delegado de Prevención.
- c) El empresario.

33. De los siguientes registros hay uno que no es reglamentario. Indícalo:

- a) Declaración CE de conformidad de máquinas y equipos.
- b) Valoración de las contratatas que ha trabajado en la empresarial.
- c) Plan de emergencia.

34. ¿Qué artículo de la ley de prevención de riesgos laborales recoge la documentación que el empresario debe elaborar y conservar?

- a) Artículo 15.
- b) Artículo 22.
- c) Artículo 23.



Corrección de cuestionario evaluación 6

Fecha y firma

Nombre:

Apellidos:

PREGUNTA Nº	SOLUCIÓN
1	
2	
3	
4	
5	
6	
7	
8	
9	
10	
11	
12	
13	
14	
15	
16	

17	
18	
19	
20	
21	
22	
23	
24	
25	
26	
27	
28	
29	
30	
31	
32	
33	
34	

GLOSARIO



GLOSARIO:

- **Accesibilidad:** Refleja las limitaciones que puede encontrar una persona en el medio para poder satisfacer una necesidad.
- **Actitud:** Concepto que describe las diferentes formas en que la gente responde a su ambiente.
- **Ansiedad:** Sentimiento de agitación, de incertidumbre y de malestar. El núcleo central de la ansiedad es la preocupación.
- **Aptitud física:** Capacidad natural o adquirida para desarrollar una determinada actividad adecuadamente. No significa que sea capaz de realizarlo en este momento, pero sí que puede llegar a desempeñar dicha actividad en un futuro.
- **Aptitud:** Capacidad de una persona para realizar adecuadamente una tarea, en psicología engloba tanto capacidades cognitivas y procesos como características emocionales y de personalidad.
- **Arbitraje:** En el caso del arbitraje, las partes en conflicto se someten al juicio de una tercera parte, para resolver su caso. El árbitro goza entonces de todo el poder para formular una decisión que las partes deben cumplir. El árbitro tiene, pues, poder de decisión, al paso que el mediador tiene un papel exclusivamente funcional. Según los casos, el arbitraje es obligatorio o facultativo, de llegarse a un callejón sin salida en las negociaciones, y las condiciones de aplicación del arbitraje las fija la ley.
- **Asertividad:** Es la habilidad de expresar nuestros deseos de una manera amable, franca, abierta, directa y adecuada, logrando decir lo que queremos sin atentar contra los demás. Negociando con ellos su cumplimiento.
- **Autodeterminación:** Hacer ciertas cosas porque personalmente nos satisfacen o porque nos recompensan subjetivamente según el esquema preciso de valores, actitudes o creencias personales.
- **Autorregulación:** Es la habilidad de controlar nuestras propias emociones e impulsos para adecuarlos a un objetivo, de responsabilizarnos de los propios actos, de pensar antes de actuar y de evitar los juicios prematuros.
- **Beneficios sociales:** Tipo de compensación salarial que reciben todos los empleados por igual, aunque se pueden establecer un menú de beneficios que se ofrezcan y que se adapten mejor a las necesidades de cada trabajador, según su situación personal. Dentro de las compensaciones sociales, los Beneficios Sociales se encuadran a parte de los demás conceptos retributivos por su carácter colectivo y no salarial.

- **Capital:** Partida del balance formada por las aportaciones comprometidas por los socios que se concretan documentalmente en las acciones del Capital escriturado, por el cual responden ante terceros. Recursos financieros de los que dispone una empresa a largo plazo.
- **Ciclo motivacional:** El punto de partida del ciclo motivacional está dado por el surgimiento de una necesidad. Esta necesidad rompe el estado de equilibrio en el que se encuentra una persona, produciendo un estado de tensión que lleva al individuo a desarrollar un comportamiento capaz de descargar la tensión y liberarlo de la inconformidad y el desequilibrio. Si el comportamiento fue eficaz, la necesidad quedará satisfecha, retornando a su estado de equilibrio anterior.
- **Clima laboral:** Conjunto de cualidades, atributos o propiedades relativamente permanentes de un ambiente de trabajo concreto que son percibidas, sentidas o experimentadas por las personas que componen la organización empresarial y que influyen sobre su conducta.
- **Competencias diferenciadoras:** Son aquellas que predicen el comportamiento superior, por lo cual, permiten obtener factores que distinguen a un trabajador con desempeño exitoso de otro con desempeño mediano o inferior a lo requerido.
- **Competencias umbral:** Son aquellas que predicen el comportamiento promedio en determinada función, es decir son los conocimientos, destrezas y habilidades que necesita una persona para lograr un desempeño mediano o mínimamente adecuado.
- **Competencias:** Conjunto de destrezas, habilidades, conocimientos y actitudes que son necesarias para el desempeño de las actividades laborales. Son las unidades básicas para la definición de una cualificación profesional.
- **Competitividad:** Posición relativa de la empresa frente a sus competidores. Las cinco fuerzas del mercado que determinan el nivel de Competitividad de la empresa son, según Porter: los competidores actuales, los competidores potenciales, el resto de los nuevos productos, la presión negociadora de los proveedores y la presión negociadora de los clientes.
- **Compromiso:** Capacidad de asumir la visión y los objetivos de la organización o el grupo.
- **Comunicación:** Es una situación en que se comparte una información, a nivel bidireccional (feedback).
- **Conflictos:** Es el sentimiento del grado en que los miembros de la organización, tanto pares como superiores, aceptan las opiniones discrepantes y no temen enfrentar y solucionar los problemas tan pronto surjan.

- **Confrontación:** Es la forma primaria de la resolución de conflictos, se resuelve por la ley del mas fuerte, siempre generan un ganador y un perdedor.
- **Control:** Sistema y proceso de supervisión del cumplimiento de las decisiones, planes y funcionamiento de los sistemas organizativos para la comprobación sistemática del cumplimiento de los objetivos y decisiones adoptadas.
- **Cooperación:** Es el sentimiento de los miembros de la empresa sobre la existencia de un espíritu de ayuda de parte de los directivos, y de otros empleados del grupo. El énfasis está puesto en el apoyo mutuo, tanto de niveles superiores como inferiores.
- **Costes:** Gastos en que se incurren en el proceso de producción de un bien o prestación de servicio.
- **Creencias:** Filtros que determinan nuestros pensamientos, emociones y acciones.
- **Cultura organizacional:** Conjunto de valores, normas, creencias, actitudes, hábitos, formas de actuar, costumbres... que caracterizan las relaciones interpersonales en la organización y las relaciones externas en los diferentes entornos en los que interactúa.
- **Curiosidad:** El afán de conocimientos, el descubrimiento de nuevas realidades o facetas, el misterio, el dominio o el control sobre el entorno constituyen motivos que convierten al hombre en un ser inteligente, en un conquistador.
- **Desafío:** Corresponde al sentimiento que tienen los miembros de la organización acerca de los desafíos que impone el trabajo. Es la medida en que la organización promueve la aceptación de riesgos calculados a fin de lograr los objetivos propuestos.
- **Desarrollo profesional:** Cualquier forma de aprendizaje por el que una persona obtiene conocimientos, experiencia, mejora sus habilidades o actitudes y se capacita para asumir mayores responsabilidades o para mejorar como profesional.
- **Descripción de puesto de trabajo:** Documento escrito, basado en el análisis de los puestos de trabajo, en el que queda reflejado el contenido de los puestos de trabajo que se están tratando, donde se describe las tareas, las funciones, las operaciones y las responsabilidades de dichos puestos.
- **Desempeño:** Rendimiento en el trabajo en relación con lo que se espera de su puesto de trabajo y de su cualificación profesional. Este rendimiento se mide en términos de resultados obtenidos, así como de los procedimientos y los recursos empleados.

- **Diagnóstico:** Análisis de los recursos y capacidades de la empresa y las debilidades y amenazas competitivas de la misma. Constituye por sí mismo la principal fuente de información estratégica e incluye variables internas y externas, cuantificables y no cuantificables.
- **Distorsiones cognitivas:** Formas equivocadas de pensar que distorsionan la realidad.
- **Eficacia:** La necesidad psicológica de conocer, controlar y prever los acontecimientos, en lugar de ser un títere pasivo de los mismos, motiva al hombre a regular su comportamiento.
- **Eficiencia:** Consecución de los objetivos propuestos con el menor consumo de recursos. Este resultado sólo se puede establecer comparando dos variables referentes. En la empresa se relaciona con el grado de competitividad una vez alcanzados los niveles exigidos de utilidad, beneficio, rendimiento y productividad, según las medidas aplicadas.
- **Enfado:** Disgusto o enojo, generalmente contra otra persona.
- **Entorno:** Conjunto de condiciones externas a la organización, de diversa índoles, que influyen en la marcha organizacional de modo positivo o negativo.
- **Entrevista:** Técnica de investigación social, cuya finalidad es obtener información por medio de una relación social entre dos o más personas, entrevistados y entrevistadores, de acuerdo a un plan preestablecido.
- **Equipo de trabajo:** Un equipo es un conjunto de personas con funciones diferentes y complementarias, unidas por fines comunes y con un firme sentimiento de pertenencia al equipo y conciencia de sus deberes respecto al mismo.
- **Estándares:** Es la percepción de los miembros acerca del énfasis que pone las organizaciones sobre las normas de rendimiento.
- **Estrategia:** Definición de los objetivos y de las líneas generales de actuación de la empresa a partir del conocimiento de su situación actual y del pronóstico sobre la evolución de su entorno.
- **Estructura organizacional:** Conjunto de relaciones que componen la red o el esqueleto de la organización. Regula los mecanismos de coordinación entre las partes, se representa en el organigrama y se complementa con los manuales de procedimientos y los organizativos.
- **Estructura:** Representa la percepción que tienen los miembros de la organización acerca de la cantidad de reglas, procedimientos, trámites y otras limitaciones a que se ven enfrentados en el desarrollo de su trabajo. La medida en

que la organización pone el énfasis en la burocracia, versus el énfasis puesto en un ambiente de trabajo libre, informal e inestructurado.

- **Etnocentrismo:** Tendencia emocional que hace de la cultura propia el criterio exclusivo para interpretar los comportamientos de otros grupos, razas o sociedades.
- **Evaluación del desempeño:** Proceso en el que se establece un conocimiento compartido sobre lo que se pretende conseguir y cómo conseguirlo. Dicha evaluación debe centrarse en desarrollar el potencial de los empleados más que en corregir imperfecciones, puesto que se obtienen mejores resultados.
- **Evaluación del potencial:** Pronóstico del conjunto de capacidades, aptitudes, habilidades, conocimientos... que puede desarrollar una persona en un futuro (de 3 a 5 años).
- **Evaluación del rendimiento:** El sistema en conjunto que incluye los métodos utilizados para recoger datos, analizar los puestos de trabajo, establecer la fiabilidad y validez de los métodos, las características del evaluador y del evaluado que influyen en el proceso, el uso de la información para evaluación y perfeccionamiento, y la evaluación de la propia evaluación con relación a los objetivos declarados.
- **Expectativa:** Es la probabilidad que percibe un individuo de poder satisfacer una necesidad de acuerdo a su experiencia.
- **Feed – back:** Es una comunicación a una persona en la que se le facilita información sobre cómo es percibida, entendida o vivida su conducta por los demás.
- **Función:** Conjunto de tareas que suponen una porción significativa del trabajo total que implica el puesto de trabajo: declaraciones por escrito de misiones, responsabilidades y requisitos de un puesto de trabajo independientemente de la persona que lo ocupe.
- **Gestión de personal o RR.HH.:** Conjunto de PROCEDIMIENTOS relacionados con la administración de la PLANTILLA dentro de una empresa.
- **Gestión:** Conjunto de actividades orientadas a logro de unos resultados. En un sentido amplio engloba la planificación, desarrollo y evaluación de dichas actividades; en un sentido más estricto hace referencia al desarrollo real de las actividades una vez que éstas han sido planificadas.
- **Grupo de trabajo:** Conjunto restringido de personas ligadas entre sí por una constante de tiempo y espacio articulados por su mutua representación interna, que se proponen en forma explícita o implícita una tarea que constituye su finalidad y que interactúan a través de complejos mecanismos de asunción y adjudicación de roles.

- **Habilidades intelectuales:** Capacidades cognitivas como por ejemplo la creatividad, la inteligencia, la memoria...
- **Habilidades motoras:** Capacidades relacionadas con las características psicomotrices del individuo, como la rapidez, la agilidad...
- **Habilidades sociales:** Capacidades para resolver los problemas que se presentan en la vida social a través de una conducta habilidosa y socialmente aceptable dependiendo de la situación en la que el individuo se encuentre.
- **Habilidades:** Conjunto de capacidades que una persona es capaz de poner en práctica con éxito en un entorno o situación determinada. Es el conocimiento puesto en acción para conseguir un objetivo. Se relaciona con el "saber hacer".
- **Identidad:** Es el sentimiento de pertenencia a la organización y que se es un elemento importante y valioso dentro del grupo de trabajo. En general, es la sensación de compartir los objetivos personales con los de la organización.
- **Información:** Es una situación en la que se da una información de forma unidireccional.
- **Iniciativa y optimismo:** Competencias que movilizan a las personas para aprovechar las oportunidades y superar los contratiempos.
- **Inteligencia emocional:** La capacidad de crear voluntariamente estados de ánimo positivos a partir de las ideas, creencias, recuerdos de acontecimientos y otras circunstancias personales que nos permiten ser felices.
- **Inventario de puestos de trabajo:** Recopilación de los puestos de trabajo que conforman la organización. Únicamente recoge información cuantitativa.
- **Inventario de RR.HH.:** Recopilación de los datos de las personas que conforman la organización. No sólo es información cuantitativa, sino información cualitativa de los RR.HH.
- **Ira:** Enfado desmesurado que se proyecta sobre alguien. El detonante de la ira es el sentirse amenazado psicológicamente. Es como una amenaza para nuestra autoestima.
- **Lenguaje no verbal:** Conjunto de comportamientos no lingüísticos como los gestos, la mirada, el uso del espacio, etc.
- **Logro:** El impulso que nos lleva a mejorar.
- **Manual de puestos de trabajo:** Documento interno en el que se encuentran recogidos todos los puestos de la organización señalando el perfil requerido, responsabilidades y posición del puesto en el organigrama.

- **Mediación:** Se trata de una negociación entre las partes adversas en presencia de una tercera parte, neutral, cuyo papel consiste en favorecer la búsqueda de una solución para el conflicto. El mediador no tiene ningún poder para imponer una solución a los protagonistas. No es más que un catalizador.
- **Método:** Camino que se sigue para alcanzar una meta. Conjunto de técnicas empleadas para conseguir un objetivo determinado perteneciente a una programa más general.
- **Miedo:** Ante situaciones amenazadoras, o que causan inseguridad, en las que el alumno percibe que pierde el control sobre lo que puede ocurrir.
- **Motivación extrínseca:** Se entiende por motivación extrínseca el conjunto de recompensas, castigos o incentivos que recibe el sujeto desde el exterior y que acrecienta, mantiene o disminuye la actividad del sujeto. Tanto las recompensas como los incentivos contribuyen a motivar positivamente al sujeto, mientras que los castigos contribuyen a motivarlo negativamente. Los motivos extrínsecos o motivos ambientales proceden de nuestra experiencia en el pasado.
- **Motivación intrínseca:** La motivación intrínseca se refiere al conjunto de necesidades psicológicas internas que regulan el comportamiento. Tiene que ver con aquellas cosas que hacemos porque nos gustan, nos interesan y que predisponen personalmente a favor o en contra de algo.
- **Motivación:** Es el proceso que impulsa a una persona a actuar de una determinada manera o, por lo menos origina una propensión hacia un comportamiento específico. Ese impulso a actuar puede provenir del ambiente (estímulo externo) o puede ser generado por los procesos mentales internos del individuo. En este último aspecto la motivación se asocia con el sistema de cognición del individuo. La cognición es aquello que las personas conocen de si mismas y del ambiente que las rodea, el sistema cognitivo de cada persona implica a sus valores personales, que están influidos por su ambiente físico y social, por su estructura fisiológica, por sus necesidades y experiencias.
- **Motivaciones:** Voluntad para hacer un esfuerzo, por alcanzar las metas de la organización, condicionado por la capacidad del esfuerzo para satisfacer alguna necesidad personal.
- **Necesidad de afecto:** Tercer grupo de necesidad según Maslow.
- **Necesidad de poder:** Es el deseo de las personas de obtener o mantener el control de los medios que les permitan dirigir, dominar o influir en el comportamiento de los demás.
- **Necesidades básicas:** Fisiológicas y de seguridad.
- **Necesidades de autoestima:** Cuarto grupo de necesidad según Maslow.

- **Necesidades de autorrealización:** Quinto grupo de necesidad según Maslow. Esta necesidad puede definirse como la tendencia de las personas a ser lo que pueden ser, a utilizar y aprovechar plenamente su capacidad, su potencial.
- **Necesidades de seguridad:** Segundo grupo de necesidad según Maslow.
- **Necesidades fisiológicas:** Primeras necesidades que se activan en el hombre, aquellas que le llevan a sobrevivir; hambre, sed,...
- **Necesidades superiores:** Seguridad, autoestima y autorrealización.
- **Negociación:** Es el proceso por el cual dos o más partes se disponen a dialogar, influenciándose en forma recíproca.
- **Objetivos organizacionales:** Metas de la organización que sólo pueden ser alcanzadas a partir de la colaboración de todos los subsistemas que la forman.
- **Objetivos:** Metas que se pretende conseguir con una acción y cuya medida de consecución sirve para evaluar el rendimiento alcanzado.
- **Observación:** Método sistemático de obtención de información de los fenómenos psicológicos y sociales, que nos interesa conocer, dentro de un marco riguroso. Previa a la observación, hay que especificar detalladamente el objeto o situación que se va a observar y planificar todo lo que incumbe a dicha observación, como es la rejilla de observación, la modalidad de observación que se va a emplear...
- **Organigrama:** Representación gráfica de la estructura formal de la organización y de la relación entre los elementos que componen dicha organización. Facilita una visualización rápida y precisa de las posiciones que hay en la organización.
- **Organización del trabajo:** Proceso de reparto de tareas y responsabilidades para optimizar al máximo el rendimiento de un procedimiento.
- **Organización:** Conjunto de bienes materiales y humanos orientado a la producción de bienes y servicios para su colocación en el mercado, con la intención de obtener un beneficio o ganancia.
- **Perfil del puesto:** Caracterización de objetivos y actividades profesionales que conforman un puesto.
- **Perfil profesional:** Conjunto de competencias definidas en relación con una actividad profesional. Entre estas competencias se encuentran los saberes, las técnicas, aptitudes y actitudes sociales.

- **Planificación de RR.HH.:** Proceso mediante el cual se prevén las necesidades de recursos humanos a corto, medio y largo plazo dentro de la organización. Para dicha planificación es necesario tener en cuenta los objetivos, las metas y las estrategias de la organización y cubrir sus futuras necesidades.
- **Plantilla:** Número de trabajadores contratados en una organización. Características importantes de la plantilla son su dimensión (la normativa laboral vigente varía según el número de trabajadores de la empresa) y el nivel de cualificación de los trabajadores que la forman. Ambas características deben ser definidas en coherencia con la estrategia y los objetivos de la empresa.
- **Poder actuar:** Las condiciones del contexto así como los medios y recursos de los que disponga el individuo, condicionan fuertemente la efectividad en el ejercicio de sus funciones.
- **Política de RR.HH.:** Conjunto de acciones, estrategias y procedimientos para la adecuada gestión de los recursos humanos de una organización. Dicha política queda plasmada en el proceso de selección, formación, contratación, servicios sociales,... y todo los demás aspectos que pueden beneficiar la calidad de vida de la organización y de las personas que allí trabajan.
- **Potencialidades:** Conjunto de competencias y de aptitudes que posee un individuo (o un conjunto de individuos) y que pueden ser aplicadas en una situación de trabajo.
- **Potencial:** El potencial es el conjunto de conocimientos, habilidades y competencias que posee una determinada persona – no necesariamente relacionadas con su desempeño del puesto actual– que posibilita un rendimiento de éxito en otros puestos futuros de la organización, del mismo nivel o de nivel superior.
- **Preselección:** Fase inicial del proceso de selección propiamente dicha que, teniendo en cuenta la definición del puesto, las candidaturas recibidas durante el reclutamiento y el análisis de las condiciones de los candidatos, consiste de realizar un filtro previo para ver si se adecuan a los requisitos mínimos requeridos.
- **Procedimiento:** Conjunto de actuaciones, requisitos formales y plazos conducentes a una determinada finalidad.
- **Puesto de trabajo:** Conjunto de tareas ejecutadas por una sola persona. “El trabajo total asignado a un trabajador individual, constituido por un conjunto específico de deberes y responsabilidades”.
- **Puesto:** Conjunto de funciones con posición definida dentro de la estructura organizacional.

- **Querer actuar:** Alude no sólo al factor de motivación de logro intrínseco a la persona, sino también a la condición más subjetiva y situacional que hace que el individuo decida efectivamente emprender una acción en concreto.
- **Reclutamiento:** Proceso de creación de una reserva de candidatos para un determinado puesto de trabajo; el primer paso del proceso de contratación. Conjunto de actividades y procesos encaminados a obtener, de acuerdo a la legislación, el número suficiente de personas adecuadas en el momento y lugar oportunos, de forma que tanto las personas como la organización puedan elegir en función de sus intereses a corto y largo plazo.
- **Recompensa:** Corresponde a la percepción de los miembros sobre la adecuación de la recompensa recibida por el trabajo bien hecho. Es la medida en que la organización utiliza más el premio que el castigo.
- **Refuerzo negativo:** Está constituido por las amenazas de sanciones, que en general produce un cambio en el comportamiento pero en forma impredecible e indeseable.
- **Refuerzo positivo:** Consiste en las recompensas por el trabajo bien efectuado, produciendo cambios en el comportamiento, generalmente, en el sentido deseado. No solo forma el comportamiento, si no que además enseña.
- **Relaciones:** Es la percepción por parte de los miembros de la empresa acerca de la existencia de un ambiente de trabajo grato y de buenas relaciones sociales tanto entre pares como entre jefes y subordinados.
- **Responsabilidad:** Es el sentimiento de los miembros de la organización acerca de su autonomía en la toma de decisiones relacionadas a su trabajo. Es la medida en que la supervisión que reciben es de tipo general y no estrecha, es decir, el sentimiento de ser su propio jefe y no tener doble chequeo en el trabajo.
- **Reunión:** Encuentro de varias personas predispuestas a colaborar en el logro de unos objetivos, acto en que se reúnen un conjunto de personas, particularmente para tratar algún asunto.
- **Rol de mantenimiento:** Implica comportamientos destinados a mantener el grupo unido.
- **Rol de tarea:** Implica comportamientos encaminados a facilitar al grupo el desempeño de la tarea.
- **Roles individuales:** Comportamientos que pretenden exclusivamente satisfacer necesidades individuales de los sujetos.
- **Saber actuar:** Hace referencia a la capacidad inherente que tiene la persona para poder efectuar las acciones definidas por la organización.

- **Sinergia:** El resultado alcanzado por el trabajo de varias personas es superior a la simple suma de las aportaciones de cada una de ellas. Este es el objetivo del trabajo en equipo
- **Tarea:** Cada una de las unidades de trabajo, con un principio y un fin claramente definidos, en que se puede dividir la actividad desarrollada por un empleado en el ejercicio de sus funciones.
- **Teorías de contenido:** Agrupa aquellas teorías que consideran todo aquello que puede motivar a las personas.
- **Teorías de procesos:** Agrupa aquellas teorías que consideran la forma (proceso) en que la persona llega a motivarse.
- **Tristeza:** Sentimiento de pena, de desilusión, de falta de interés por las cosas que nos rodean.
- **Validez del contenido:** Cálculo del grado en que la prueba refleja adecuadamente los elementos del puesto de trabajo.
- **Valoración de puestos de trabajo:** Método que permite obtener el valor relativo de cada puesto de trabajo dentro de la organización , basado en la información previa obtenida del análisis de los puestos de trabajo (técnicas: jerarquización, graduación, puntuación de factores y comparación de factores).
- **Valores:** Características morales que toda persona debe poseer, tales como la humildad, la piedad y el respeto; así como todo lo referente al género humano.



BIBLIOGRAFIA



BIBLIOGRAFÍA BÁSICA DE COMPETENCIAS:

- Técnicas de Gestión de RRHH por competencias, S. Pereda – F. Berrocal. Ed. Centro de Estudios Ramón Areces
- Ingeniería de las competencias, Guy Le Boterf – Gestión 2000
- Gestión de las competencias, C. Lévy-Leboyer – Gestión 2000
- Gestión por competencias: el diccionario, M. Alles – Ed. Granica
- El éxito en las entrevistas de trabajo, Popovich, Igor S. (2000) Pirámide, Madrid
- Cómo seleccionar a los mejores colaboradores: 45 técnicas para optimizar la selección de personal, Mornell, Pierre. (2001) Gestión 2000, Barcelona
- Persona y profesión: procedimientos y técnicas de selección y orientación, López-Fe y Figueroa, Carlos María. (2002) Tea, Madrid
- Selección y formación de personal, Díaz Bretones, F. y Rodríguez Fernández, A. (2003). Universidad, Selección y Formación de Personal, Granada



