



GUÍA SOBRE SALUD LABORAL

CGT

GUÍA SOBRE SALUD LABORAL



Guía Sobre Salud Laboral

Coordinación: Secretariado Permanente del Comité Confederal de la CGT

Producción: Secretaría de Comunicación

Redacción: Gabinete Jurídico Confederal

Diseño de Portada: Laura Merino

Primera edición: Diciembre 2019

C/ Sagunto, 15, 1º - 28010 Madrid

Tel.: 902 193 398 - 914 470 572 - Fax: 914 453 132

ÍNDICE

01. Introducción.....	4
02. Normas básicas que deberemos utilizar dentro de prevención de riesgos. Lugar para su consulta.....	8
03. Principios básicos de la acción preventiva.....	10
04. El plan de prevención de riesgos laborales.....	12
05. ¿Qué es una evaluación de riesgos?.....	15
06. Planificación de la prevención	25
07. Comités de Seguridad y Salud.....	30
08. Servicios de prevención en la empresa. Especialidades preventivas. En qué consisten. Definiciones básicas.....	34
09. Obligaciones de las personas trabajadoras	40
10. Comités de Seguridad y Salud.....	40
11. Formación en materia de prevención.....	42
12. Consulta y participación.....	43
13. Protección de la maternidad	44
14. Protección de personas menores	45
15. Protección de trabajadores y trabajadoras especialmente sensibles a determinados riesgos	45
16. Actuación en caso de riesgo grave e inminente	45
17. Coordinación de actividades empresariales: contratas, subcontratas, autónomos.....	46
Anexo I	47
Anexo II	53
Bibliografía	55

1-. INTRODUCCIÓN

NECESIDAD DE INCLUIR LA SALUD LABORAL DENTRO DE LA FORMACIÓN SINDICAL

El presente documento pretende ser una Guía de Salud Laboral, destinada tanto al trabajo de las secciones sindicales como a las personas que sean delegadas de prevención o que simplemente tengan interés en la materia. Desde el año 2002 no se editaba un documento similar, aunque dentro de las distintas actualizaciones de la *Guía Jurídico-Sindical* se ha dedicado siempre un largo capítulo monográfico a la cuestión. Sin embargo, en el presente documento tratamos de darle una perspectiva no sólo jurídica, sino también sindical, a la prevención de riesgos laborales. Veremos casos concretos que suelen reproducirse a diario en las distintas empresas y propondremos medidas de actuación para ser capaces de atacar las causas y solventar las distintas situaciones.

SALUD LABORAL Y NEGOCIACIÓN COLECTIVA

Al respecto de la negociación colectiva, aunque la Ley de Prevención de Riesgos Laborales (Ley 31/1995), en su artículo 2.2, establece claramente que la aplicación de la normativa debe hacerse **de forma participada en cada empresa**, la mayoría de los Convenios Colectivos únicamente contienen cláusulas de Salud Laboral genéricas e inespecíficas que se limitan a mencionar la Ley y sus Reglamentos de desarrollo.

Hay muchos motivos que justifican la necesidad de incluir la prevención en la negociación colectiva, empezando por el más básico: **en la práctica, son las personas trabajadoras las que realmente conocen los riesgos de su puesto de trabajo y, por tanto, las primeras interesadas en que se tomen medidas para evitarlos.** Además, la constante evolución de los procesos productivos hace que éstos vayan muy por delante de las normativas que se puedan aprobar, sin olvidar que existe la posibilidad de que el empresario o empresaria adopte medidas de seguridad sin haber realizado un estudio serio de los riesgos, obligando a las personas a adaptarse al puesto de trabajo en vez de hacerlo al contrario, como le obliga la Ley (principio de ergonomía).

En algunos casos, encontraréis que vuestras actividades no presentan una normativa específica para según qué cuestiones, o que la realidad de

vuestra actividad no encuentra un desarrollo jurídico suficiente claro para atajar los problemas que se dan a diario. Es aquí donde debemos poner más énfasis en nuestra capacidad para realizar propuestas razonadas y sólidas, desarrollar nuestra acción sindical o acudir a la inspección de trabajo en caso de que la empresa se niegue a dar soluciones si fuera necesario.

SALUD LABORAL Y PRECARIEDAD. CRITERIOS ECONOMICISTAS POR PARTE DEL EMPRESARIO.

Ya en la Guía del 2002 se indicaba lo siguiente: *“En estos momentos en que la precariedad y la ausencia de derechos de los trabajadores y las trabajadoras están rompiendo todas las previsiones estadísticas en materia de enfermedades profesionales, muertes y secuelas de accidentes laborales, el trabajo sindical en defensa de la seguridad y la salud resulta imprescindible.”* **Los datos no han mejorado durante estos años. Más bien al contrario.** La precariedad laboral se ha convertido en sistémica y los datos de siniestralidad laboral han crecido a un ritmo similar. De hecho, podemos concluir que el trabajo precario sólo garantiza una cosa: condiciones de inseguridad.

Además, hay que tener en cuenta un factor determinante: **si bien la ley indica que el empresario o empresaria deberá asumir todos los costes necesarios para que las personas contratadas ejerzan sus funciones en condiciones saludables**, encontramos a diario que la cuestión de la prevención de riesgos laborales acaba siendo una pugna económica donde el empresario o la empresaria trata, por todos los medios, de abaratar los costes dedicados a prevención, ya que dichos costes suponen menores beneficios para sus intereses. Debemos tener presente que, en nuestra pugna con el empresariado para conseguir condiciones laborales más saludables, habrá siempre una pugna por dinero. No caigamos en la trampa de pensar que la prevención es un grupo de personas bienintencionadas que tratan de buscar las mejores soluciones en el ámbito de los Comités de Seguridad y Salud. Esto es un mito. En realidad, lo que comprobaremos a diario es que la empresa tratará, en todo lo posible, de ahorrar costes. Dicho ahorro por parte del empresariado será directamente proporcional a la inseguridad en cuanto a la prestación de servicios, ya que **para una correcta prevención de**

riesgos laborales serán imprescindibles unos adecuados medios económicos, humanos y materiales .

De hecho, os encontraréis habitualmente a los equipos técnicos de prevención incluso como portavoces de la empresa y defensores directos de los intereses del empresario o empresaria en los CSS. Esto ya es una anomalía de por sí. La figura de los equipos técnicos de prevención debería ser independiente. Dicha independencia, que será la inspiradora de que sus criterios técnicos sean confiables, desaparece en el momento en que esta persona se muestra como defensora de una parte (la empresarial) en detrimento de la otra (trabajadoras y trabajadores) en el ámbito de los Comités de Seguridad y Salud.

Nuestro primer consejo, por lo tanto, es que mantengáis una actitud de sospecha en todo momento. Os recomendamos que comprobéis cada afirmación que haga la empresa o sus equipos técnicos. Hoy en día es muy sencillo realizar comprobaciones en internet para buscar normativa en materia de prevención. De hecho, la página del Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo (<https://www.insst.es>) cuenta con un buscador muy útil. En cuestión de segundos tendremos frente a nuestros ojos el documento que regula aquello que necesitamos buscar, sin necesidad de creer a pie juntillas todo aquello que diga el empresario o la empresaria.

SALUD LABORAL Y GÉNERO

Tal y como hemos dicho, las condiciones de trabajo condicionan la vida y la salud de las personas. Pero en esta ecuación, hay que tener en cuenta más categorías sociales como el género, la clase social, la raza, la identidad de género, orientación sexual, diversidad funcional etc. Que condicionan en gran medida la relación entre condiciones de trabajo y salud.

Respecto al género, se ha de tener en cuenta que la transversalidad del principio de igualdad entre hombres y mujeres, es decir la transversalidad de género, es un principio establecido a nivel nacional e internacional que no se debe de olvidar en el ámbito de la prevención y la salud laboral.

Pero ¿qué significa lo anterior? Es necesario visibilizar las diferencias de salud entre hombres y mujeres. No solo estamos hablando de las

diferencias biológicas como el embarazo, parto y lactancia que ya se encuentra regulado de manera más o menos acertada sino de las diferencias construidas a partir de las diferencias de género, entendido como los roles, estereotipos, comportamientos etc. Que la sociedad asigna como características a los hombres y mujeres.

Así, cabe afirmar que existen riesgos laborales específicos de las mujeres como es el caso de los siguientes¹:

- Acoso, laboral genérico o sexual. En general, riesgos denominados «psicosociales», relacionados con la propia organización del trabajo, que afectan en particular a la salud mental, en forma de estrés, depresión, ansiedad, violencia en el trabajo, acoso...
- Dobles jornadas (o doble presencia), riesgo que sí ha comenzado a ser tenido en cuenta en los primeros estudios de género y salud laboral. Es un hecho incontestable que las responsabilidades familiares incrementan los riesgos laborales al interactuar con ellos. Así, según afirma la doctrina científica especializada, «los problemas de la vida privada junto con los laborales generan una sinergia negativa y una mayor predisposición al burnout» y, por lo tanto, no puede desvincularse uno y otro ámbito y no puede exigirse una única causalidad para considerar el descrito como un riesgo laboral.
- Riesgos ligados a actividades feminizadas:
 - Textil y confección
 - Servicios
 - Enseñanza
 - Hostelería y comercio
 - Sanidad
 - Agroalimentación

¹ “Salud y riesgos laborales con perspectiva de género” Herramienta de apoyo X. Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad.

2-. NORMAS BÁSICAS QUE DEBEREMOS UTILIZAR DENTRO DE PREVENCIÓN DE RIESGOS. LUGAR PARA SU CONSULTA.

Las dos normas básicas que utilizaremos para realizar nuestras funciones en materia de seguridad y salud serán, en principio, la Ley 31/1995 y el RD 39/1997. Podéis encontrar ambas normas para su consulta o descarga en la web (<https://www.insst.es>)

Vamos a analizar la Ley 31/1995, aunque sólo sea de manera escueta.

La Ley 31/1995 es la Ley de Prevención de Riesgos Laborales. Digamos que es la norma marco, o la norma más genérica sobre la cuestión. Muchos de sus artículos son verdaderamente importantes y reveladores, y deberemos tenerlos presentes en todo momento. **Por ejemplo, el artículo 4 nos da una serie de definiciones que son fundamentales para nuestro trabajo diario.**

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

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

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

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

4.º Se entenderá como **«riesgo laboral grave e inminente»** aquel que resulte probable racionalmente que se materialice en un futuro inmediato y pueda suponer un daño grave para la salud de los trabajadores.

En el caso de exposición a agentes susceptibles de causar daños graves a la salud de los trabajadores, se considerará que existe un riesgo

grave e inminente cuando sea probable racionalmente que se materialice en un futuro inmediato una exposición a dichos agentes de la que puedan derivarse daños graves para la salud, aun cuando éstos no se manifiesten de forma inmediata.

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

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

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

a) Las características generales de los locales, instalaciones, equipos, productos y demás útiles existentes en el centro de trabajo.

b) La naturaleza de los agentes físicos, químicos y biológicos presentes en el ambiente de trabajo y sus correspondientes intensidades, concentraciones o niveles de presencia.

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

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

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

Es decir, solamente en el artículo 4 ya tenemos definidas cuestiones tan importantes como “Equipo de Protección Individual” o EPI, “Condiciones

de Trabajo”, “Equipo de Trabajo”, “Riesgo Grave o Inminente”, etc. Se trata de conceptos clave que deberemos tener claros a la hora de confrontar nuestro punto de vista con el del empresario o empresaria. No es nuestra intención realizar un análisis pormenorizado de la distinta normativa en este documento. Simplemente queremos poner de relieve la importancia de las dos normas que anteriormente se citaban (Ley 31/1995 y RD 39/1997), ya que ambas sientan las bases para prácticamente todo lo demás.

Continuando con la Ley 31/1995, encontraremos el Capítulo III, que incluye los artículos 14 al 29. Dicho capítulo es uno de los más importantes y que consultaremos de forma más habitual. **En él están descritos nuestros derechos y deberes como trabajadores y trabajadoras**, así como los derechos de las representantes de las personas trabajadoras; también figuran los principios básicos de la acción preventiva (que reproduciremos más abajo), o cuestiones tan importantes como la prevención en relación a las trabajadoras embarazadas. El artículo 16 encontraremos la información básica sobre **Plan de Prevención, Evaluación de Riesgos Laborales y Planificación de Actividades Preventivas**. Más adelante explicaremos en qué consiste cada cosa. Por el momento, simplemente desarrollaremos algunas de las cuestiones anteriormente citadas.

3-. PRINCIPIOS BÁSICOS DE LA ACCIÓN PREVENTIVA

La acción preventiva estará inspirada en los siguientes principios:

- Evitar y combatir los riesgos en su origen
- Evaluar los que no se puedan evitar
- Sustituir lo peligroso por lo que entrañe poco o ningún peligro, utilizándose los equipos de protección individual sólo cuando no sea posible evitar los riesgos actuando sobre sus causas
- Priorizar medidas de protección colectiva frente a la individual
- Planificar la prevención

- **Adaptar el trabajo a la persona, en especial en lo que respecta a la concepción de los puestos de trabajo.**

Estos principios de acción preventiva son fundamentales para que podamos desarrollar nuestra labor en el ámbito de la prevención con garantías. Básicamente, **los principios preventivos nos dicen que hay que ir de lo evitable a lo inevitable y de lo colectivo a lo individual.**

Por ejemplo, cuando se dice que se debe **evitar y combatir los riesgos en su origen**, esto supone que lo ideal es eliminar por completo el riesgo en caso de que esto sea posible. Veamos un ejemplo. Tenemos un lugar de trabajo donde existen bajas temperaturas, sin que ello sea una condición indispensable para el desarrollo de la actividad productiva. La manera lógica de arreglar la situación no sería repartir abrigo y bufandas entre las personas trabajadoras, ya que esto no supondría evitar o combatir el riesgo en el origen, que es lo que pretendemos. El origen, en este caso, sería conseguir que las condiciones ambientales fueran las adecuadas, sin necesidad de recurrir a un vestuario o elementos de protección especiales. Habría que ejercer la acción preventiva en el propio edificio, en el sistema de climatización del mismo, etc. No será extraño que el empresario o la empresaria, sin embargo, prefiera no gastar tanto dinero en las instalaciones, manteniendo una actitud contraria a este principio de la acción preventiva.

Bien es cierto que no todos los riesgos se pueden eliminar por completo evitándolos o combatiéndolos en su origen. Para ello, tendremos que verificar cuáles no se pueden evitar, y **tendremos que evaluarlos** a fin de conocer cuál es el daño potencial que dichos riesgos pueden ejercer sobre las personas trabajadoras. **Deben evaluarse todos los riesgos, no sólo una parte.** Para ello debemos tener en cuenta que la salud no es solamente el bienestar físico. La definición más correcta de salud es la que nos proporciona la OMS. **La salud es el bienestar físico, social y mental.** Por lo tanto, existen riesgos de carácter físico, riesgos de carácter social y riesgos de carácter mental.

Otro principio de la acción preventiva indica lo siguiente: **Sustituir lo peligroso por lo que entrañe poco o ningún peligro, utilizándose los equipos de protección individual sólo cuando no sea posible evitar los riesgos actuando sobre sus causas.** Es decir, una vez que hayamos evaluado los riesgos, deberemos sustituir lo peligroso por

aquello que no lo sea o lo sea en menor medida. Los equipos de protección individual (EPI) son una opción cuando no se puedan tomar medidas de carácter colectivo para eliminar eso que es peligroso, ya que como vemos hay otro principio preventivo que indica que se deben priorizar las medidas de carácter colectivo frente a las medidas individual. **El uso de los EPI, por tanto, sólo será razonable cuando nada de lo anterior sea posible, pero jamás propondremos un EPI como primera medida sin haber analizado la posibilidad de eliminar el riesgo en el origen o tomar medidas colectivas antes.**

Deberemos también Planificar la Prevención. Esto significa que, una vez que hayamos analizado los riesgos existentes en la empresa, mediante una evaluación de riesgos, debemos planificar qué se debe hacer, cuándo se debe hacer, marcando como prioritario aquello que suponga un riesgo mayor. Dicha planificación de la prevención se realizará mediante la **Planificación de Actividades Preventivas**, un documento básico de trabajo al que tendremos acceso y que planificará, normalmente por periodos de un año, todo lo que ha de realizarse.

Por último, debemos también seguir unos principios ergonómicos. Esto significa que se debe **adaptar el trabajo a la persona, en especial en lo que respecta a la concepción de los puestos de trabajo.** Por poner un ejemplo claro, si hay una persona con unas dimensiones muy grandes, a la que le es imposible adaptarse a las medidas de un puesto de trabajo muy pequeño, debemos hacer valer este principio preventivo para que se adapte el puesto a la persona, y no al revés.

4. EL PLAN DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES

A partir del artículo 2 del RD 39/1997 explicaremos en qué consiste este documento básico con el que deben contar todas las empresas. EL RD 39/1997 denominado **Sobre Servicios de Prevención**, es quizá la norma más útil que podemos utilizar para realizar nuestra tarea de vigilancia y control ante las actuaciones empresariales. Dicha norma nos indica los aspectos organizativos que deben cumplir las empresas, así como el contenido mínimo de la documentación que ha de elaborarse por parte del Servicio de Prevención.

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 documento nos dirá qué sistema de gestión se ha elegido por parte de la empresa para la prevención –Servicio de Prevención Propio o Ajeno, así como las Especialidades Preventivas que asumirá el empresario o empresaria de forma interna– y se describirán las políticas de la empresa destinadas a una correcta gestión y prevención en materia 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 todas sus trabajadoras.

(Se trata, por tanto, de un documento que debe ser público. Un plan de prevención que no tiene integración real en la actividad empresarial no es más que papel mojado. Debemos, por tanto, velar que éste se cumpla en todos sus extremos)

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 las y los representantes de los trabajadores y trabajadoras, 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 trabajadoras y sus características con relevancia en la prevención de riesgos laborales.*

(El Plan de Prevención se deberá actualizar, por tanto, cada vez que haya cambios en la empresa que afecten a los aspectos anteriormente citados)

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.

(Esto es importante ante situaciones de conflicto, ya que los límites en cuanto a la capacidad de decisión en los distintos niveles jerárquicos deben venir expresados en el Plan. Es habitual que encontremos mandos intermedios que se excedan en sus atribuciones. Deberemos consultar al empresario o empresaria, en tal caso, si dichas atribuciones que se arroga el mando intermedio son a consecuencia de una orden directa, en cuyo caso debería modificarse lo que diga el plan al respecto de esa escala jerárquica en cuanto a funciones y responsabilidades, además de acreditar que dicha orden se ha producido de forma fehaciente)

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.

(es aquí donde vendrá definido el tipo de Servicio de Prevención que se desarrollará en la empresa. Puede ser un Servicio de Prevención Propio (SPP), un Servicio de Prevención Ajeno (SPA) o un Servicio de Prevención Mancomunado (SPM) que es el que se constituye cuando se trata de varias empresas. También quedará aquí definido lo relativo a los Comités de Seguridad y Salud)

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.

(es obligatorio, por tanto, que quede reflejado en el documento el presupuesto económico anual destinado a prevención de riesgos laborales)

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 empresariado 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.

(debe quedar constancia, por tanto, de cuáles son los instrumentos esenciales para la gestión y aplicación del Plan. Deberemos solicitar copia de todos estos documentos, ya que son parte fundamental de nuestra labor. En caso de que no hayan sido elaborados, el Plan de Prevención será una mera apariencia, sin desarrollo ni integración real en la actividad empresarial)

4. Las empresas de hasta 50 personas trabajadoras que no desarrollen actividades del anexo I podrán reflejar en un único documento el plan de prevención de riesgos laborales, la evaluación de riesgos y la planificación de la actividad preventiva.

Este documento será de extensión reducida y fácil comprensión, deberá estar plenamente adaptado a la actividad y tamaño de la empresa y establecerá las medidas operativas pertinentes para realizar la integración de la prevención en la actividad de la empresa, los puestos de trabajo con riesgo y las medidas concretas para evitarlos o reducirlos, jerarquizadas en función del nivel de riesgos, así como el plazo para su ejecución.

5. ¿QUÉ ES UNA EVALUACIÓN DE RIESGOS?

Como hemos indicado anteriormente, aquellos riesgos que no se pueden evitar deben ser analizados. Dichos riesgos serán todos los existentes en la empresa. **Serán riesgos de carácter físico, y también de carácter mental y social.** Por tanto, la evaluación de los riesgos psicosociales forman parte de cualquier evaluación de riesgos, a la que dedicaremos un pequeño epígrafe aparte por su especial importancia y complejidad. En caso de que estemos en una empresa donde no estén evaluados este tipo de riesgos, el empresario o la empresaria estaría incumpliendo la ley.

Además de lo ya expuesto, como se podrá observar la ley diferencia entre lo que es una evaluación inicial de riesgos de lo que es una evaluación de riesgos propiamente dicha. Todo lo relativo a evaluaciones de riesgos se establece en el RD 39/1997, Capítulo II, artículos 3 a 7 que transcribimos a continuación.

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 concurren dichos riesgos.

Para ello, se tendrán en cuenta:

a) Las condiciones de trabajo existentes o previstas, tal como quedan definidas en el apartado 7 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.

En particular, a efectos de lo dispuesto sobre la evaluación de riesgos en el artículo 26.1 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, el anexo VII de este real decreto incluye una lista no exhaustiva de agentes, procedimientos y condiciones de trabajo que pueden influir negativamente en la salud de las trabajadoras embarazadas o en período de lactancia natural, del feto o del niño durante el período de lactancia natural, en cualquier actividad susceptible de presentar un riesgo específico de exposición.

En todo caso la trabajadora embarazada no podrá realizar actividades que supongan riesgo de exposición a los agentes o condiciones de trabajo incluidos en la lista no exhaustiva de la parte A del anexo VIII, cuando, de acuerdo con las conclusiones obtenidas de la evaluación de riesgos, ello pueda poner en peligro su seguridad o su salud o la del feto. Igualmente la trabajadora en período de lactancia no podrá realizar actividades que supongan el riesgo de una exposición a los agentes o condiciones de trabajo enumerados en la lista no exhaustiva del anexo VIII, parte B, cuando de la evaluación se desprenda que ello pueda poner en peligro su seguridad o su salud o la del niño durante el período de lactancia natural. En los casos previstos en este párrafo, se adoptarán las medidas previstas en el artículo 26 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, con el fin de evitar la exposición a los riesgos indicados.

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.

Por lo tanto, como aspectos básicos, la evaluación inicial deberá realizarse antes del inicio de actividad. En cuanto a la revisión de la evaluación de riesgos, ésta deberá realizarse cuando cambien las condiciones de trabajo, cuando se incorporen personas especialmente sensibles y, en todo caso, con la periodicidad que acuerden empresariado y representantes de los y las trabajadoras en el seno del CSS.

Lo recomendable en cuanto a la frecuencia de las evaluaciones es que las medidas correctoras lleguen a implantarse de forma efectiva. Lo ideal es que se realicen, por tanto, con carácter anual o bianual. De nada sirve generar mucha documentación de evaluaciones de riesgos, si luego no se llevan a cabo las medidas correctoras adecuadas.

Debemos tener en cuenta, por lo tanto, que las Evaluaciones de Riesgos y las Planificaciones de Actividades Preventivas son dos documentos que van estrechamente ligados. Uno es consecuencia directa del otro.

Para dicha evaluación de riesgos se podrán aplicar las siguientes Guías Técnicas del Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo. Cada una de ellas desarrolla y explica los contenidos de los Reales Decretos más importantes en materia de prevención de riesgos, que consultaremos siempre que sea necesario en la página del Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo:

- Guía Técnica para la evaluación y prevención de los riesgos relativos a la utilización de lugares de trabajo. **Basada en el RD 486/1997.**
- Guía Técnica para la evaluación y prevención de los riesgos relativos a la Manipulación Manual de cargas. **Basada en el RD 487/1997.**
- Guía Técnica para la evaluación y prevención de los riesgos relativos a la utilización de equipos con Pantallas de visualización. **Basada en el RD 488/1997.**
- Guía Técnica para la evaluación y prevención de los riesgos relacionados con la exposición a agentes biológicos. **Basada en RD 664/1997.**
- Guía Técnica para la evaluación y prevención de los riesgos relativos a la Utilización de los Equipos de trabajo. **Basado en RD 1215/1997.**
- Guía Técnica de señalización de seguridad y salud en el trabajo. **Basada en RD 485/1997.**
- Guía Técnica para la utilización por los trabajadores y trabajadoras de los equipos de protección individual. **Basada en RD 773/1997.**

Las Guías Técnicas no son normas, sino recomendaciones. No son en sentido estricto, por tanto, de obligado cumplimiento. Los Reales Decretos en los que se basan sí lo son. Sin embargo, las Guías son un material adicional, muy útil a la hora de comprender en qué consisten los Reales Decretos que desarrollan cada una de ellas. Las podremos utilizar cuando interpongamos una denuncia ante Inspección de Trabajo como base de nuestra argumentación. Si bien sus contenidos son meras recomendaciones, al estar respaldadas por entidades de reconocido prestigio, nos ayudarán a comprender mejor las normas de referencia y a dotar a nuestra argumentación, respecto al tema que estemos denunciando, de mayor solidez. Su uso, por tanto, es muy recomendable tanto en nuestra formación como delegados y delegadas de prevención como a nivel argumentativo frente a Inspección de Trabajo en caso de ser necesario.

TIPOS DE RIESGOS: RIESGOS FÍSICOS Y RIESGOS PSICOSOCIALES

Los riesgos de carácter físico quedarían englobados en las evaluaciones de riesgos de diversa forma. Una vez identificados, los riesgos de carácter físico pueden estar relacionados con el medioambiente en el trabajo (calidad del aire, iluminación, temperatura, humedad...), o con el tratamiento de sustancias químicas o biológicas, pueden ser riesgos físicos ocasionados por caídas, rozaduras o atrapamientos, y todos estos riesgos, sin exclusión, han de quedar reflejados en la evaluación de riesgos. Son más fáciles de identificar, ya que sus efectos saltan a primera vista, pero no son los únicos riesgos existentes dentro de los centros de trabajo, ya que también existen, y cada vez de forma más alarmante, riesgos de carácter social y mental, denominados riesgos psicosociales.

Mediante cuestionarios validados, se evaluarán los factores psicosociales y de organización: pausas en el trabajo, fatiga y efectos negativos asociados de tipo físico y mental por exigencias de la tarea; conocimiento y claridad de los procedimientos de trabajo y de su supervisión; horarios y turnos de trabajo que puedan tener consecuencias negativas para la salud, etc.

De hecho, el Criterio Técnico 69/2009 de la Inspección de Trabajo en su apartado II.2.2, indica que las empresas que no hubieran realizado una evaluación de los riesgos psicosociales podrían incurrir en una falta de carácter grave según la TRLISOS, y aquellas que sí los hubieran evaluado pero no hubieran implementado medidas correctoras también habrían incurrido en una falta grave según la TRLISOS.

Por lo tanto, y siguiendo con la lógica expresada anteriormente, en la que defendemos que la salud es el bienestar físico, social y mental, debemos concluir que una evaluación de riesgos no estará realizada de forma completa hasta que no se hayan evaluado, además de los riesgos de carácter físico, aquellos de carácter social y mental.

Una vez que hemos visto la obligación del empresario de evaluar y corregir este tipo de riesgos, daremos algunas consideraciones al respecto de la metodología que debe utilizarse y a los pasos que debemos seguir como representantes de las personas trabajadoras.

Como hemos indicado, las encuestas que se utilicen para evaluar este tipo de riesgos deben estar validadas. Esto quiere decir que no vale cualquier tipo de encuesta. Sus resultados, por tanto, deben poder contrastarse mediante una metodología contrastada y deben ser encuestas homologadas por los organismos pertinentes.

En la actualidad, las dos encuestas más utilizadas son ISTAS21 y FSICO. Si bien la primera de ellas (ISTAS21) hace mayor énfasis en las cuestiones relativas a la organización del trabajo (que es un factor determinante en cuanto a este tipo de riesgos), la encuesta FSICO también es una herramienta útil. Tanto en estas encuestas como en cualquier otra que pretenda abordar la cuestión, se deberá preservar la privacidad y el anonimato de sus participantes, todo ello con el fin de que los resultados sean fiables y las personas trabajadoras puedan expresar sus opiniones ante las cuestiones planteadas con libertad. Las preguntas de los cuestionarios son, por tanto, inmodificables. El empresariado no puede eliminar aquéllas que le resulten incómodas. Sin embargo, sí es posible realizar modificaciones a la encuesta respecto a aquellas preguntas que pudieran revelar la identidad de la persona que las conteste. En concreto, es posible eliminar aquellas preguntas por las que se pregunta por el sexo de la persona trabajadora en aquellos departamentos donde halla una sola persona que sea hombre o mujer y, por tanto, la mera contestación a dicha pregunta pudiera revelar la identidad del encuestado o la encuestada.

Los resultados de las encuestas se volcarán a una tabla. En dicha tabla, y según la metodología que acompaña a los cuestionarios, veremos el nivel de riesgo que existe para cada una de las cuestiones planteadas, separados por colores verde (situación óptima), amarillo (situación intermedia) o rojo (situación de riesgo).

Es a partir de entonces cuando comienza la fase de introducir medidas correctoras a los riesgos detectados. Sin embargo, como muchos de los riesgos de este tipo tienen relación directa con la propia organización del trabajo, será desgraciadamente habitual que el empresario o empresaria, por medio de la persona técnico de prevención, no proponga medidas correctoras reales. Es decir, propondrá como medidas para corregir los riesgos detectados cuestiones que ya se estaban produciendo antes de tomar la muestra. Un ejemplo de esto sería que, ante una determinada

situación de carga mental, la persona trabajadora disfruta de dos días libres a la semana o un mes de vacaciones al año. Esto no es una medida correctora. De hecho, lo lógico es que ya disfrutara de los días de libranza y de vacaciones que le correspondieran antes de rellenar la encuesta.

Deben introducirse, por lo tanto, medidas correctoras ante los riesgos detectados que supongan una novedad, un cambio, respecto a la situación analizada. Y posteriormente debe también comprobarse el grado de cumplimiento de dichas medidas, así como evaluar mediante futuras encuestas su efectividad.

Por lo tanto, como representantes de las personas trabajadoras, es fundamental que pongamos todo nuestro empeño en que se realicen las encuestas de riesgos psicosociales. **Pero nuestra labor no termina ahí.** Debemos poner también todo nuestro empeño en que las medidas correctoras que surjan a partir de las encuestas sean medidas correctoras reales, efectivas y destinadas a erradicar los factores de riesgo de carácter psicosocial.

6. PLANIFICACIÓN DE LA PREVENCIÓN

Con la información obtenida en el proceso de evaluación de riesgos, se efectuará la planificación de la actividad preventiva al objeto de eliminar o controlar y reducir riesgos, conforme a un orden de prioridades en función de su magnitud y número de personas expuestas a los mismos.

Dicha planificación se efectuará mediante un documento denominado **Planificación de Actividades Preventivas**, que se elaborará normalmente con carácter anual, y se realizará cumpliendo los mecanismos de información y consulta a las y los representantes de los trabajadores y trabajadoras previstos en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales (a partir de ahora, LPRL). Esto significa que se deberá presentar con carácter previo a su aplicación a los delegados y delegadas de prevención, que podrán realizar alegaciones al mismo en un plazo máximo de quince días.

Incluirá, al menos, los siguientes apartados, expresados en el artículo 9 del RD 39/1997 sobre Servicios de Prevención:

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.

Por su parte, los artículos 20 y 22 de la LPRL a que hace referencia el apartado 2 son los dedicados a emergencias y vigilancia de la salud de las personas trabajadoras. Se reproducen a continuación para facilitar su consulta.

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 22. Vigilancia de la salud.

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

Esta vigilancia sólo podrá llevarse a cabo cuando el trabajador preste su consentimiento. De este carácter voluntario sólo se exceptuarán, previo informe de los representantes de los trabajadores, los supuestos en los que la realización de los reconocimientos sea imprescindible para evaluar los efectos de las condiciones de trabajo sobre la salud de los trabajadores o para verificar si el estado de salud del trabajador puede constituir un peligro para el mismo, para los demás trabajadores o para otras personas relacionadas con la empresa o cuando así esté establecido en una disposición legal en relación con la protección de riesgos específicos y actividades de especial peligrosidad.

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

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

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

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

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

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

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

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

Sin embargo, este contenido que se expresa anteriormente tiene carácter de mínimos. Los resultados de las evaluaciones de riesgos pueden requerir la introducción de muchas otras áreas de trabajo. Especialmente importantes son aquellas medidas correctoras que tengan relación con el medio ambiente en el trabajo. Durante el proceso de Evaluación de Riesgos se deberán realizar mediciones ambientales, también conocidas como mediciones termohigrométricas. En dichas mediciones conoceremos los niveles de iluminación (expresados en lux), calidad del aire (nivel de CO₂ ambiental), velocidad del aire, ruido, humedad relativa, temperatura, etc. **Las condiciones mínimas que deberán tener los lugares de trabajo vienen expresados de forma clara en el RD 486/1997 sobre Lugares de Trabajo.**

A mayor abundamiento, podemos servirnos de la Guía sobre Lugares de Trabajo elaborada por el INSHT a nivel argumentativo ante la empresa o ante la propia Inspección de Trabajo.

Si a resultados de la Evaluación de Riesgos encontramos que hay niveles en cualquiera de los apartados expresados con anterioridad que superan los límites establecidos en el RD 486/1997, se deberán introducir medidas correctoras concretas con carácter obligatorio, que quedarán reflejadas en la Planificación de Actividades Preventivas. Debemos ser escrupulosos con el nivel de prioridad en que las distintas medidas correctoras se lleven a cabo. El factor económico (cuánto cuesta adoptar una medida) no puede ser, en ningún caso, determinante si se está incumpliendo un precepto legal. Debemos atender, sin embargo, cuestiones más importantes a la hora de que una medida tenga mayor prioridad a otras para ser implementada. A cuántos trabajadores afecta, qué efectos tiene sobre la salud de las trabajadoras, etc.

De hecho, este tipo de medidas suelen ser las más costosas económicamente. Trabajar sobre las instalaciones de un centro de trabajo antiguo o con problemas en sus instalaciones tiene sus costes, y será habitual que encontremos oposición por parte del empresariado para llevarlas a cabo. Sin embargo, en este sentido la ley nos asiste y lo hace de manera clara al expresar cuáles son los límites aceptables respecto a cada una de las condiciones ambientales que debe tener nuestro centro de trabajo.

Por último, se completará la Planificación de Actividades Preventivas indicando las fechas y personas responsables de la implantación y comprobación de las medidas preventivas establecidas. El documento se podrá ir actualizando a lo largo del año, bien tras la incorporación de nuevas medidas en caso de haber aparecido nuevos riesgos, o para dar fe de la resolución de aquellas otras medidas que ya se hayan llevado a cabo.

En cualquier caso, en enero de cada año se deberá entregar a los delegados y las delegadas de prevención, así como a las secciones sindicales que lo soliciten, copia de un documento denominado, **MEMORIA ANUAL DE ACTIVIDADES PREVENTIVAS**, en el que se recogerá todo el trabajo realizado durante el ejercicio anterior relativo a prevención de riesgo

7. COMITÉS 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.

Se constituirá un Comité en todos los centros de trabajo que cuenten con 50 o más personas trabajadoras y en aquellos en los que se acuerde su constitución por ambas partes. En aquellos convenios que determinen una representación sindical de carácter provincial, se constituirá un único comité de seguridad y salud cuyo ámbito tendrá carácter provincial.

El Comité adoptará sus propias normas de funcionamiento que serán elaboradas y aprobadas al mismo tiempo que su constitución. Estas normas de funcionamiento quedarán expresadas en un **REGLAMENTO**, que deberá registrarse en la autoridad competente de cada provincia o comunidad autónoma. **Al final de esta Guía anexaremos un modelo de reglamento que podremos presentar en el momento de constitución del CSS de nuestra empresa.**

Estará formado por los Delegados o Delegadas de Prevención, de una parte, y por el empresario o empresaria y/o sus representantes en número igual al de personas Delegadas de Prevención.

En las reuniones del Comité participarán, con voz pero sin voto, los delegados o delegadas Sindicales y las o los responsables técnicos de la prevención en la empresa que no estén incluidos en la composición anterior. En las mismas condiciones podrán participar trabajadores y trabajadoras de la empresa que cuenten con una especial cualificación o formación respecto a cuestiones concretas que se debatan en este órgano y personas técnicos en prevención ajenos a la empresa, siempre que así lo estime cualquier miembro del Comité de manera razonada. De forma excepcional, podrán asistir a las reuniones asesores o asesoras de los Sindicatos aunque no sean personal empleado de la empresa. La dirección aportará los recursos necesarios, tanto humanos como materiales, para la elaboración de las Actas así como para la preparación y circulación necesaria para las reuniones del Comité, y todas aquellas que la Ley prevé que han de ser facilitadas a los miembros de éste.

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.

El artículo 39 de la LPRL establece cuáles son las competencias de los Comités de Seguridad y Salud

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

a) Participar en la elaboración, puesta en práctica y evaluación de los planes y programas de prevención de riesgos de la empresa. A tal efecto, en su seno se debatirán, **antes de su puesta en práctica** y en lo referente a su incidencia en la prevención de riesgos, la elección de la modalidad organizativa de la empresa y, en su caso, la gestión realizada por las entidades especializadas con las que la empresa hubiera concertado la realización de actividades preventivas; los proyectos en materia de planificación, organización del trabajo e introducción de nuevas tecnologías, organización y desarrollo de las actividades de protección y prevención a que se refiere el artículo 16 de esta Ley y proyecto y organización de la formación en materia preventiva.

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

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

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

b) Conocer cuantos documentos e informes relativos a las condiciones de trabajo sean necesarios para el cumplimiento de sus funciones, así como los procedentes de la actividad del servicio de prevención, en su caso.

c) Conocer y analizar los daños producidos en la salud o en la integridad física de los trabajadores, al objeto **de valorar sus causas y proponer las medidas preventivas oportunas.**

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

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

Acabemos por tanto con algunos mitos. La ley establece que los delegados y las delegadas de prevención pueden realizar cuantas visitas estimen oportunas a fin de poder conocer la situación relativa a la prevención de riesgos en los distintos centros de trabajo. No cabe, por tanto, la posibilidad de que el empresario o empresaria impida el acceso a las personas que sean Delegadas de Prevención bajo ningún concepto.

Por otra parte, la documentación que debe entregarse a las personas que sean Delegadas de Prevención, si así lo solicitan, no está tampoco restringida, siempre y cuando la misma tenga relación con la prevención de riesgos en el ámbito de la empresa. **Más adelante explicaremos los derechos de aquellas secciones sindicales que no tengan personas delegadas de prevención en el ámbito de una determinada empresa.**

Se establece asimismo que los y las DDPP tienen derecho a conocer y analizar los daños producidos en la salud o en la integridad física de los y las trabajadoras. Esto significa, según un buen número de resoluciones de inspección de trabajo, que las DDPP tienen derecho a asistir a la investigación de accidentes de trabajo, con o sin baja, y que podrán entrevistarse con la persona afectada a fin de que puedan valorar las causas de su accidente y puedan proponer las medidas preventivas oportunas. Es importante que asistamos a las investigaciones de accidentes, ya que hay situaciones en las que, mediante la coerción, se impide a las personas accidentadas el ejercicio de sus derechos.

Cómo se eligen las delegadas de prevención. qué derechos tienen las secciones sindicales.

Las delegadas de prevención se eligen por y de entre los miembros del Comité de Empresa. Esto significa que las Delegadas de Prevención son elegidas por votación directa dentro del Comité de Empresa, siempre y cuando esta cuestión haya sido introducida en el orden del día.

No cabe, por tanto, una representación ponderada, en función de los resultados obtenidos en las elecciones sindicales, a menos que se acuerde con el resto de sindicatos presentes en el Comité de Empresa. Se deberá votar individualmente cada puesto, que será proclamado en caso de obtener mayoría en votación dentro del Comité de Empresa.

Las secciones sindicales no tienen los mismos derechos que las Delegadas de Prevención. Sin embargo, sí que disponen de muchos medios para obtener documentación y, en su caso, denunciar aquellas irregularidades que se hayan detectado ante la Inspección de Trabajo.

Las secciones sindicales, mediante sus delegadas LOLS o su secretaría general, podrán asistir a las reuniones del CSS con voz pero sin voto. Podrán asimismo recibir la misma documentación que las Delegadas de Prevención, aunque con un único límite. No tienen derecho a recibir aquella documentación que incluya datos personales de trabajadores y trabajadoras.

Como sección sindical podremos interponer denuncias ante Inspección de Trabajo aunque no dispongamos de representación dentro del Comité de Seguridad y Salud. Sin embargo, antes de interponer ninguna denuncia, se recomienda dejar por escrito la petición de la sección sindical de tratar el asunto en cuestión. Si dicho asunto no es tratado o no se toma ninguna medida correctora podremos interponer denuncia con mayores garantías, alegando que la empresa tienen conocimiento de los hechos que originan la denuncia y no ha querido corregirlos.

8. SERVICIOS DE PREVENCIÓN EN LA EMPRESA. ESPECIALIDADES PREVENTIVAS. EN QUÉ CONSISTEN. DEFINICIONES BÁSICAS.

El empresariado deberá constituir un servicio de prevención propio (SPP) cuando concorra alguno de los siguientes supuestos:

- a) **Que se trate de empresas que cuenten con más de 500 personas trabajadoras.**
- b) **Que, tratándose de empresas de entre 250 y 500 trabajadoras, 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 aquellas que vayan siendo asumidas progresivamente por la empresa mediante la designación de trabajadores, hasta su plena integración en el servicio de prevención que se constituya.

En caso de que no concurren las anteriores circunstancias, el empresario o empresaria podrá contratar un servicio externo, denominado SPA o Servicio de Prevención Ajeno, que deberá encargarse de las tareas relacionadas con prevención de riesgos, lo que no exime al empresariado de su responsabilidad en modo alguno para que la ley se cumpla en sus centros de trabajo y exista una protección efectiva hacia las personas trabajadoras en materia de seguridad y salud.

En el caso de que se trate de un Servicio de Prevención que de cobertura a más de una empresa o grupo de empresas, estaríamos hablando de un Servicio de Prevención Mancomunado (SPM), cuyas funciones, básicamente, son idénticas a las del Servicio de Prevención Ajeno, que más adelante desarrollaremos:

Hablemos ahora, por tanto, de la organización y medios de los servicios de prevención propios (SPP), ya que son los más habituales.

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. Por tanto, según este apartado, las y los técnicos de prevención deben tener dedicación exclusiva dentro del ámbito de la prevención.

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 del RD 39/1997 y que explicaremos más adelante, desarrolladas por personas expertas con la capacitación requerida para las funciones a desempeñar, según lo establecido en el capítulo VI de la misma norma. Dichas expertas 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 y trabajadoras.**

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 del RD 39/1997, 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 quienes integran el 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 y del comité de seguridad y salud la memoria y programación anual del servicio de prevención a que se refiere el párrafo d) del apartado 2 del artículo 39 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

En cuanto a los Servicios de Prevención Ajenos, su desarrollo normativo está recogido en los artículos 16 a 18 del RD 39/1997. Sin embargo, con carácter básico, indicaremos al respecto de los Servicios de Prevención Ajenos (SPA) que de conformidad con lo dispuesto en el artículo 33.1 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, **las representantes de las trabajadoras deberán ser consultadas por el empresario o empresaria 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.

Una vez definidos tanto el Servicio de Prevención Propio (obligatorio, con carácter general, para empresas de más de 500 trabajadoras) y los Servicios de Prevención Ajenos, debemos definir y desarrollar las distintas Especialidades Preventivas que pueden asumirse por ambos, según la realidad de cada empresa.

Especialidades preventivas. En qué consisten.

Las especialidades preventivas son las siguientes:

Seguridad: es la especialidad destinada a prevenir y combatir los accidentes de trabajo.

Higiene Industrial: destinada a prevenir y combatir las enfermedades profesionales.

Ergonomía y Psicosociología: se encarga de la adaptación del puesto de trabajo a la persona (**ergonomía**), de unas óptimas condiciones ambientales, así como de prevenir y combatir los **riesgos de carácter psicosocial**.

Vigilancia de la Salud: se trata del servicio médico que se encarga de los **reconocimientos médicos anuales**. Como norma general, dichos reconocimientos serán voluntarios (salvo que se realice alguna actividad de especial riesgo en el que se haya determinado que deben ser obligatorios). Además de la voluntariedad, **dichos reconocimientos serán gratuitos, y deberán ofrecerse anualmente a toda la plantilla**. Entre las funciones de los servicios de Vigilancia de la Salud también están las **adaptaciones de puestos de trabajo** para personas especialmente sensibles que así lo soliciten, de las que tendrá que emitir un informe de aptitud al empresario o empresaria para que tome las medidas oportunas.

Definiciones básicas

Accidente de trabajo: Se caracteriza porque es impredecible, sucede de forma fortuita y en un momento determinado. No se produce, por tanto, por un prolongado tiempo de exposición a un determinado riesgo tal y como ocurre en las enfermedades profesionales. El accidente de trabajo

puede producirse durante la jornada de trabajo, así como en los desplazamientos hacia el centro de trabajo o desde el mismo al domicilio de la persona trabajadora. En éste último caso hablaremos de **accidentes *in itinere***.

En el caso de los **accidentes *in itinere*** no hay un tiempo máximo para dicho desplazamiento (la gente habla erróneamente de una hora de ida y otra de vuelta, pero será siempre el tiempo necesario, sin límites), aunque el condicionante más importante para que nos sea reconocido como tal, es que debe de haberse producido durante por el trayecto habitual. Si en la mutua no indicamos que ha sido por el trayecto habitual no nos reconocerán el accidente de trabajo.

Enfermedades profesionales: Como hemos indicado anteriormente, éstas se producen a raíz de un tiempo prolongado de exposición ante un determinado riesgo laboral, que finalmente deviene en una enfermedad de carácter profesional. Puede ser por exposición a un determinado químico, por movimientos repetitivos, por cuestiones posturales, etc. Los factores de riesgo pueden ser muy variados, pero, en todo caso, la enfermedad profesional vendrá provocada por una larga exposición a los mismos.

Reconocimientos médicos: Aunque ya se han definido anteriormente, cabe destacar una cuestión importante. Los reconocimientos deberán realizarse en lugares que estén autorizados para tal fin. Hemos encontrado multitud de situaciones en que se realizan dichos reconocimientos en el propio centro de trabajo. Esto es en la mayoría de las ocasiones **ilegal**, ya que todos los lugares en los que se efectúen consultas, reconocimientos o extracciones de sangre deben contar con una habilitación legal por parte de la Consejería de Salud de su respectiva Comunidad Autónoma. Pediremos, por tanto, acreditación de dicha habilitación administrativa a la empresa que gestione la Vigilancia de la Salud como Servicio de Prevención Ajeno mediante el Servicio de Prevención de nuestra empresa. Si fuera necesario, nos pondremos en contacto con la Consejería de Salud de nuestra Comunidad Autónoma para comprobar que esto se produce de manera legal.

Con carácter general, los reconocimientos tendrán una periodicidad anual, excepto cuando los resultados de los reconocimientos precedentes aconsejen plazos más cortos.

Tendrán carácter preventivo y sus resultados se analizarán con criterios epidemiológicos a fin de investigar la posible relación entre la exposición a los riesgos y los perjuicios para la salud, y proponer las consiguientes medidas para mejorar las condiciones de trabajo.

Sólo podrá llevarse a cabo cuando el trabajador o la trabajadora preste su consentimiento salvo en aquellos casos en que, previa consulta a la representación de las y los trabajadores, se consideren imprescindibles para evaluar los efectos de las condiciones de trabajo sobre la salud de los trabajadores y trabajadoras o para verificar si el estado de salud de una persona puede entrañar peligro para ella, para las demás trabajadoras o para otras personas relacionadas con la empresa, o cuando venga establecido por disposición legal.

Se respetará siempre el derecho a la intimidad, la dignidad del trabajador o la trabajadora y la confidencialidad de toda información relacionada con su estado de salud. Tendrán la consideración de “Confidenciales”, y el acceso a los datos estará restringido al personal sanitario y a la propia trabajadora.

Los datos relativos a la vigilancia de la salud serán puestos en conocimiento del trabajador o la trabajadora y no podrán ser usados con fines discriminatorios ni en su perjuicio.

Se llevará a cabo por personal sanitario con competencia técnica, formación y capacidad acreditada.

Tras el reconocimiento, los Servicios Médicos emitirán un informe para la empresa en el que consten únicamente las conclusiones de aptitud del trabajador o trabajadora para el desempeño del puesto de trabajo, sin especificar más. En todo momento, el personal interesado tendrá garantizado el acceso a su expediente médico completo.

Las y los trabajadores que por sus características personales, por sus condiciones de mayor exposición a riesgos o por otras circunstancias

tengan mayor vulnerabilidad al mismo, serán vigiladas de modo particular desde el punto de vista médico.

9. OBLIGACIONES DE LAS PERSONAS TRABAJADORAS

En principio, las personas trabajadoras deben velar por su propia seguridad y por la de las personas a las que puede afectar su actividad profesional. El alcance de este deber viene determinado por cuatro factores: sus posibilidades personales; la naturaleza de las medidas de prevención que se hayan previsto en la empresa; la formación específica que hayan recibido en materia de seguridad; y las instrucciones, tanto generales como específicas, que haya dado el empresario o empresaria en el ámbito de la prevención.

- Uso correcto y adecuado de los medios con los que desarrolle su actividad así como de los medios y equipos de protección que se hayan facilitado al trabajador o trabajadora.
- Deber de información de cualquier situación que, a juicio de la persona trabajadora, entrañe un riesgo para la seguridad y la salud.
- Deber de cooperación con la empresa para que ésta pueda garantizar condiciones de trabajo seguras; dar debido cumplimiento a las obligaciones establecidas por la autoridad competente con el fin de proteger la seguridad y la salud de las personas trabajadoras.

10. COMITÉS DE SEGURIDAD Y SALUD

La representación de las personas trabajadoras en el ámbito del Comité de Seguridad y Salud está representada por las delegadas de prevención. Las Delegadas de Prevención serán principalmente elegidas por y de entre las representantes de las trabajadoras conforme a la escala establecida en el artículo 35 de la LPRL. Asimismo, las Secciones Sindicales podrán designar a las personas que por su formación consideren más idóneas aún no siendo miembros de los Comités de Empresa. Las así designadas tendrán los mismos Derechos que la normativa contempla para las y los Delegados de Prevención.

En los centros de trabajo de hasta treinta trabajadoras, la o el Delegado de Personal será la persona Delegada de Prevención, y en los centros en los que el número de trabajadores y trabajadoras oscile entre treinta y uno y cuarenta y nueve, habrá una persona Delegada de Prevención que será elegida por y entre las representantes del personal.

En lo que se refiere a sus competencias y facultades se estará a lo previsto en el artículo 36 de la LPRL.

Será de aplicación a las personas Delegadas de Prevención lo previsto en el artículo 37 de dicha Ley. En su condición de representantes de los trabajadores y trabajadoras, podrán utilizar horas sindicales para el desarrollo de su actividad como tales.

No obstante lo anterior, será considerado en todo caso tiempo efectivo de trabajo, sin imputación al crédito horario, el correspondiente a las reuniones del Comité de Seguridad y Salud y a cualesquiera otras convocadas por el empresario o empresaria 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 36 de la LPRL.

El Comité Intercentros de Seguridad y Salud, creado de conformidad con lo previsto en el apartado 3, párrafo segundo, del artículo 38 de la LPRL, asumirá las competencias y facultades correspondientes a las y los Delegados de Prevención y Comités de Seguridad y Salud, cuando la materia o asuntos de que se trate sea de ámbito superior al de un Centro de trabajo.

El Comité Intercentros tendrá composición paritaria en las representaciones de empresa y personal trabajadores, y establecerá sus propias normas de funcionamiento.

Además de las competencias mencionadas, serán facultades del Comité Intercentros:

- Entender sobre las materias de seguridad y adopción de medidas que procedan cuando afecten a más de un Centro de trabajo.

- Participar en la elaboración del sistema de análisis de incidentes y de accidentes, en el que se contemplará la participación conjunta de empresa y personas Delegadas de Prevención.
- Conocer y analizar cuantos incidentes y accidentes se produzcan en los centros de trabajo de la empresa.
- Recibir información sobre incidentes y accidentes ocurridos durante la ejecución de contratos.
- Recibir información y datos de seguimiento de las Mutuas de Accidentes de Trabajo que cubran dichas contingencias.
- Intervenir en la elección de calzado y ropa de trabajo.
- El Comité Intercentros respetará la autonomía de los Comités que lo componen aunando y armonizando las correspondientes políticas preventivas; asimismo, tratará de igualar a todos los centros al alza aplicando las máximas mejoras conseguidas.

11. FORMACIÓN EN MATERIA DE PREVENCIÓN

A. De las personas trabajadoras

Antes de ser asignado a un puesto de trabajo, el trabajador o la trabajadora recibirá una formación teórica y práctica, adecuada y específica, en materia preventiva.

Sólo las personas trabajadoras que hayan recibido información adecuada y específica podrán ser asignadas a puestos de trabajo con riesgos específicamente graves.

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

Los Servicios de Prevención deberán elaborar un plan formativo anual que presentarán durante el último trimestre del año anterior, para su

puesta en práctica el 1 de enero del siguiente año. En el caso de los Servicios de Prevención Ajenos, será de aplicación la Orden de 27 de junio de 1997.

B . De las y los Delegados de Prevención

Recibirán el Curso de Formación para personas Delegadas de Prevención y Miembros de Comités de Seguridad y Salud que imparte el Instituto Nacional de Seguridad e Higiene el Trabajo, así como la formación adecuada que les permita desarrollar las funciones asignadas, para lo cual se establecerán programas especiales dentro de los planes generales de formación de cada empresa.

Estos programas de formación se consultarán en el seno de los Comités de Seguridad y Salud, pudiéndose incluir dentro de los mismos las acciones formativas promovidas directamente por las Organizaciones Sindicales para sus Delegados y Delegadas.

12. CONSULTA Y PARTICIPACIÓN

Deberá consultarse con una antelación mínima de 30 días a las y los Delegados de Prevención, como representantes de las y los trabajadores, la adopción de las decisiones relativas a las materias a continuación relacionadas.

- 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 las y 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.

- la organización y desarrollo de las actividades de protección de la salud y prevención de los riesgos profesionales de la empresa, incluida la designación de las y los trabajadores encargados de dichas actividades o el recurso a un servicio de prevención externo.

- la designación de las y los trabajadores encargados de las medidas de emergencia.

- el proyecto y la organización de la formación en materia preventiva.
- cualquier otra acción que pueda tener efectos sustanciales sobre la salud y la seguridad de las y los trabajadores.
- Todo ello en los términos y condiciones establecidas en la LPRL.

En ningún caso se procederá a la adopción de dichas medidas de forma unilateral por parte de la empresa, sin la consulta pertinente a las y los Delegados de Prevención.

13. PROTECCIÓN DE LA MATERNIDAD

Cuando en el puesto de trabajo existan agentes, procedimientos o condiciones de trabajo que puedan influir negativamente en la salud de la mujer embarazada o del feto, se procederá a la modificación de las condiciones de trabajo o al cambio de puesto, sin menoscabo de las condiciones económicas de la trabajadora, lo cual tendrá efectos hasta que el estado de salud de la trabajadora permita su reincorporación al puesto o función anterior.

Si se hiciese necesario el cambio de puesto de trabajo, éste se llevará a cabo, previa consulta de las y los trabajadores, en el siguiente orden:

- dentro del Departamento con el mismo horario.
- dentro del Departamento con distinto horario.
- en otro Departamento y con el mismo horario.
- en otro Departamento y con distinto horario.

Lo anterior será también de aplicación durante el período de lactancia, si las condiciones del trabajo pudieran influir negativa mente en la salud de la mujer o del hijo.

Las trabajadoras embarazadas podrán ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, para la realización de exámenes prenatales y

técnicas de preparación al parto, previo aviso al empresario o empresaria y justificación de la necesidad de su realización dentro de la jornada de trabajo.

14. PROTECCIÓN DE PERSONAS MENORES

En lo que se refiere a los jóvenes menores de dieciocho años, antes de la incorporación al trabajo y previamente a cualquier modificación importante de sus condiciones de trabajo, el empresario o la empresaria deberá efectuar una evaluación de los puestos de trabajo a desempeñar por los mismos, teniendo especialmente en cuenta los riesgos específicos para la seguridad, la salud y el desarrollo de las y los jóvenes.

En todo caso, el empresario o empresaria informará a dichas jóvenes y a sus familias o personas tutoras que hayan intervenido en la contratación, de los posibles riesgos y todas las medidas adoptadas para la protección de su seguridad y salud.

15. PROTECCIÓN DE TRABAJADORES Y TRABAJADORAS ESPECIALMENTE SENSIBLES A DETERMINADOS RIESGOS

Se garantizará de manera específica la protección de las y 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 riesgos derivados del trabajo.

Si, como consecuencia de lo anterior, fuera necesario un cambio de puesto de trabajo, la empresa obligatoriamente reubicará a la persona afectada en un nuevo puesto de trabajo adecuado tanto a sus conocimientos personales como a sus aptitudes físicas.

16. ACTUACIÓN EN CASO DE RIESGO GRAVE E INMINENTE

El trabajador o trabajadora tendrá derecho a interrumpir su actividad y abandonar el lugar de trabajo cuando considere que dicha actividad entraña o puede entrañar un riesgo grave e inminente para su vida o su salud en los términos previstos en la Ley 31/95. La paralización de actividad debe realizarse siempre por un motivo razonado, en el que haya una posibilidad real de que las personas trabajadoras sufran un daño

grave de no cesar la actividad. La paralización de trabajos por riesgo grave o inminente se puede llevar a cabo por tres vías:

- Por decisión mayoritaria de los miembros del Comité de Empresa.
- Por decisión mayoritaria de los miembros del Comité de Seguridad y Salud
- A nivel individual, por parte de la persona trabajadora, comunicándose por escrito al empresario o empresaria.

Una vez comunicada la decisión al empresario o empresaria y a la inspección de trabajo, se procederá a la paralización temporal de trabajos hasta que desaparezca el riesgo que la ocasionó.

Los y las trabajadoras no podrán sufrir perjuicio alguno derivado de la adopción de medidas en evitación de un riesgo grave e inminente para su vida o salud.

17. COORDINACIÓN DE ACTIVIDADES EMPRESARIALES: CONTRATAS, SUBCONTRATAS, AUTÓNOMOS...

La obligación de colaboración y coordinación en materia de Salud Laboral incluirá a las empresas del grupo con las que compartan los recursos del Servicio de Prevención. Esto viene desarrollado en el RD 171/2004 denominado “Coordinación de Actividades Empresariales”. Este Real Decreto aborda todo lo relativo a la seguridad y salud de las personas que, trabajando para distintas empresas, comparten un mismo espacio de trabajo.

Para facilitar la prevención de riesgos y la promoción de la salud en los trabajadores y las trabajadoras de dichas empresas, se facilitará a éstas la información relativa a los riesgos de la actividad a desarrollar.

Se incluirá en todos los contratos de estas empresas la obligación de aportar la siguiente documentación:

- Certificado de formación teórico-práctica adecuada y suficiente al tipo de actividad a desarrollar por sus trabajadores y trabajadoras.

- Certificado de entrega de Equipos de Protección Individual a las y los trabajadores cuando la tarea lo requiera.
- Certificado de aptitud médica en trabajos específicos que comporten determinados riesgos.
- Parte oficial de los accidentes en el lugar de trabajo con baja que han sufrido sus trabajadores y trabajadoras al realizar la actividad objeto del contrato, así como parte de los accidentes “sin baja singulares”, es decir, aquellos que, no habiendo causado daño alguno, pudieran haberlo hecho de forma grave o muy grave.

No se permitirá la contratación de personas procedentes de las ETT.

ANEXO I

La prevención de riesgos laborales en las empresas de trabajo temporal

A) Introducción

Las empresas de trabajo temporal poseen una regulación específica en materia de prevención de los riesgos de las y los trabajadores puestos a disposición, derivada de: la peculiar situación de los y las trabajadoras (pertenecen a una empresa pero prestan servicios en el centro de trabajo y bajo las instrucciones de otra); el agravamiento de los riesgos para dichos trabajadores y trabajadoras como consecuencia de su actividad temporal y su falta de vinculación con la empresa usuaria; la ausencia de presencia efectiva de la persona trabajadora de la empresa de trabajo temporal en la estructura organizativa de la prevención de esta; y la existencia de actividades prohibidas para dichas trabajadoras por su especial peligrosidad para la seguridad y salud de las mismas.

La actuación preventiva de las empresas de trabajo temporal se puede dividir en dos grandes grupos: por un lado, la correspondiente a la gestión de la prevención, a la que está obligada como cualquier otra empresa pero con las peculiaridades propias de las mismas, y por otro lado, la relacionada con los contratos de puesta a disposición, que se puede

resumir en las obligaciones de formación, información y vigilancia de la salud.

B) Gestión de la prevención

La primera de las peculiaridades que plantea una ETT es conocer cual es su plantilla real en orden a la modalidad de organización preventiva por la cual deban optar. El art. 6 del Real Decreto 216/1999, de 5 de febrero, sobre disposiciones mínimas de seguridad y salud en el trabajo de las y los trabajadores en el ámbito de las empresas de trabajo temporal determina que los y las trabajadoras se computarán por el promedio mensual de trabajadores y trabajadoras en alta durante los últimos doce meses. Sin perjuicio de la obligación de la ETT de elaborar tal dato, no debe olvidarse que la Tesorería General de la Seguridad Social, emite la correspondiente certificación de la plantilla media de la empresa (referida a un periodo determinado), instrumento que sirve a la Inspección de Trabajo para conseguir contrastar dicho dato.

1.1 Conocido lo anterior, comprobar que la modalidad de organización preventiva se acomoda a las exigencias establecidas en el capítulo III del Real Decreto 39/1997, de 17 de enero, por el que se aprueba el Reglamento de los Servicios de Prevención, no debe suponer mayor inconveniente, considerando por un lado, el ámbito de la autorización administrativa concedido y, por otro lado, el número de oficinas o sucursales existentes. La inclusión de la segunda de las preguntas reseñadas viene motivada por la existencia de las ETT de ámbito nacional cuyo modelo de organización preventiva no se ajusta a las exigencias establecidas en el art. 15 RSP.

1.2 y 1.3. Cada uno de los centros de trabajo de la empresa de trabajo temporal debe contar con la preceptiva evaluación de los riesgos y la consiguiente planificación de la acción preventiva de los puestos de trabajo de estructura elaboradas con arreglo a lo establecido en los arts. 3 a 9 del citado Real Decreto 39/1997, de 17 de enero, por el que se aprueba el Reglamento de los Servicios de Prevención. Debe asimismo quedar patente si la empresa realiza un seguimiento de lo establecido en el Plan de Acción Preventiva y si ha realizado el Plan de Prevención, (novedades introducidas en la LPRL por la Ley 54/2003, de 12 de

diciembre, de reforma del marco normativo de la prevención de riesgos laborales).

1.4 Queda, por último, analizar una cuestión de suma importancia dentro de este apartado. Tanto el art. 12-3 de la LETT (Ley de Empresas de Trabajo Temporal), como el art. 2-1 del RD 216/1999, establecen que **no es posible la cesión de un trabajador o trabajadora a un puesto de trabajo de la empresa usuaria que no esté previamente evaluado.**

Tal exigencia viene establecida para los CPD a celebrar con empresas usuarias cuya actividad esté encuadrada en el listado de actividades que se relaciona en el Anexo I del cuestionario, aunque se considera razonable extenderla a la totalidad de las ETT.

1.5 Debe asimismo quedar patente si la empresa realiza un seguimiento de lo establecido en el Plan de Acción Preventiva y si ha realizado el Plan de Prevención, (novedades introducidas en la LPRL por la Ley 54/2003, de 12 de diciembre, de reforma del marco normativo de la prevención de riesgos laborales).

C) Obligaciones de la empresa de trabajo temporal en relación al contrato de puesta a disposición.

A) El art. 2-1 del RD 216/1999, establece la obligación de la empresa usuaria de informar a la ETT sobre las aptitudes, capacidades y cualificaciones profesionales requeridas en la persona trabajadora (todo ello desde el punto de vista de la protección de la salud y la seguridad de la trabajadora que vaya a ser contratada para las actividades indicadas en el Anexo I del cuestionario). Sin embargo, no siempre la ETT comprueba que las manifestaciones realizadas por el trabajador o la trabajadora para su contratación se corresponden con la realidad de los hechos. Ello puede suponer para la empresa usuaria la comisión de las infracciones tipificadas en el art. 12-7 y 13-4 del Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social.

Respecto a las actuaciones de inspección de trabajo en este sentido, se considera imprescindible comprobar in situ que las empresas de trabajo temporal, en relación con esta cuestión adoptan las siguientes medidas: exigen prueba documental fehaciente (vida laboral, nóminas, títulos,

certificaciones profesionales, etc.); realizan test o cuestionarios de contraste (específicos y no horizontales, previos, definidos como medio de selección) de la formación o aptitud que declara poseer el trabajador o la trabajadora; exigen las autorizaciones administrativas preceptivas para el desempeño de determinados puestos de trabajo (carnet de operador de grúas, de carretillas, etc.). Tales documentos deben estar incorporados al expediente de contratación de la persona trabajadora. El art. 14-2 de la LPRL y el art. 12-1-a del TRLISOS dotan de respaldo jurídico a tal exigencia.

B) Es importante analizar lo que establece la propia inspección de trabajo en relación con el listado de actividades y trabajos de especial peligrosidad contenido en el artículo 8 del Real Decreto 216/1999, que “debe recordarse que las citadas actividades y trabajos imposibilitan la formalización del contrato de puesta a disposición”. Y sigue: “Si bien la mayor parte de las prohibiciones no requieren más explicaciones, consideramos conveniente referirnos a un sector como el de la construcción, debido tanto al gran volumen de mano de obra existente, como a la naturaleza de los riesgos que concurren. La remisión que el apartado a) del artículo 8 del Real Decreto 216/1999 efectúa al Anexo II del Real Decreto 1627/1997, debe interpretarse en el sentido de que la prohibición no alcanzará exclusivamente a los siguientes supuestos:

- Trabajos del personal administrativo en obra de construcción. En ningún caso el trabajador o la trabajadora se expondrá a los riesgos citados en el Anexo II del Real Decreto 1627/1997.
- Trabajos en el interior de los locales, siempre que no exista riesgo de sepultamiento, hundimiento o caída de altura superior a 2 metros.
- Trabajos en el exterior, siempre que la persona trabajadora no se exponga a los riesgos citados en el Anexo II del Real Decreto. A título de ejemplo pueden citarse los trabajos de urbanización, de limpieza de obra, etc”.

C) De la correcta tramitación del apartado anterior será posible la adecuada traslación a los contratos de puesta a disposición de los riesgos del puesto de trabajo y, por ende, la información a las y los trabajadores acerca de las características del puesto de trabajo objeto de la cesión

(riesgos específicos del puesto de trabajo y las medidas de prevención aplicables a cada una de las tareas que constituyen el contenido del puesto de trabajo).

D) En materia de formación preventiva y respecto de la comprobación que necesariamente debe de realizar la ETT sobre la formación que posee la persona trabajadora antes de la contratación se da por reproducido lo indicado respecto de las aptitudes, capacidades y cualificaciones profesionales requeridas en la trabajadora. Dicho lo anterior y una vez conocido el estado de formación preventiva de la trabajadora, debe completarse o proporcionarse la que esta posea. Señalar que difícilmente podrá llevarse a cabo esta obligación cuando la información de partida (la evaluación de riesgos del puesto de trabajo de la empresa usuaria) no es proporcionada o es insuficiente.

La formación básica de prevención deberá ser impartida por la ETT, si bien la empresa usuaria deberá informar a la persona trabajadora sobre los riesgos inherentes a su puesto de trabajo, emergencias, etc.

E) En materia de vigilancia de la salud hay que considerar un doble ámbito de dicha obligación: por un lado, la realización de los reconocimientos médicos previos a la cesión que permitan acreditar a la ETT que el trabajador o la trabajadora cuenta con estado de salud compatible con el puesto de trabajo a desempeñar, y, por otro lado, la realización de reconocimientos médicos periódicos derivados de los riesgos existentes en el puesto de trabajo.

Hay que afirmar que suponen una de las excepciones al principio de voluntariedad de los mismos establecido en el art. 22 de la LPRL. Así, el mandato establecido en el art. 3-5 del RD 216/1999 “...la ETT deberá acreditar documentalmente a la empresa usuaria que ~~e~~ la persona trabajadora puesta a su disposición (...) cuenta con un estado de salud compatible con el puesto de trabajo a desempeñar” y refrendado por la obligación de la empresa usuaria establecido en el art. 4-1-a del mismo texto legal, permite ser encuadrada en la excepción al principio de voluntariedad establecido en el art. 22-1 LPRL cuando establece “...o cuando así esté establecido en una disposición legal en relación con la protección de riesgos específicos...”

Sin perjuicio de lo anterior, resulta obvio que los riesgos propios del puesto de trabajo (ruido, agentes químicos o biológicos, movimientos posturales, trabajos repetitivos, etc.) pueden motivar la realización de otros reconocimientos médicos periódicos a las y los trabajadores, siendo en tal caso imprescindible constatar que la empresa usuaria mantiene con la ETT los canales de información abiertos, por cuanto corresponde a la usuaria informar tanto de las necesidades de vigilancia de la salud periódica del puesto de trabajo en función de los riesgos existentes en la misma, como de las necesidades derivadas de la negociación colectiva en la que se encuadre.

F) En materia de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales sufridas por las y los trabajadores de la ETT en el transcurso de su contratación con la empresa usuaria la práctica ha puesto de manifiesto la existencia de actuaciones descoordinadas entre ambas empresas. En un buen número de casos, el trabajador o la trabajadora de la ETT acude directamente a la Mutua desde la empresa usuaria, sin conocimiento de la ETT y ante la actitud indolente de la empresa usuaria, siendo comunicada la baja a la ETT con el tiempo justo para la tramitación en plazo del parte de accidente por la persona trabajadora. Tal situación de descontrol precisa una mayor organización y el establecimiento de procedimientos o protocolos de actuación previamente definidos e integrados en la información que se proporciona al trabajador o trabajadora. Dichos procedimientos requieren el control y la exigencia de los mismos por parte de ambas empresas y la adopción de medidas correctoras en caso de incumplimiento.

En tal sentido no debe olvidarse el mandato establecido para la empresa usuaria de comunicar la producción del accidente o la enfermedad en plazo y las consecuencias de la falta de comunicación (art. 7-1 RD 216/1999). Además, tal actuación coordinada requiere que el informe de investigación de los daños para la salud previsto en el art. 16-3 LPRL y en el art. 6-1- a del RD 39/1997 se realice de forma conjunta por ambas empresas y se firme por el personal responsable de dicha investigación en ambas empresas (normalmente vinculado al modelo de organización preventiva adoptado por las empresas).

ANEXO II

Pequeña guía de autodefensa frente a las mutuas

Podéis utilizar los siguientes párrafos para distribuirlos entre vuestras compañeras y compañeros de trabajo.

1-. Si tienes una dolencia que consideras que se ha generado con motivo de la prestación de servicios en tu empresa, **dirígete siempre en primer lugar a la Mutua**. Si vas a la Seguridad Social y te dan allí la baja, te será más difícil reclamar los importes que diferencian una baja común de un accidente de trabajo, que es el 100 por 100 del salario. Además, las bajas por contingencia común inferiores a 20 días sí computan para los despidos por absentismo que se establecen en el artículo 52 d del Estatuto de los Trabajadores, mientras que las bajas por accidente de trabajo o enfermedad profesional no computan para dicho cálculo.

2-. Si tu mando te indica que debes ir a la Seguridad Social pese a que tú consideras que tu dolencia tiene origen laboral, **no le hagas ni el menor caso**. Tu mando no es médico y por tanto sus opiniones son eso, meras opiniones. En cualquier caso, cuando un mando te indique de tu obligación es ir a la Seguridad Social, pon este hecho en conocimiento de cualquier delegado o delegada de prevención para que presentemos la correspondiente denuncia.

3-. Una vez en la Mutua debes ser siempre atendido por un médico. La persona que haya en recepción no está capacitada para mandarte a la Seguridad Social indicándote que tu enfermedad no es de origen laboral. Dicho diagnóstico le corresponde siempre al médico.

4-. En caso de que te reconozcan la condición de accidente de trabajo, y consideras que has recibido un buen trato: te felicitamos. **no es lo habitual**.

5-. En caso de que no te reconozcan la condición de accidente de trabajo, recuerda que el médico debe realizarte pruebas diagnósticas que justifiquen su decisión. En caso de que no te las realice, tenlo en cuenta para incluir esta información en el siguiente paso:

6-. Si tu situación coincide con el punto anterior, o si ha sido la persona de recepción quien te ha indicado que no te van a atender porque tu dolencia no tiene un origen laboral debes presentar una reclamación ante la Mutua. Dicha reclamación tendrá que ser resuelta por el INSS más adelante. Haz constar en la misma cualquier deficiencia que observes, así como la ausencia de pruebas diagnósticas por parte del médico si éste finalmente no reconoce tu dolencia como enfermedad profesional o accidente de trabajo.

7-. Posteriormente dirígete a un centro sanitario de la Seguridad Social. Necesitas que alguien te de una baja para que tu empresa no te sancione por ausencias injustificadas o abandono de puesto. Cuéntale a tu médico cómo se ha producido tu dolencia, la relación que tú consideras que ésta guarda con tu actividad profesional y cuéntale también el trato recibido en la Mutua y los pasos que has dado si has llegado a presentar una reclamación.

8-. En el mismo centro sanitario, solicita al médico o en recepción un documento que se llama “Solicitud de Determinación de Contingencia”. En la parte de atrás vienen muy claros todos los supuestos e información que debes aportar en función de cuál sea tu caso.

9-. La “Solicitud de Determinación de Contingencia” es un documento mediante el cual tú estarás solicitando al inspector médico de zona que realice las averiguaciones oportunas para que éste, finalmente, determine si tu enfermedad es una contingencia común o si por el contrario se trata de una enfermedad profesional, con la consiguiente diferencia económica y de derechos que hay entre ambas. Para ello, el inspector se deberá poner en contacto con el médico de la mutua y con el médico de la seguridad social.

10-. Una vez hayas realizado todos estos pasos serás informada posteriormente sobre la determinación de contingencia. Muchas veces el resultado da la razón a la persona trabajadora, de modo que no descartéis realizar las reclamaciones que aquí te indicamos y que, por otra parte, se realizan en apenas cinco minutos.

BIBLIOGRAFÍA

1. Ley de prevención de Riesgos Laborales, Ley 31/1995, de 8 de noviembre (B.O.E. de 10.11.95, nº 269).
2. Real Decreto 780/1998 de 30 de abril por el que se modifica el Real Decreto 39/1997, por el que se aprueba el Reglamento de los Servicios de Prevención (B.O.E. 01/05/1998).
3. Real Decreto 39/1997 de 17 de enero por el que se aprueba el Reglamento de los Servicios de Prevención.
4. Real Decreto 486/1997, de 14 de abril, por el que se establecen las disposiciones mínimas de seguridad y salud en los lugares de trabajo (B.O.E. de 23.04.97).
5. O. M. De 9 de marzo de 1971, Ordenanza General de Seguridad e Higiene en el Trabajo (B.O.E. de 16 y 17.03.71). Capítulo VI.
6. Real Decreto 1/1995, de 24 de marzo (B.O.E. de 29.03.95), texto refundido de la ley del Estatuto de los Trabajadores.
7. Ley 14/1986 de 25 de abril General de Sanidad (B.O.E. 29/04/1986).
8. Real Decreto 39/1999 de 5 de noviembre para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras (B.O.E. 06/11/1999).
9. Real Decreto 1215/1997 de 18 de julio por el que se establecen las disposiciones mínimas de seguridad y salud para la utilización de los equipos de trabajo.
10. Real Decreto 88/1990 de 26 de enero sobre protección de los trabajadores mediante la prohibición de determinados **agentes específicos o determinadas actividades.**
11. Real Decreto 486/1997 de 14 de abril por el que se establecen las disposiciones mínimas de seguridad y salud en los lugares de trabajo.
12. Real Decreto 216/1999 de 5 de febrero sobre disposiciones mínimas de seguridad y salud en el trabajo en el ámbito de las empresas de trabajo temporal.
13. Directiva 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.



Confederación
General del
Trabajo
cgt.org.es