

VI SALUD LABORAL

Legislación aplicable:

Constitución española de 1978, artículo 40.2.

Real Decreto Legislativo 1/71995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, artículo 4.2.d., 19 y 40.2.

Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales. Modificada por: 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.

Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

Ley 54/2003, de 12 de diciembre de reforma del marco normativo de la prevención de riesgos laborales.

Ley 31/2006, de 18 de octubre, sobre implicación de los trabajadores en las sociedades anónimas y cooperativas europeas.

Ley 25/2009 de 22 de diciembre de modificación de diversas leyes para su adaptación a la Ley sobre el libre acceso a las actividades de servicios y su ejercicio

Real Decreto 39/1997, de 17 de enero, por el que se aprueba el Reglamento de los Servicios de Prevención. Modificado por:

Real Decreto 604/2006, de 19 de mayo de Servicios de prevención de riesgos laborales-construcción.

Orden de 27 de junio de 1997 desarrolla algunos aspectos del reglamento anterior, estableciendo los procedimientos de acreditación y autorización de los Servicios de Prevención ajenos, auditorías y formación en materia preventiva.

Ley 14/1986, de 25 de abril, General de Sanidad.

Real Decreto Legislativo 2/1995, de 7 de abril, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley de Procedimiento Laboral, artículo 140.

Ley 32/2006, de 18 de octubre, reguladora de la Subcontratación en el Sector de la Construcción y Real Decreto 1109/2007 que desarrolla la citada ley.

Convenio 155 OIT.

Directivas 89/391/CEE, 92/85/CEE, 94/33/CEE y 91/38/CEE.

En cuanto a la regulación específica por sectores, ver cuadro del Punto 1 del presente Capítulo.

1. INTRODUCCIÓN

Aunque hablemos de Salud Laboral, debemos tener en cuenta que la salud de una persona no puede dividirse, y que los factores que pueden desencadenar la enfermedad o el accidente, en el caso de los/as

asalariadas/os, suelen ser una combinación de elementos de su entorno laboral y de fuera del mismo, que están interrelacionados y que, en la mayoría de los casos, no sólo se suman sino que se potencian¹.

También es conveniente tener en cuenta la definición de salud que plantea la Organización Mundial de la Salud: «*un completo bienestar físico, mental y social, y no solamente la ausencia de enfermedad o invalidez*», lo que amplía enormemente el campo de intervención en este sentido.

Ya en el terreno de lo que solemos denominar como salud laboral, hay que decir que la accidentabilidad, la siniestralidad, la agresión a la salud, el sufrimiento, no sólo no disminuyen a un ritmo acorde al avance tecnológico y el mayor conocimiento científico, sino que crecen proporcionalmente a la introducción en el mercado de nuevas formas de producir, así como a la puesta en marcha de normas laborales desreguladoras.

Los datos de siniestralidad laboral son muy elocuentes. Desde 1996, fecha de entrada en vigor de la LPRL, hasta 2002, los accidentes laborales con baja han aumentado un 54.5%, lo que suponen 400.000 trabajadores/as más accidentados desde 1996 a 2002. En 1994 se impone la Reforma Laboral y entra en vigor la Ley de ETT. En 1995 se instaura la LPRL. En 1997 asistimos a la «cuasi» desregulación del mercado de trabajo, eso sí, pactada. En 2001 otra Reforma Laboral, ésta ni siquiera contestada sindicalmente, y en 2002 el «Decretazo».

Y entre tanto, estos son los datos:

Cuadro n°39

Accidentes de trabajo con incapacidad temporal	
Año:	Número total de trabajadores/as accidentados con incapacidad temporal (incluidos los mortales):
1996	663.271
1997	723.090
1998	806.819
1999	930.151
2000	1.004.454
2001	1.032.278
2002	1.024.402
2003	954.847
2004	955.744
2005	981.795
2006	
2007	1.022.067

La norma no determina la mayor o menor siniestralidad, como muestra la evolución de la misma desde 1996 (el incremento de accidentes con baja en el periodo 1996-2002 ha sido del 54.4%); es decir, la norma posibilita o facilita la protección (en mayor o menor medida), pero lo que asegura es el modelo de producción. Si el beneficio es lo importante, la vida (como valor inalienable), queda en segundo plano. Sólo es un medio, una mercancía anómala, al servicio de un fin: el beneficio.

1. Por ejemplo, una persona en situación de precariedad laboral puede no tener recursos económicos para vivir en una casa en condiciones saludables, o estar obligada por su jornada laboral a comer de forma inadecuada. En el caso de las mujeres, la sobrecarga del trabajo doméstico y de cuidados hace que no puedan descansar y que lleguen a sus empleos con muchas horas de trabajo no remunerado encima. (Ver Capítulo sobre Discriminación Sexual en el ámbito laboral).

El modelo de producción y distribución exige flexibilidad y «full-time». La precariedad siendo necesaria, en este nuevo modelo globalizado para la consecución del beneficio, no puede contemplar la variable del riesgo ni las consecuencias de actuar bajo este modelo. Los síntomas: más muertes en el proceso productivo. Más muertes en los traslados. Más enfermedades profesionales.

La siniestralidad y la accidentabilidad aparecen tanto en el origen —diseño—, como en el posterior desarrollo del modelo, así como en la vida (cadena alimentaria). El trabajador/a ha perdido toda capacidad de control, desconoce el proceso y se produce un deterioro integral de la vida.

Asistimos a cientos de enfermedades profesionales con lesiones perennes que invalidan a la gente, cientos de miles de secuelas de tono menor, miles de muertos tapados como consecuencia del proceso productivo (típicas muertes por cánceres, enfisemas, paros cardíacos, etc.).

Quienes sufren las mayores carencias de salud son quienes ocupan un papel de mayor subordinación en las relaciones sociales. Las personas dependientes y dentro de éstas, el descender en sus niveles de salud se encuentra íntimamente conexionado a la posición que ocupan en el mercado de trabajo; a su vez, gozan de mayor o mejores condiciones de salud quienes son fijos y dentro de estos quienes trabajan en sectores de la producción o servicios que incorporan altas tecnologías y muy especialmente protegidos (directivos, gerentes, ejecutivos, técnicos de alta cualificación, etc.); a continuación, en escala descendente los trabajadores/as temporales, luego los precarios, las personas de contratas y subcontratas, trabajadores/as sumergidos, para encontrarnos al final de la escalera a quienes son «la escoria de los niveles de salud», la población excluida: inmigrantes, pobres y marginados.

Tenemos que pensar —además de poder medir, contar, cuantificar—, que la temporalidad y la precariedad laboral, producen un aumento del sufrimiento y un empeoramiento de la salud y calidad de vida, de todas aquellas personas —que son millones—, que se encuentran en esta situación. Aún no conocemos los impactos que sobre la salud física —no sólo sobre sus muertes legales reales que son cuatro veces superiores a las personas con contratos fijos—, y sobre su salud mental, tiene en estas personas.

Y de nuevo los datos son muy ilustrativos:

Cuadro nº40

Accidentes de trabajo con incapacidad temporal por tipo de contrato		
Año:	Trabajadores/as accidentados/as con Contratos de Trabajo Indefinidos:	Trabajadores/as accidentados/as con Contratos de Trabajo Temporales:
1996	267.374	329.021
1997	269.116	383.661
1998	295.324	432.084
1999	339.864	498.224
2000	368.412	532.709
2001	393.869	517.394
2002	405.593	492.450
2003	387.302	487.422
2004	410.489	459.013
2005	418.708	470.792
2006	422.101	479.206
2007	459.254	454.834

Cuadro nº41

Accidentes de trabajo mortales de trabajadores/as con Contratos Temporales	
Año:	Número de trabajadores/as con contratos temporales muertos/as en accidentes de trabajo:
1996	398
1997	509
1998	515
1999	505
2000	534
2001	463
2002	517

2. DISTRIBUCIÓN DE COMPETENCIAS EN MATERIA LABORAL Y DE SALUD LABORAL ENTRE EL ESTADO Y LAS CCAA

2.1. COMPETENCIAS DEL ESTADO

En base al artículo 149.1 apartado 7) de la Constitución Española, la titularidad en materia de legislación laboral, le corresponde al Estado en exclusiva, sin perjuicio de su ejecución por los órganos de las Comunidades Autónomas. Así mismo, corresponderá al estado la competencia de legislar en materia de prevención de riesgos y salud laboral toda vez se encuentran incluida en la materia laboral.

2.2. COMPETENCIAS DE LA CCAA

Las CCAA ostentan la competencia en materia de ejecución de la legislación laboral, de la que forma parte la prevención de riesgos, así como de la sanidad e higiene. En virtud de ésta habilitación, desde 1.979 se iniciaron los procesos de transferencias a las CCAA, conforme a los correspondientes Estatutos de Autonomía de las competencias en materia de trabajo de ejecución de la legislación laboral así como de traspaso de las funciones y servicios de los Gabinetes Técnicos Provinciales del Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo “(INSHT). Así mismo, se comenzó con la creación en cada una de las CCAA de los Institutos Regionales en donde existe la posibilidad de tener un cuerpo de técnicos de prevención que colaboren en las funciones de vigilancia y control con la Inspección de Trabajo y Seguridad Social. Tanto los Institutos Regionales como el cuerpo de funcionarios de técnicos de prevención, se desarrollarán en apartados posteriores al presente capítulo.

Las CCAA, como titulares de la ejecución de la legislación laboral siempre en coordinación con las entidades de ámbito estatal, llevan a cabo en su ámbito territorial las funciones de:

- Asesoramiento técnico.
- Promoción técnico.
- Vigilancia y control.
- Sanción.

Gran parte de las citadas funciones, se llevan a cabo por órganos técnicos especializados. También, les corresponde distintas materias de prevención de riesgos, como acreditar a las entidades que pretendan ser servicios de prevención ajenos así como autorizar a las entidades que pretendan llevar a cabo actividades de auditoría.

3. ORGANISMOS COMPETENTES NACIONALES Y AUTONÓMICOS

3.1. ORGANISMOS NACIONALES

3.1.1. Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo, INSHT

Órgano científico técnico especializado de la Administración General del Estado que tiene como misión el análisis y estudio de las condiciones de seguridad y salud en el trabajo, así como la promoción y apoyo a la mejora de las mismas, para lo que debe mantener la cooperación necesaria con los órganos de las CCAA con competencias en esta materia.

Actúa como órgano encargado de la relación con las instituciones de la Unión Europea y, en particular, con la Agencia Europea de Seguridad en el Trabajo.

Funciones:

- Asesoramiento técnico en la elaboración de la normativa legal y en el desarrollo de la normalización tanto a nivel nacional como internacional.
- Promoción y, en su caso, realización de actividades de formación, información, investigación, estudio y divulgación en materia de prevención en coordinación con los órganos técnicos de las CCAA.
- Apoyo técnico y colaboración con la Inspección del Trabajo y Seguridad Social en cumplimiento de su función de vigilancia y control.
- Gestión, asesoramiento y control de las acciones técnico-preventivas dirigidas a la disminución de los riesgos laborales, accidentes de trabajo y enfermedades profesionales:
- Analizar e investigar las causas de los accidentes de trabajo.
- Realización de estadísticas.
- Elaboración de estudios, informes y asesoramiento sobre diferentes materias.
- Programar, organizar y desarrollar los planes y cursos de formación, perfeccionamiento y actualización para técnicos de seguridad e higiene.
- Divulgar y propagar entre las empresas y la población trabajadora los conocimientos y prácticas de prevención de riesgos profesionales.
- Programar y desarrollar controles generales y sectoriales sobre niveles de seguridad e higiene en las empresas, prestándoles el asesoramiento pertinente y comunicando a las mismas las correcciones necesarias a efectuar.
- Comunicar a la Inspección de Trabajo los casos de contravención grave o reiterada por las empresas o sus trabajadores/as de normas de prevención de riesgos profesionales que pudieran suponer peligro para la salud o integridad física de los trabajadores/as.

Estructura:

El INSHT está estructurado con unos Servicios centrales, situados en Madrid, y con cuatro centros nacionales especializados en Barakaldo, Bizkaia, (Centro Nacional de Verificación de Maquinaria, CNVM), Barcelona (Centro Nacional de Condiciones de Trabajo, CNCT), Madrid (Centro Nacional de Nuevas Tecnologías, CNNT) y Sevilla (Centro Nacional de Medios de Protección, CNMP).

3.1.2. Comisión Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo

Órgano colegiado asesor de las Administraciones Públicas en la formulación de políticas de prevención y el órgano de participación institucional en materia de seguridad y salud en el trabajo.

Se compone de representantes de la AGE, CCAA, organizaciones sindicales y empresariales más representativas

3.1.3. Autoridades Sanitarias

En los Capítulos IV y V del Título I (artículos 21-31) de la Ley 14/1986, de 25 de abril, General de Sanidad se establece la actuación sanitaria en la salud laboral, plasmándose más concretamente en la LPRL en su artículo 10, estableciendo que las administraciones sanitarias les corresponde lo siguiente:

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

Así mismo, hacer referencia en esta Guía que el artículo 26 de la Ley General de Sanidad establece, en caso de que *«(...) exista o se sospeche razonablemente la existencia de un riesgo inminente y extraordinario para la salud, las autoridades sanitarias adoptarán las medidas preventivas que estimen pertinentes, tales como la incautación o inmovilización de productos, suspensión del ejercicio de actividades, cierres de empresas o sus instalaciones, intervención de medios materiales y personales y cuantas otras se consideren sanitariamente justificadas (...)»*.

La duración de esas medidas, no deberá exceder de lo que exija la situación de riesgo inminente y extraordinario que las justificó.

Debemos llamar la atención en este punto, sobre la escasa o nula intervención de las autoridades sanitarias en el mundo de la siniestralidad laboral, y ello pese a las escandalosas cifras de accidentes, y de los riesgos para la salud que, de una forma evidente, se manifiestan en múltiples actividades empresariales. No obstante, cuando consideremos que concurren las circunstancias establecidas en el artículo 26 de la Ley General de Sanidad, debemos reclamar, a la autoridad laboral competente concreta, la intervención y la adopción de las medidas oportunas para salvaguardar la salud de los trabajadores/as.

3.2. ORGANISMOS AUTONÓMICOS

Las CCAA, en virtud de sus competencias, recibieron el traspaso de los Gabinetes Técnicos Provinciales de Seguridad e Higiene que dependientes de INSHT desarrollaban a nivel provincial fundamentalmente en asesoramiento técnico y colaboración con la ITSS.

Aparte de lo anterior, las distintas CCAA han creado una institución bajo la fórmula jurídica de Instituto Regional insertado en el ámbito de las Consejerías competentes en materia de trabajo y empleo. Las funciones asignadas, consisten en la promoción de la prevención, asesoramiento técnico, vigilancia y control del cumplimiento de la normativa de prevención de riesgos laborales en el ámbito autonómico.

Es importante conocer en cada una de las CCAA, todo lo concerniente a las diferentes entidades administrativas dedicadas a la promoción y control de la salud laboral, ya sea los antiguos Gabinetes Técnicos Provinciales o los Institutos Regionales, toda vez llevan a cabo actividades de prevención en determinados sectores, producen materiales y estudios etc. que pueden contribuir a una mejor labor de prevención y control en favor de la salud y seguridad de los trabajadores/as. Por ello, a continuación se facilita listado de las direcciones de cada Instituto Regional de cada CCAA.

Así, tal y como mencionaremos más adelante (apartado 14 del presente capítulo), las CCAA tienen la potestad de habilitar un cuerpo específico de funcionarios para que lleven a cabo funciones en materia de prevención de riesgos en coordinación con la ITSS.

Cuadro nº42

INSTITUTO REGIONAL SALUD LABORAL	CCAA	DIRECCIÓN
Instituto Andaluz de Prevención de Riesgos Laborales	Andalucía	Avda. de Hytasa, 14. 41006 Sevilla
Instituto Regional de Seguridad y Salud en el Trabajo (IRSST)	Aragón	C/ Bernardino Ramazzini, 5 - CP. 50014 Zaragoza
Instituto Asturiano de Prevención de Riesgos Laborales (IAPRL)	Asturias	Av. del Cristo, 107. 33006. Oviedo. Asturias
Instituto Cántabro de Seguridad y Salud en el Trabajo (ICSST)	Cantabria	Av. del Faro, 33. 39012. Santander. Cantabria.
Centro de Seguridad y Salud Laboral de Castilla y León	Castilla y León	Avda. Portugal, s/n. C.P. 24071 León.
Centre de Seguretat i Condicions de Salut en el Treball de Barcelona	Catalunya	Plaça d'Eusebi Güell, 4-5 08034 Barcelona

Instituto Vasco de Salud Riesgos Laborales (OSALAN).	Euskadi	Camino de la Dinamita s/n (Monte Basatxu) 48903 Cruces-Barakaldo (Bizkaia)
Centros Extremeños de Seguridad y Salud Laboral de Badajoz (CESSLA).	Extremadura	Avda. Miguel Fabra, 4. (Pol. El Nevero). 06006 Badajoz
Instituto Galego de Seguridade e Saúde laboral (ISSGA)	Galicia	Casa da Parra. Praza da Quintana, s/n 15704 Santiago de Compostela
Instituto de Salud Laboral de las Islas Baleares	Islas Baleares	Camino Viejo de Buñola nº 37-B-2º Polígono San Castelló. 07009 Palma de Mallorca.
Instituto Canario de Seguridad Laboral. Santa Cruz de Tenerife	Islas Canarias	Prolongación Ramón y Cajal, 3. Semisótano 1º, local 5. 38071 Santa Cruz de Tenerife
Instituto Riojano de Salud Laboral (IRSAL)	La Rioja	Hermanos Hircio, 5. Pol. Cascajos. 26006. Logroño. La Rioja.
Instituto Regional de Seguridad y Salud en el Trabajo (IRSST)	Madrid	C/ Ventura Rodríguez, 7. 2ª, 3ª, 5ª y 6ª planta. 28008 Madrid
Instituto de Seguridad y Salud Laboral (ISSL)	Murcia	c/ Lorca, nº 70, 30120, El Palmar, 35 Murcia
Instituto Navarro de Salud Laboral.	Navarra	Pol. de Landaben Calle E. 31012 Iruña, Navarra.
Instituto Valenciano de Seguridad y Salud en el Trabajo (INVASSAT)	Valencia	C/ Cronista Carreres, 11- 3º A, 46003 Valencia
Centro de Seguridad e Higiene Gabinete Técnico Provincial, Ceuta	Ceuta	Av. Ntra. Sra. de Otero, s/n. 51002. Ceuta.
Centro de Seguridad e Higiene Gabinete Técnico Provincial, Melilla	Melilla	Roberto Cano, 2. 52001. Melilla.

4. RÉGIMEN JURÍDICO

La protección de la salud de los trabajadores/as, parte en nuestro Derecho con anterioridad a la CE de 1978, pero es del mandato recogido en el artículo 40.2 de la CE que debemos partir. Este precepto establece textualmente que «(...) *los poderes públicos (...) velarán por la seguridad e higiene en el trabajo (...)*». Así mismo, el artículo 19 del ET, establece el derecho de los trabajadores/as a prestar sus servicios bajo una protección eficaz en materia de seguridad e higiene.

De igual forma, la OIT con su Convenio 155, y, ya integrados en la Unión Europea, diversas Directivas comunitarias pretenden proteger la salud de los trabajadores/as en el medio laboral. Las más importantes en este sentido son la Directiva 89/391/CEE, que regula el marco general de la Prevención de Riesgos Laborales en el seno de la Unión Europea, así como la 92/85/CEE, la 94/33/CEE y la 91/383/CEE, que inciden, entre otras cuestiones, en la Protección de la Maternidad y del trabajo de los Jóvenes.

Estas Directivas se transponen a la normativa española con la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales (en adelante LPRL), norma de Derecho necesario mínimo indisponible, sin perjuicio de los desarrollos que contengan los respectivos Convenios Colectivos, tal y como establece el artículo 2.2 de la LPRL. De igual forma, debemos resaltar el Real Decreto

39/1997, de 17 de enero, por el que se aprueba el Reglamento de los Servicios de Prevención (en adelante RP), reformado por el Real Decreto 780/1998, de 30 de abril.

La LPRL establece los pilares básicos del sistema de protección con el fin de evitar los riesgos laborales y promover la salud laboral en el trabajo. Fundamentalmente versa sobre las siguientes materias:

- Objeto, ámbito de aplicación y definiciones.
- Principios básicos sobre la política en materia de prevención de riesgos para proteger la seguridad y la salud en el trabajo
- Derechos y obligaciones de los trabajadores/as.
- Servicios de Prevención.
- Consulta y participación de los trabajadores/as.
- Obligaciones de los fabricantes, importadores y suministros.
- Responsabilidades y sanciones.

Así mismo, el RP desarrolla cuestiones fundamentales como las siguientes:

- Disposiciones generales: integración de la actividad preventiva de la empresa y plan de prevención de riesgos laboral.
- Evaluación de los riesgos y planificación de la actividad preventiva.
- Organización de recursos para las actividades preventivas: modalidades de los servicios de prevención en la empresa.
- Acreditación de entidades especializadas como servicios de prevención ajenos a las empresas.
- Auditorías.
- Funciones y niveles de cualificación.
- Colaboración de los servicios de prevención con el sistema nacional de salud.

4.1. ÁMBITO DE APLICACIÓN

La normativa de prevención de riesgos laborales afecta a todas las relaciones laborales contenidas en el ET, a los trabajadores/as de las Administraciones Públicas, fueren trabajadores/as laborales o estatutarios, así como a los trabajadores/as autónomos, e incluso a los socios de cooperativas que su labor consista en trabajar personalmente.

Se excluyen, entre otros, a los trabajadores/as del resguardo aduanero, así como a los servicios de protección civil. No obstante, la Ley inspirará la normativa específica que se dicte para regular las citadas actividades.

Tampoco será de aplicación a la relación laboral de carácter especial del servicio del hogar familiar en virtud del artículo 4.4 de la LPRL. No obstante, se añade que *«el titular del hogar familiar está obligado a cuidar de que el trabajo de sus empleados se realice en las debidas condiciones de seguridad e higiene»*. Por ello, y pese a la exclusión del ámbito de la LPRL en el ámbito del servicio doméstico, la acción de control del cumplimiento de las «debidas condiciones de seguridad e higiene» así como del cumplimiento de la legislación laboral estará a cargo de la Inspección de Trabajo, salvaguardando eso sí, los derechos de inviolabilidad del domicilio y el debido respeto a la intimidad personal y familiar.

4.2. NORMATIVA DE APLICACIÓN

La normativa sobre prevención de riesgos laborales no sólo se constituye por la LPRL y el RP, sino por todas las normativas de desarrollo o complementarias así como cuantas leyes o disposiciones convencionales, técnicas e instrucciones que regulen cualquier materia que afecte a la salud laboral.

En virtud de lo anterior, el artículo 6 de la LPRL establece las normas reglamentarias a cargo del Gobierno, previa consulta a las organizaciones sindicales y empresariales más representativas, con el fin de regular las materias que a continuación se relacionan:

- Requisitos mínimos que deben reunir las condiciones de trabajo para la protección de la seguridad y la salud de los trabajadores/as.
- Limitaciones o prohibiciones que afectarán a las operaciones, los procesos y las exposiciones laborales a agentes que entrañen riesgos para la seguridad y la salud de los trabajadores/as.
- Condiciones o requisitos especiales para cualquiera de los supuestos contemplados en el apartado anterior, tales como la exigencia de un adiestramiento o formación previa o la elaboración de un plan en el que se contengan las medidas preventivas a adoptar.
- Procedimientos de evaluación de los riesgos para la salud de los trabajadores/as, normalización de metodologías y guías de actuación preventiva.
- Modalidades de organización, funcionamiento y control de los servicios de prevención.
- Condiciones de trabajo o medidas preventivas específicas en trabajos especialmente peligrosos.
- Procedimiento de calificación de las enfermedades profesionales, así como requisitos y procedimientos para la comunicación e información a la autoridad competente de los daños derivados del trabajo.

Así, en virtud de lo anterior, podemos citar las siguientes normas reglamentarias:

- En cuanto a las condiciones mínimas de los lugares de trabajo, están reguladas genéricamente en la Directiva 89/654/CEE, en el artículo 6 de la LPRL así como en el Real Decreto 486/1997 relativo a las disposiciones mínimas de seguridad y salud en los lugares de trabajo. A continuación, la regulación específica en cada uno de los diferentes lugares de trabajo así como en las determinadas condiciones laborales.
- Las plantas e instalaciones frigoríficas, en el Real Decreto 3099/1977;
- Almacenamiento de productos químicos, en el Real Decreto 379/2001;
- Seguridad en centrales eléctricas y centros de transformación, en el Real Decreto 3275/1982;
- Señalización de los centros de trabajo está regulada a través de la Directiva 92/58/CEE, en el artículo 6 de la LPRL, y en el Real Decreto 485/1997;
- Sector de la construcción, está regulado en la Directiva 92/57/CEE y en el Real Decreto 1627/1997 referente a obras móviles de construcción y la Ley 32/2006 reguladora de la subcontratación en el sector de la construcción;
- Buques como lugar de trabajo, están regulados en la Directiva 92/29/CEE y 93/103/CEE, en los Reales Decretos 1216/1997 y 1032/1999;
- Venta, suministro, consumo y publicidad de los productos del tabaco, en la Ley 28/2005.
- Ascensores, en la Directiva 95/16/CE y en el Real Decreto 57/2005;

- Establecimientos en los que están presentes sustancias peligrosas, se regula en el Real Decreto 119/2005;
- Minas y canteras. Convenio de la OIT 176/98 y Directiva 92/104/CEE. Disposición Derogatoria Única in fine de la LRPL, Ley de Minas de 21 de julio de 1973, Real Decreto 2857/1978, Real Decreto 3255/1983, Real Decreto 863/1985 (art. 168), Real Decreto 1614/1985, Orden Ministerial de 15 de abril de 1993, Real Decreto 1389/1997, Orden Ministerial de 19 de octubre de 1999, así como en el.
- La seguridad en las minas y canteras se excluye del control de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, atribuyéndose la competencia al Ministerio de Industria y Energía (o al organismo concreto de la Comunidad Autónoma a la que se transfiera la competencia).

Respecto a los riesgos que pueden derivar de las condiciones de trabajo, la regulación específica es la siguiente:

- Riesgos eléctricos, se regulan en el Real Decreto 614/2001;
- Agentes químicos, están regulados en el Real Decreto 374/2001.
- Trabajos con presencia de plomo metálico, en el Real Decreto 374/2001; con presencia de cloruro de vinilo, en la Orden Ministerial de 9 de abril de 1986;
- Trabajos con radiaciones ionizantes, en los Reales Decretos 783/2001 y 413/1997, así como en la Directiva 96/29/EURATOM y en la Directiva 90/641/EURATOM;
- Trabajos con riesgo de amianto, en las Ordenes Ministeriales de 31 de octubre de 1984, de 22 de diciembre de 1987 y 26 de julio de 1993;
- Protección contra el ruido se regula en el Real Decreto 286/2006;
- Riesgo cancerígeno, se regulan en los Reales Decretos 374/2001, 1124/2000 y la Directiva 90/394/CEE, modificada por la Directiva 97/42/CE;
- Agentes biológicos se regula en las Directivas 90/679/CEE, 93/88/CEE, 95/30/CE, 97/59/CE, 97/65/CE, el Real Decreto 664/1997 y en la Orden Ministerial de 25 de marzo de 1998;
- Vibraciones, regulado en el Real Decreto 1311/2005.

En relación a los equipos de trabajo la regulación genérica se encuentra regulada en la Directiva 89/655/CEE, la 95/63/CE y el Real Decreto 1215/1997 por el que se establecen las disposiciones mínimas de seguridad y salud para la utilización por los trabajadores/as de los equipos de trabajo. A continuación, la regulación específica en cada uno de los diferentes equipos de trabajo.

- Riesgos nucleares, se regulan los equipos de trabajo en Decreto 2177/1967;
- Aparatos de baja tensión, en el Real Decreto 842/2002;
- Aparatos a presión, en el Real Decreto 2060/2008;
- Tractores, en la Orden Ministerial de 28 de enero de 1981;
- Pantallas de visualización se regulan en la Directiva 90/270/CEE, en la LPRL en su artículo 6 y en el Real Decreto 488/1997;
- Manipulación de cargas se regula en la Directiva 90/269/CEE, en el Real Decreto 487/1997 y en el artículo 6 de la LPRL;
- Trabajos de sondeos, la regulación viene en la Directiva 92/91/CEE;
- Trabajos con aparatos de gas, se regula en el Real Decreto 1428/1992;
- Clasificación, envasado y etiquetado peligroso, se regula en el RD 363/1995 y la comercialización y libre circulación intracomunitaria en el RD 1407/1992 modificado por el RD 1078/1993.

Por último, en cuanto a los equipos de protección individual, se regulan en los Reales Decretos 159/1995, 773/1997, 700/1998 363/1995, así como en la Directiva 86/656/CEE. Y en particular, referente a aparatos y sistemas de protección para uso en atmósferas potencialmente explosivas, se regulan en la Directiva 94/9/CEE y en el Real Decreto 400/1996.

5. PRINCIPIOS DE LA ACCIÓN PREVENTIVA Y ESPECIALIDADES PREVENTIVAS

5.1. PRINCIPIOS DE LA ACCIÓN PREVENTIVA

El empresario aplicará las medidas que integran el deber general de prevención previsto en toda la normativa, con arreglo a los siguientes principios generales:

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

5.2. ESPECIALIDADES PREVENTIVAS

La mayoría de las actuaciones preventivas se estructuran en varias especialidades preventivas que son aquellas disciplinas encaminadas a prevenir los posibles daños para la seguridad y salud de los trabajadores/as derivados de aquellas condiciones de trabajo que se pueden originar en los puestos de trabajo.

Cada una de las especialidades tiene unos objetivos perfectamente definidos y un ámbito de acción perfectamente delimitado, no obstante en la práctica se plantea el problema de no poder considerar unas fronteras precisas entre cada una de ellas y tener que ampliar los límites para poder hacer frente a la problemática existente en cada situación.

Las especialidades son las siguientes:

- Seguridad en el Trabajo: disciplina preventiva constituida por todo aquel conjunto de técnicas y procedimientos que tienen por objeto eliminar o disminuir los riesgos que pueden llegar a provocar la aparición de accidentes de trabajo. Esa aquella técnica o

especialidad que se dedica a la planificación de la prevención tanto antes de que se produzca el accidente como una vez se haya producido. Las principales actividades que se desarrollan en ésta especialidad son las siguientes:

- Evaluación de riesgos, planificación de medidas preventivas, control y seguimiento de su implantación.
 - Implantación de las medidas preventivas y de protección necesarias para la protección de trabajadores/as de especial significación, en situación de embarazo y menores.
 - Investigación y análisis de los accidentes y propuesta de medidas preventivas.
 - Realización e implantación de planes de emergencia y de autoprotección.
 - Formación específica del puesto de trabajo derivada de la evaluación de riesgos.
 - Evaluación y control de riesgos específicos en máquinas, equipos e instalaciones.
 - Seguimiento de la implantación del plan de prevención así como del plan de acción y planificación de las actividades preventivas.
 - Valoración de la integración de la prevención.
 - Soporte técnico para la elaboración del procedimiento e instrucciones de trabajo.
- Higiene Industrial: disciplina que trata de identificar, evaluar y controlar los riesgos ocasionados por la presencia de contaminantes tanto de tipo físico, como químico o biológico presentes en los puestos de trabajo, entendiéndose como control a la reducción del grado de contaminación a los menores niveles posibles o hasta unos niveles que se pueden considerar como aceptables. A grandes rasgos, las principales actuaciones de la especialidad de Higiene se transcriben a continuación:
 - Estudios y mediciones específicas de agentes físicos, como el ruido, las vibraciones, la iluminación etc
 - Estudios y mediciones específicas de contaminantes químicos, como el polvo, el amianto, humos de soldadura etc
 - Estudios específicos de agentes biológicos.
 - Asesoramiento en utilización de equipos de protección individual y colectiva.
 - Formación en Higiene Industrial derivada de los estudios y mediciones específicas.
 - Propuesta de medidas preventivas de enfermedades profesionales.
- Ergonomía y Psicosociología: disciplina dirigida a la prevención de las posibles consecuencias que puede ocasionar la carga física y mental. Respecto a la especialidad de Psicosociología nos remitimos al Capítulo VII de la presente Guía en la que se tratará más detenidamente en relación al acoso laboral. Las principales actividades son las siguientes:
 - Evaluación de puestos de trabajo analizando aspectos como posturas forzadas, movimientos repetitivos, manipulación de cargas...
 - Concepción y diseño de puestos de trabajo.
 - Formación específica en Ergonomía derivada de los estudios y mediciones específicas.
 - Estudio de los factores psicosociales.
 - Desarrollo de herramientas en colaboración con institutos tecnológicos y universidades.
- Medicina del trabajo: disciplina que se ocupa de promocionar la salud en el trabajo, más concretamente de la protección de la salud de los trabajadores/as, colaborando con el resto de las disciplinas a la vez que se ocupa del tratamiento, curación y posterior rehabilitación de las enfermedades profesionales.

Para poder realizar la vigilancia de la salud es necesario disponer de personal capacitado (personal sanitario), así como las instalaciones adecuadas a tal fin. La vigilancia de la salud a los trabajadores/as puede realizarse en cualquiera de las modalidades de organización de la prevención (que se desarrollará en el apartado nueve del presente capítulo), con excepción de la asunción por el empresario que está expresamente prohibido.

Algunas de las principales medidas para la consecución de los fines de la especialidad de la medicina del trabajo son los siguientes:

- Exámenes médicos a los trabajadores/as.
- Prevención entre los trabajadores/as de pérdidas de salud causadas por las condiciones de trabajo.
- Protección de los trabajadores/as en su empleo contra los riesgos resultantes de factores adversos a la salud.
- Colocación y mantenimiento del trabajador/a en un ambiente de trabajo adaptado a sus condiciones fisiológicas y psicológicas.

6. PLAN DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES

El Plan de Prevención es el instrumento a través del cual la actividad preventiva de la empresa se integra en su sistema de gestión y se establece su política de prevención.

Según establece el artículo 4.1 de la LPRL, «*Se entenderá por prevención como el conjunto de actividades o medidas adoptadas o previstas en todas las fases de la actividad de la empresa con el fin de evitar o disminuir los riesgos derivados del trabajo (...)*».

Así mismo, en la LPRL establece que la prevención de riesgos deberá integrarse en el sistema general de la empresa, tanto en el conjunto de sus actividades como en todos los niveles jerárquicos de ésta, a través de la implantación y aplicación de un plan de prevención de riesgos laborales en la que como se ha citado anteriormente, se establece su política de prevención.

La obligación de elaborar el Plan de Prevención, esto es, de garantizar la seguridad de los trabajadores/as, la ostenta el empresario a través del servicio de prevención. Por ello, los servicios de prevención deberán tener los recursos humanos, materiales y técnicos para proporcionar a la empresa el asesoramiento y apoyo que precise en función de los tipos de riesgo en ella existentes. Así, también asesorará en lo referente al diseño, implantación y aplicación de un plan de prevención de riesgos laborales que permita la integración de la prevención en la empresa (art. 31.3 a) LPRL).

Así mismo, el Comité de Seguridad y Salud participa en su elaboración, puesta en práctica y elaboración (art. 39 LPRL).

El plan de prevención debe ser aprobado por la dirección de empresa y se debe de conservar a disposición de la autoridad laboral, autoridades sanitarias y los representantes de los trabajadores/as.

El plan de prevención de riesgos laborales es un documento que planifica la prevención y ha de estar disponible para los representantes de los trabajadores/as.

Como contenido básico el plan de prevención debe de contener los siguientes elementos:

- Identificación de la empresa, actividad productiva, número y características de los centros de trabajo y número de trabajadores/as y sus características con relevancia en la prevención de riesgos laborales.
- Estructura organizativa de la empresa, identificando las responsabilidades y funciones que asume cada uno de los niveles jerárquicos y los correspondientes cauces de comunicación entre ellos en relación a la prevención de riesgos laborales.
- Organización de la producción con los diferentes procesos técnicos y sistemas de organización de la empresa.
- Organización preventiva en la empresa, indicando la modalidad preventiva elegida y los órganos de representación existentes.
- La política, objetivos y metas a corto, medio y largo plazo que en esta materia pretenda la empresa, así como los recursos humanos, técnicos, materiales y económicos de los que se vayan a disponer.

Fundamentalmente, los instrumentos del plan de prevención son la evaluación de riesgos y la planificación de la actividad preventiva.

6.1. EVALUACIÓN DE RIESGOS LABORALES

Según el artículo 3 del RSP, 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 para la necesidad de adoptar medidas preventivas y en tal caso, sobre el tipo de medidas que deben adoptarse.

En este punto debemos hacer una reflexión, por cuanto la Evaluación de Riesgos no se puede convertir en un saco sin fondo. Es decir, bajo criterios puramente economicistas, le es más barato al empresario «evaluar» que «evitar» los posibles riesgos. Por tanto, la cuestión está en limitar al máximo los riesgos que deben evaluarse, y potenciar la prevención y la evitación de riesgos, pues en caso contrario, convertiríamos en una mal inevitable la alta siniestrabilidad laboral que sufren los trabajadores/as, tal y como está sucediendo, a lo que CGT frontalmente se opone. La actividad laboral, nunca puede ser incompatible con la vida y salud de los trabajadores/as.

El empresario deberá realizar una evaluación inicial de los riesgos para la seguridad y salud de los trabajadores/as, teniendo en cuenta, con carácter general, la naturaleza de la actividad, las características de los puestos de trabajo existentes y de los trabajadores/as que deben desempeñarlos. Igual evaluación deberá hacerse con ocasión de la elección de los equipos, del acondicionamiento de los lugares de trabajo así como de tener en cuenta con la regulación específica señalada en el apartado segundo de éste capítulo.

La evaluación de riesgos tiene que ir más allá de cumplir un requisito meramente formal exigido por la ley y suponer un elemento principal de cara a contribuir garantizar la seguridad y la salud en el trabajo. Así mismo, en caso de que no exista en la empresa se ha instar a la empresa así como comunicárselo a la Inspección para que se lleve a cabo.

La evaluación de riesgos se traduce en un documento recogido en el Plan de Prevención que cómo se ha señalado anteriormente ha de estar disponible tanto para los representantes de los trabajadores/as como para la Inspección de Trabajo, Autoridades Sanitarias.

Lo concreto a evaluar son las condiciones de trabajo en su más amplio sentido; es decir:

- Los locales donde se desarrolla el trabajo, así como sus instalaciones.
- Los equipos de trabajo.
- Los agentes químicos, físicos o biológicos utilizados en la prestación laboral.
- La organización y ordenación del trabajo.
- Las condiciones personales de cada trabajador/a que vaya a desempeñar sus labores en un puesto de trabajo que pudiera ser peligroso para su salud.

La Evaluación de los Riesgos, es un proceso permanente, esto es, debe realizarse al inicio de la actividad laboral, pero será revisada y actualizada tanto cuando se manifiesten riesgos que no hayan podido evitarse como cuando se vayan a usar en la actividad laboral nuevas tecnologías, sustancias, equipos, métodos de trabajo o se cambie de lugar de trabajo.

De igual forma, se deberán Evaluar los Riesgos, cuando se hayan detectado daños en la salud de los trabajadores/as, o se reciba nueva información al respecto de potenciales riesgos que afecten al trabajo.

Tal y como establece el artículo 3.2 del RSP, y en relación al artículo 33 de la LPRL que regula el derecho de consulta a los trabajadores/as en materia de prevención de riesgos, el empresario deberá someter a consulta con los representantes de los trabajadores/as, o a los propios trabajadores/as en caso de que no estén representados, el procedimiento de evaluación a utilizar en la empresa o centro de trabajo.

Según establece el artículo 5 del RSP, el procedimiento de evaluación deberá incluir las mediciones, análisis o ensayos que fueran necesarios para la correcta evaluación de los riesgos. Estas mediciones y análisis deben realizarse, primordialmente, bajo criterios recogidos en las Guías Técnicas del Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo, del Instituto Nacional de Silicosis o mediante protocolos o guías del Ministerio de Sanidad y Consumo, así como de las instituciones competentes en las distintas Comunidades Autónomas.

Si los resultados de la evaluación llevada a cabo pusieran de manifiesto situaciones de riesgo, el empresario realizará aquellas actividades preventivas necesarias para eliminar o reducir y controlar tales riesgos. Dichas actividades serán objeto de planificación por el empresario que se detalla en el apartado siguiente, incluyendo para cada actividad preventiva el plazo para llevarla a cabo, la designación de responsables y los recursos humanos necesarios para su ejecución.

Se ha de destacar que a parte de el incumplimiento de la obligación de llevar a cabo una evaluación de riesgos supone una infracción grave con sanción entre 2.046 a 40.985 € (Ley de Infracciones y Sanciones del Orden Social art. 12.1 b, 40.2).

En éste punto no remitimos a la «Guía de la Salud Laboral para la Negociación Colectiva» editada por CGT que repasa todas éstas cuestiones desde un punto de vista práctico y sindical.

6.2. PLANIFICACIÓN DE LA ACTIVIDAD PREVENTIVA

Tanto la LPRL (artículo 16) como el RSP (artículo 8) establecen que cuando el resultado de la evaluación de riesgos laborales pusiera de manifiesto situaciones de riesgo, el empresario planificará la actividad preventiva que proceda con objeto de eliminar o controlar y reducir dichos riesgos, conforme a un orden de prioridades en función de su magnitud y número de trabajadores/as expuestos a los mismos.

En la planificación de esta actividad preventiva se tendrá en cuenta la existencia, en su caso, de disposiciones legales relativas a riesgos específicos, así como los principios de acción preventiva señalados anteriormente.

De forma sintética, se pueden establecer las siguientes características de la planificación:

- Objetivos y finalidades del Plan.
- Establecimiento de plazos de ejecución para cada actividad preventiva.
- Designación de los responsables.
- Determinación de los recursos humanos y materiales necesarios para su ejecución.
- Empresa debe garantizar la efectividad del plan realizando un seguimiento continuo del mismo.
- Necesidad de modificación de las medidas cuando sean oportunas.
- Investigación por parte de la empresa cuando se produzca algún accidente.
- Formación de los trabajadores/as.

7. DERECHOS Y DEBERES RELATIVOS A LA SALUD LABORAL

Tal y como hemos reseñado anteriormente, el artículo 40.2 de la CE establece la genérica obligación de los poderes públicos de velar por la seguridad en higiene en el trabajo.

Con esta base, el ET, en relación a la salud laboral y a la prevención de riesgos laborales, nos ofrece un cruce de derechos y deberes en diversos preceptos. Así en el artículo 4.1.d el ET recoge el derecho de los trabajadores/as a su integridad física y a una adecuada política de seguridad e higiene; a su vez, el artículo 5.b del ET determina el deber de los trabajadores/as de observar las medidas de seguridad e higiene que se adopten. Así mismo, el artículo 19.1 del ET recoge más concretamente el derecho de los trabajadores/as a una protección eficaz en materia de seguridad e higiene. Por otra parte, el apartado segundo del referido artículo 19, establece también la obligación de los trabajadores/as de observar en su trabajo las medidas legales y reglamentarias de seguridad e higiene.

7.1. ART. 14 LPRL. DERECHO A LA SALUD DEL TRABAJADOR/A Y DEBER DE PROTECCIÓN DEL EMPRESARIO

Con la LPRL se amplían y concretan los derechos y obligaciones en el ámbito que nos ocupa, tanto de los empleadores como de los trabajadores/as. El Capítulo III de la LPRL regula los «Derechos y obligaciones», y en su artículo 14 se establece el «Derecho a la protección frente a los riesgos laborales». Así, según establece el artículo 14.1 de la LPRL, los trabajadores/as tienen derecho a una protección eficaz en materia de seguridad en el trabajo. La concreción de este derecho supone la existencia de un correlativo deber del empresario de protección de los trabajadores/as frente a los riesgos laborales, englobándose en el concepto de «empresario» a estos efectos a las Administraciones Públicas respecto del personal a su servicio.

De igual forma, el derecho de los trabajadores/as a una protección eficaz en materia de seguridad e higiene, engloba también los derechos de información, consulta, participación y formación, así como la paralización de la actividad de la empresa en caso de riesgo grave e inminente, y el derecho a que se vigile su estado de salud (artículo 14.1, cuarto párrafo, de la LPRL), derecho éste último también recogido en la LGSS.

El artículo 14.2 de la LPRL establece, en aras al deber de protección que tienen los empresarios, que éstos deben garantizar la seguridad y la salud de los trabajadores/as mediante la integración de la actividad preventiva de la empresa y la adopción de cuantas medidas sean necesarias para lograr la citada protección, atendiendo a las especialidades que establece la ley en materia de prevención de riesgos laborales, evaluación de riesgos, información, consulta y participación. Esta obligación es permanente, esto es, se establece la obligación del empresario de perfeccionar los niveles de protección, así como su adaptación a las modificaciones de las circunstancias que afecten a la seguridad laboral.

Como colofón, el artículo 14.3 de la LPRL establece expresamente el deber del empresario de cumplir las obligaciones establecidas en la normativa sobre prevención de riesgos laborales.

Importante es resaltar lo establecido en el artículo 14.5 de la LPRL, en cuanto que determina este precepto la prohibición de que el coste de las medidas relativas a las seguridad y la salud en el trabajo recaigan *«en modo alguno sobre los trabajadores/as»*.

7.2. DERECHOS DEL TRABAJADOR/A: INFORMACIÓN, CONSULTA, PARTICIPACIÓN Y FORMACIÓN

Conviene detenerse en concretar los diferentes derechos de información, consulta, participación y formación que derivan del deber de protección del empresario frente a los riesgos laborales en favor de los trabajadores/as. Estos derechos se citan en el artículo 18 y 19 y se desarrollan en el artículo 33 y 34 de la Ley de Prevención.

7.2.1. Derecho de información

Así, el artículo 18 de la LPRL establece el deber del empresario de adoptar las medidas adecuadas para que los trabajadores/as reciban todas las informaciones necesarias relativas a:

- Los riesgos para la seguridad y la salud de los trabajadores/as, ya afecten esos riesgos a la empresa, como al puesto de trabajo concreto de que se trate; así mismo, deberá informar de las medidas y actividades de protección y prevención aplicables a los referidos riesgos.
- Las medidas de emergencia adoptadas.

Esta información, si existen representantes de los trabajadores/as, debe facilitarse a éstos. Pero deberá informarse a cada trabajador/a sobre los riesgos y medidas de protección referentes al puesto de trabajo que desempeñe.

7.2.2. Consulta a los trabajadores/as y participación

El artículo 18.2 de la LPRL establece la obligación del empresario de consultar a los trabajadores/as, y permitir su participación, en todo lo referente a la salud y seguridad en el trabajo. Esta consulta y participación debe hacerse de acuerdo con lo establecido en el Capítulo V, artículo 33 a 40 de la LPRL, *«Consulta y participación de los trabajadores/as»*, tal y como estudiamos a continuación.

Respecto al derecho de consultas, el empresario deberá consultar a los trabajadores/as, y permitir su participación, en el marco de todas las cuestiones que afecten a la seguridad y a la salud en el trabajo.

El empresario deberá consultar a los trabajadores/as, en el marco de todas las cuestiones que afecten a la seguridad y salud, con la debida antelación, a la adopción de las decisiones relativas a:

- La planificación y la organización del trabajo en la empresa y la introducción de nuevas tecnologías.
- La organización y desarrollo de las actividades de protección de la salud y prevención de los riesgos profesionales en la empresa, incluida la designación de los trabajadores/as encargados de dichas actividades o el recurso a un servicio de prevención externo.
- La designación de los trabajadores/as encargados de las medidas de emergencia.
- Los procedimientos de información y documentación.
- El proyecto y la organización de la formación en materia preventiva.
- Cualquier otra acción que pueda tener efectos substanciales sobre la seguridad y la salud de los trabajadores/as.

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

En cuanto al derecho de participación, los trabajadores/as tienen derecho a participar en la empresa en las cuestiones relacionadas con la prevención de riesgos en el trabajo.

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

Los trabajadores/as tendrán derecho a efectuar propuestas al empresario, así como a los órganos de participación y representación dirigidas a la mejora de los niveles de protección de la seguridad y la salud en la empresa.

El propio artículo 34 de la LPRL, en su apartado segundo, establece la potestad de los representantes de los trabajadores/as, tanto unitarios como sindicales, de defender los intereses de los trabajadores/as en materia de prevención de riesgos laborales. Legitima también a los representantes sindicales y unitarios para ejercer las acciones que correspondan ante las propias empresas, la administración laboral y los tribunales.

7.2.3. Derecho a la formación

Así mismo, del artículo 19 de la LPRL, se establece una obligación por parte del empresario y en consecuencia, un derecho en favor del trabajador/a, consistente en garantizar que cada trabajador/a reciba una formación teórica y práctica, suficiente y adecuada, en materia preventiva tanto en el momento de su contratación (cualquiera que sea la modalidad o duración de ésta) como cuando se produzcan cambios en las funciones o se introduzcan nuevas tecnologías o cambios en los equipos de trabajo.

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

La formación a que se refiere el apartado anterior deberá impartirse, siempre que sea posible, dentro de la jornada de trabajo o, en su defecto, en otras horas pero con el descuento en aquélla

del tiempo invertido en la misma. La formación se podrá impartir por la empresa mediante medios propios o concertándola con servicios ajenos, y su coste no recaerá en ningún caso sobre los trabajadores/as.

A su vez, se establece la obligación en los centros de trabajo con seis o más trabajadores/as, que la participación de éstos se haga a través de sus representantes y de la «*representación especializada*», esto es, de los Delegados/as de Prevención y los Comités de Seguridad y Salud, a los que dedicamos el apartado siguiente de este Capítulo.

Son derechos de los trabajadores/as en materia de seguridad y salud en el trabajo, además de los derivados de las obligaciones de los empresarios (artículos 4.2.d, 19.1.3.5 y 30 del et, 14 y siguientes de la LPRL, y 36.1.9º del RD 84/1996):

- Información, consulta y participación.
- Formación.
- Paralización de la actividad laboral en caso de riesgo grave e inminente.
- Vigilancia de su estado de salud.
- Que el coste de las medidas de seguridad no recaiga en los trabajadores/as.
- Que su capacidad profesional en materia de seguridad y salud en el trabajo sean tenidos en cuenta por los empleadores en el momento de encomendarles tareas (artículo 15.2 de la LPRL).
- El trabajador/a puede abandonar el puesto de trabajo o interrumpir su actividad laboral, cuando considere que dicha actividad entraña un riesgo grave e inminente para su vida o salud.

7.3. OBLIGACIONES DEL EMPRESARIO Y DEL TRABAJADOR/A

En correlación al derecho de seguridad y salud en el trabajo que ofrece el artículo 14 de la LPRL en favor del trabajador/a, se establece también las correspondientes obligaciones a cargo del empresario que se citan a continuación .

También, en este epígrafe enumeraremos las obligaciones que se le adjudican al trabajador/a en esta materia.

7.3.1. Obligaciones del empresario

En virtud de los artículos 19 del ET, 186 de la Ley General de la Seguridad Social y 14 de la LPRL, el empresario tiene la obligación de adoptar cuantas medidas sean necesarias para la protección de la seguridad y salud de los trabajadores/as, en concreto en cuanto a:

- Entender e incorporar la actividad preventiva como otro ámbito más de la actividad empresarial.
- Evaluación de los riesgos, así como adaptarse a las modificaciones sobrevenidas que de esos riesgos se produzcan.
- Organización de los recursos.
- Planificación de las actividades de prevención.
- Vigilancia y control de la salud de los trabajadores/as.
- Información, consulta y participación de los trabajadores/as, así como la formación de éstos.

- Actuación en casos de emergencia y riesgo grave e inminente. Para los supuestos de emergencia el empresario debe prever y adoptar las medidas necesarias relativas a primeros auxilios, lucha contra incendios y evacuación de los trabajadores/as, comprobación periódica de las medidas preventivas, así como debe designar a los trabajadores/as encargados de poner en funcionamiento las medidas de emergencia (artículos 20 de la LPRL y 9.2 del RD 39/1997). El empresario, en caso de riesgo inminente, está obligado a informar cuanto antes a los trabajadores/as afectados, así como de las medidas adoptadas, a dar las instrucciones necesarias a los trabajadores/as para que interrumpan su trabajo y, si fuera necesario, a dar las instrucciones necesarias para que puedan abandonar el lugar de trabajo de forma inmediata; de igual forma, debe dar la formación necesaria a los trabajadores/as para que, en estos casos, el trabajador/a tenga los conocimientos y medios suficientes para evitar las consecuencias del peligro grave e inminente.
- Señalización de los lugares de trabajo.
- Adopción de las medidas necesarias para evitar o reducir riesgos en los lugares de trabajo.
- Tener a disposición de la ITSS y de los técnicos habilitados de prevención de las CCAA, el Libro de Visitas en cada centro de trabajo (Resolución de la DGITSS de 11 de abril de 2.006). La finalidad del Libro es tener un instrumento eficaz e inmediato de comunicación escrita entre la ITSS y la empresa en materia de salud laboral. Se podrá habilitar la utilización de un Libro de Visitas electrónico, previa autorización de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social. De cada visita de la ITSS, se ha de practicar una diligencia en donde se ha de identificar aparte del titular de la empresa, el nombre del funcionario actuante, reflejando las materias examinadas y las incidencias que ocurran (artículo 14.3 Ley 427/1997 ordenadora de la ITSS). Así mismo, se reflejarán los requerimientos que se efectúen a la empresa, la finalidad pretendida y el plazo de subsanación así como la decisión justificada de la decisión de paralización o suspensión de trabajos (Artículo 11 Real Decreto 928/1998, de 14 de mayo, del Reglamento general sobre procedimientos para la imposición de sanciones por infracciones de orden social.) También se reflejarán las circunstancias de colaboración de los representantes de los trabajadores/as. En base al derecho de información, la ITSS debe informar a través del medio correspondiente (diligencias etc.) de los resultados de las visitas de prevención de riesgos laborales y las medidas adoptadas a los representantes de los trabajadores/as, por lo que se apuesta que el libro de Visitas es también un medio idóneo para satisfacer el citado derecho, con la inmediatez que merece la protección de la seguridad y salud de los trabajadores/as en el trabajo.
- La ausencia o indisponibilidad del libro de visitas, aparte de dificultar la labor de inspección y de adoptar las medidas inspectoras que procedas, constituye una infracción leve en el orden laboral sancionable con una multa entre 60 y 625 €.
- Con ocasión de la producción de cualquier tipo de daño que afecte a la salud de los trabajadores/as, ya sea accidente o enfermedad, el empresario se encuentra obligado a realizar una investigación sobre los citados daños, a fin de constatar la existencia de riesgos así como determinar si las medidas preventivas son insuficientes.

Así mismo, según el artículo 23 de la LPRL, el empresario deberá elaborar y conservar a disposición de la autoridad laboral la siguiente DOCUMENTACIÓN relativa a las obligaciones establecidas en los artículos anteriores:

- Plan de prevención de riesgos laborales.
- Evaluación de los riesgos para la seguridad y la salud en el trabajo, incluido el resultado de los controles periódicos de las condiciones de trabajo y de la actividad de los trabajadores/as.
- Planificación de la actividad preventiva, incluidas las medidas de protección y de prevención a adoptar y, en su caso, material de protección que deba utilizarse.
- Práctica de los controles del estado de salud de los trabajadores/as y conclusiones obtenidas de los mismos.
- Relación de los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales que hayan causado al trabajador/a una incapacidad laboral superior a un día de trabajo. La ley no establece una forma determinada pero sí llevarlo a cabo previa consulta con los trabajadores/as (artículo 33.1.d).
- Comunicación de manera individualizada a la autoridad laboral de cualquier tipo de accidente, enfermedad, alta o fallecimiento, por medio de dos procedimientos electrónicos, teniendo cada uno de ellos sus propias notificaciones:
 - Programa Delta (OM TAS/2926/2002): a través de éste programa se notifican los siguientes partes cada uno con un determinado plazo de presentación por parte del empresario o la Mutua:
 - * Parte de accidente de trabajo.
 - * Relación de accidentes de trabajo sin baja médica
 - * Relación de altas o fallecimientos de accidentados.
 - Programa Cepross (OM TAS/1/2007): a través de éste programa se notifican las enfermedades profesionales. Quien emite y tramita el parte es el médico de la mutua o del sistema público de salud, según sea la entidad que tenga asumida las contingencias profesionales. Los delegados/as de prevención, podrán solicitar a la empresa, información sobre los daños a la salud de los trabajadores/as, la cual tiene la obligación de dárselo a conocer (Art. 18 L.P.R.L.), siempre de acuerdo a la legislación vigente sobre confidencialidad de datos.

La documentación a que se hace referencia en el presente artículo deberá también ser puesta a disposición de las autoridades sanitarias.

7.3.2. Obligaciones de los trabajadores/as

En base a los artículos 5.b y 19.2.4 del ET y 29 de la LPRL, en materia de seguridad y salud en el trabajo, los trabajadores/as tienen que velar no sólo por su propia salud y seguridad, sino también por la de las personas a las que pueda afectar su actividad profesional y siguiendo las instrucciones del empresario y en atención a su formación deben:

- Usar adecuadamente los medios con los que desarrollen su labor, según su naturaleza y los riesgos previsibles.
- Utilizar correctamente, y siguiendo las instrucciones recibidas por el empresario, los medios y equipos de protección.
- No poner fuera de funcionamiento y utilizar correctamente los dispositivos de seguridad.
- Informar inmediatamente a su superior jerárquico directo, y a los trabajadores/as designados para realizar actividades de protección y prevención frente a riesgos laborales, de cualquier situación que, a su juicio, entrañe un riesgo para los trabajadores/as.

- Contribuir, en la parte que les toca, al cumplimiento de las obligaciones establecidas por la autoridad laboral para preservar la salud y seguridad en el trabajo.
- Los trabajadores/as tienen obligación de cooperar con los empresarios a fin de que éstos puedan garantizar unas condiciones de trabajo que sean seguras y no entrañen riesgos para la seguridad y salud de los trabajadores/as.

Tal y como establece el artículo 29.3 de la LPRL, el incumplimiento de estas obligaciones por parte de los trabajadores/as puede ser considerado incumplimiento laboral, de acuerdo con lo establecido en el artículo 58 del ET, con lo que puede ser motivo de sanción, de acuerdo a lo establecido en la legislación laboral y los respectivos Convenios Colectivos.

7.4. OBLIGACIONES DE FABRICANTES, IMPORTADORES Y SUMINISTRADORES

En cuanto a los fabricantes, importadores y suministradores, tal y como establece el artículo 41 de la LPRL, tienen determinadas obligaciones en función de su actividad. Así, en el caso de maquinaria, equipos, productos y útiles de trabajo, deben asegurar que éstos no constituyan un riesgo para el trabajador/a, siempre que sean instalados y utilizados en las condiciones, forma y para los fines establecidos.

En el caso de sustancias y productos químicos utilizados en el trabajo, están obligados a que su envase y etiquetado permita su conservación y manipulación en condiciones de seguridad. De igual forma, deben identificar su contenido y los riesgos que para los trabajadores/as conlleve su utilización o almacenamiento.

En el caso de fabricantes, importadores o suministradores de productos para la protección de los trabajadores/as, están obligados a asegurar su efectividad. Deben informar al respecto de su uso, utilización y riesgos contra los que protegen.

Debemos resaltar que el etiquetado y el envase deben contener la información necesaria para la correcta utilización del producto, así como sobre los riesgos que supongan su uso normal o anormal.

El empresario tiene la obligación de que estas informaciones de los fabricantes, importadores y suministradores, llegue a los trabajadores/as en términos comprensibles.

8. DELEGADOS/AS DE PREVENCIÓN Y COMITÉS DE SEGURIDAD Y SALUD

8.1. INTRODUCCIÓN

A falta de acuerdo o convenio que cree órganos específicos, la LPRL establece dos canales de participación y representación de los trabajadores/as en cuanto a la salud y seguridad en el trabajo: los Delegados/as de Prevención y los Comités de Seguridad y Salud.

El artículo 35.4, segundo párrafo, de la LPRL, establece la posibilidad de que, mediante la Negociación Colectiva o incluso acuerdos específicos, se creen órganos concretos que ejerzan las facultades que la LPRL otorga a los Delegados/as de Prevención. Esta posibilidad también cabe en el marco de las Administraciones Públicas.

8.2. DELEGADOS/AS DE PREVENCIÓN

Define el artículo 35 de la LPRL a los Delegados/as de Prevención, como los representantes de los trabajadores/as con funciones específicas en materia de prevención de riesgos en el trabajo.

Deben ser designados por y entre los representantes de los trabajadores/as. El número de Delegados/as de Prevención, depende del número de trabajadores/as de la empresa en cuestión.

Así, según establece el artículo 35.2 de la LPRL, el número de Delegados/as de Prevención, se rige por la siguiente escala:

Cuadro nº43

Número de Trabajadores/as en la empresa.	Número de Delegados/as de Prevención.
De 1 a 30	El propio Delegado/a de Personal
De 31 a 49	1
De 50 a 100	2
De 101 a 500	3
De 501 a 1000	4
De 1001 a 2000	5
De 2001 a 3000	6
De 3001 a 4000	7
De 4001 en adelante	8

Para determinar el número de trabajadores/as de cada empresa a estos efectos, los trabajadores/as con contratos temporales con una duración superior a un año, se computan como trabajadores/as fijos. Los contratados hasta por un año, se computan según el número de días trabajados en el periodo de un año anterior a la designación, de tal forma que cada doscientos días trabajados o fracción se computan como trabajadores/as fijos.

Este es el sistema establecido en la LPRL. Pero también esta Ley faculta a los Convenios Colectivos para que establezcan su propio sistema de designación de Delegados/as de Prevención, garantizando siempre que la facultad de designación corresponda a los trabajadores/as o a los representantes de éstos. A falta de sistema establecido en Convenio Colectivo, la designación de los Delegados/as de Prevención se realiza tal como hemos visto.

8.3. COMPETENCIAS Y FACULTADES DE LOS DELEGADOS/AS DE PREVENCIÓN

Las competencias y facultades de los Delegados/as de Prevención, se establecen en el artículo 36 de la LPRL.

Son competencias (artículo 36.1 LPRL):

- Colaborar con la dirección de la empresa en la mejora de la acción preventiva.
- Promover y fomentar la cooperación de los trabajadores/as en la ejecución de la normativa sobre prevención de riesgos laborales.
- Ser consultados por el empresario, con carácter previo a su ejecución, acerca de las decisiones referentes a las materias susceptibles al derecho de consulta en favor de los trabajadores/as recogidas en el artículo 33 de la LPRL y citadas en la presente Guía en anteriores páginas.

- Ejercer una labor de vigilancia y control sobre el cumplimiento de la normativa de prevención de riesgos laborales.
- En los centros de trabajo donde, por el número de trabajadores/as no deba constituirse un Comité de Seguridad y Salud, los Delegados/as de Prevención asumirán sus competencias (artículo 36.1, segundo párrafo de la LPRL).

Son facultades de los Delegados/as de Prevención (artículo 36.2 LPRL), a fin de poder desarrollar sus competencias, las siguientes:

- Acompañar a los técnicos en las evaluaciones de carácter preventivo del medio ambiente de trabajo, así como a los Inspectores de Trabajo y Seguridad Social en las visitas y verificaciones que realicen en los centros de trabajo. Además, podrán efectuar ante los Inspectores de Trabajo y Seguridad Social cuantas observaciones estimen pertinentes.
- Tienen acceso a la información y documentación relativa a las condiciones de trabajo que sean necesarias para el ejercicio de sus funciones. Este derecho de información y documentación no es absoluto y tiene limitaciones tales como no poder usar esa información con fines discriminatorios ni en perjuicio del trabajador/a. Así mismo, a la información médica de carácter personal tampoco podrán tener acceso sin consentimiento del trabajador/a (a esta información sólo podrán acceder los servicios médicos y las autoridades sanitarias).
- Ser informados por el empresario sobre los daños producidos en la salud de los trabajadores/as cuando el primero tenga conocimiento de los mismos. Se faculta a su vez a los Delegados/as de Prevención a personarse, aun fuera de jornada laboral, en el lugar donde hayan ocurrido los hechos para conocer las circunstancias de los mismos.
- Recibir del empresario las informaciones obtenidas por éste, procedentes de las personas u órganos encargados de las actividades de protección y prevención en la empresa, así como de los organismos competentes para la seguridad y la salud de los trabajadores/as.
- Realizar visitas a los lugares de trabajo para ejercer una labor de vigilancia y control del estado de las condiciones de trabajo. Así mismo, podrán acceder a cualquier zona de los centros de trabajo y comunicarse con los trabajadores/as en su horario de trabajo, sin alterar el desarrollo del proceso productivo.
- Recabar del empresario la adopción de medidas de carácter preventivo y para la mejora de los niveles de protección de la seguridad y la salud de los trabajadores/as, de tal manera que pueden hacer como Delegados/as de Prevención las propuestas que estimen pertinentes, tanto al empresario, como al Comité de Seguridad y Salud para su discusión. El empresario, en el caso de negarse a adoptar las medidas propuestas por los Delegados/as de Prevención, deberá hacerlo de forma motivada artículo 36.4 de la LPRL.
- Proponer al órgano de representación de los trabajadores/as (Delegados/as de Personal, Comités de Empresa, o Junta de Personal en el caso de funcionarios), la adopción del acuerdo de paralización de actividades en caso de peligro grave e inminente de los trabajadores/as, y el empresario no adopte las medidas oportunas. En este caso, tal y como establece el artículo 21 de la LPRL, el acuerdo deberá ser adoptado por acuerdo mayoritario de los representantes de los trabajadores/as; pero si no fuera posible reunir a éstos con la urgencia requerida, los Delegados/as de Prevención podrán adoptar, también por mayoría, el acuerdo de paralización de la actividad de la empresa, siempre en caso de peligro grave e inminente de los trabajadores/as (artículo 36.2.g, en relación con el 21.3 de la LPRL).

8.4. GARANTÍAS DE LOS DELEGADOS/AS DE PREVENCIÓN

En atención a lo establecido en el artículo 37 de la LPRL, los Delegados/as de Prevención gozan de las mismas garantías que los Delegados/as de Personal y de los miembros de los Comités de Empresa, garantías enumeradas en el artículo 68 del ET, sin perjuicio de las mejoras o ampliaciones que se puedan establecer en los Convenios Colectivos. Para evitar reiteraciones innecesarias, nos remitimos en este punto al Capítulo I de esta Guía. Estas garantías, así como el deber de sigilo, se extiende también en los mismos términos a los Delegados/as de Prevención en el ámbito de las administraciones públicas, ya sean personal laboral o funcionario, tal y como establece el artículo 37.4 de la LPRL.

No obstante, conviene hacer una puntualización con respecto al tiempo empleado por los Delegados/as de Prevención en el desarrollo de sus funciones. Así, el tiempo utilizado por los Delegados/as de Prevención para el desempeño de sus funciones será considerado como ejercicio de funciones de representación de los trabajadores/as, a los efectos de cómputo de las horas mensuales retribuidas que prevé el artículo 68 del ET. Pero será considerado tiempo de trabajo efectivo, es decir, sin cargo al crédito horario establecido en el artículo 68 ET, el tiempo utilizado a las reuniones del Comité de Seguridad y Salud, y cualquiera otras convocadas por el empresario en materia de prevención de riesgos laborales. Tampoco se cargarán al crédito horario del artículo 68 ET el destinado a las visitas a los centros de trabajo en compañía de los técnicos ni de los Inspectores de Trabajo y Seguridad Social, ni en caso de visitas a los centros de trabajo para conocer las circunstancias de los daños a la salud de los trabajadores/as.

Los empresarios, en atención a lo establecido en el artículo 37.2 de la LPRL, deben proporcionar a los Delegados/as de Prevención los medios y la formación en materia de prevención de riesgos laborales que les sean necesarios para el desarrollo de sus funciones. Esta formación es de cuenta del empresario, que debe prestarla con sus medios, o concertarla con organismos o entidades especialistas en esta materia. La formación de los Delegados/as de Prevención debe ser «continua», en el sentido de que debe ir adaptándose a la evolución y aparición de los riesgos.

Es importante resaltar que el tiempo dedicado por los Delegados/as de Prevención será considerado como tiempo de trabajo a todos los efectos, no pudiendo recaer su coste nunca sobre los propios Delegados/as de Prevención.

Establece a su vez el artículo 37.4 de la LPRL el deber de sigilo de los Delegados/as de Prevención, en los mismos términos que establece el artículo 65.2, que a su vez remite al artículo 64.1, apartados 1 a 5 del ET que se establecen para los Delegados/as de Personal, a cuya explicación en esta Guía nos remitimos.

8.5. COMITÉ DE SEGURIDAD Y SALUD

El artículo 38 de la LPRL instaura el Comité de Seguridad y Salud, como 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 deberá constituir en todos los centros de trabajo o empresas que cuenten con más de cincuenta trabajadores/as.

El Comité de Seguridad y Salud está formado por los Delegados/as de Prevención y el empresario (o el representante o representantes de éste), en igual número por cada parte. Por tanto, no está sometido este órgano a las reglas de proporcionalidad que rigen otros órganos de

representación, tal y como se ha establecido, entre otras, en STS de 14 de junio de 1999, o en STS Unificación de Doctrina de 30 de abril de 2001.

El Comité de Seguridad y Salud deberá reunirse trimestralmente y siempre que lo solicite alguna de las partes, tal y como se establece en el artículo 38.3 de la LPRL. En esas reuniones podrán participar con voz, pero sin voto, los Delegados/as Sindicales y los responsables técnicos de la prevención de riesgos laborales. A su vez, también pueden participar en las mismas condiciones trabajadores/as de la empresa que cuenten con cualificación o información al respecto, así como técnicos en prevención de riesgos laborales, siempre que lo solicite alguna de las partes del Comité de Seguridad y Salud.

En cuanto a las normas de funcionamiento, las elabora el Comité de Seguridad y Salud. Las empresas que cuenten con varios centros de trabajo que a su vez tengan sus respectivos Comités de Seguridad y Salud, pueden, previo acuerdo con los trabajadores/as, crear un Comité Intercentros, que tendrá las funciones que el acuerdo con los trabajadores/as determine.

En el supuesto de empresas que desarrollen simultáneamente actividades en un mismo centro de trabajo, cabe la posibilidad de celebrar reuniones conjuntas de los respectivos Comité de Seguridad y Salud (o de los Delegados/as de Prevención y empresarios en su caso). Además de estas reuniones conjuntas, al LPRL faculta en este supuesto a adoptar otras medidas de actuación coordinada.

8.5.1. Competencias y facultades del Comité de Seguridad y Salud

Las competencias se establecen en el artículo 39 de la LPRL y son las siguientes.

- Participar en la elaboración, puesta en práctica y evaluación de los planes y programas de prevención de riesgos en la empresa. Así, dentro del Comité de Seguridad y Salud se debatirán antes de su puesta en práctica y en lo referente a su incidencia en la prevención de riesgos laborales, los proyectos en materia de planificación, organización del trabajo e introducción de nuevas tecnologías, organización del desarrollo de las actividades de protección y prevención y proyecto y organización de la formación en materia preventiva.
- Promover iniciativas sobre métodos y procedimientos para la efectiva prevención de riesgos, proponiendo a la empresa la mejora de las condiciones o la corrección de las deficiencias existentes.

Las facultades del Comité de Seguridad y Salud, en aras a hacer efectivas sus competencias arriba reflejadas son:

- Conocer directamente la situación relativa a la prevención de riesgos en el centro de trabajo, realizando a tal efecto las visitas que estime oportunas.
- Conocer cuantos documentos e informes relativos a las condiciones de trabajo sean necesarios para el cumplimiento de sus funciones, así como los precedentes de la actividad del servicio de prevención, en su caso.
- Conocer y analizar los daños producidos en la salud o en la integridad física de los trabajadores/as, al objeto de valorar sus causas y proponer las medidas preventivas oportunas.
- Conocer e informar la memoria y programación anual de los servicios de prevención.

9. MODALIDADES DE LOS SERVICIOS DE PREVENCIÓN Y RECURSOS PREVENTIVOS

9.1. MODALIDADES DE LOS SERVICIOS DE PREVENCIÓN

En cumplimiento del deber de prevención de riesgos profesionales, el empresario designará a un número determinado de trabajadores/as o constituirá un servicio de prevención propio o ajeno para llevar a cabo las obligaciones establecidas en la extensa normativa de prevención. Existen diferentes modalidades de los servicios de prevención, siendo los siguientes.

- El propio empresario.
- El trabajador/a designado para ello por el empresario.
- El servicio de prevención de la empresa, propio o mancomunado.
- Un servicio de prevención ajeno.

Estas posibilidades no quedan a elección del empresario, sino que la LPRL y el RSP establece ciertos márgenes dependiendo del número de la plantilla, actividad empresarial que conlleve riesgos etc., para determinar la modalidad del servicio de prevención de la empresa.

9.1.1. Por el propio empresario

Como hemos apuntado anteriormente, y según establece el artículo 11 del RSP, el empresario puede asumir personalmente la prevención de los riesgos laborales, excepto la vigilancia de la salud de los trabajadores/as, cuando:

- Se trate de empresas de menos de seis trabajadores/as.
- Que la actividad de la empresa no esté considerada de riesgo.
- Que desarrolle de forma habitual su actividad profesional en el centro de trabajo.
- Que tenga la capacidad correspondiente a las funciones preventivas que va a desarrollar; esto es, que tenga la formación o titulación requerida para cada acción preventiva correspondiente.

La vigilancia de la salud de los trabajadores/as, así como las actividades preventivas que no realice el empresario personalmente, deben ser realizadas mediante alguna de las modalidades que siguen.

9.1.2. Designación de trabajadores/as

Según establece el artículo 12 de RSP, el empresario deberá designar a uno o varios trabajadores/as para encargarse de la prevención de riesgos:

- Si no ha asumido personalmente la actividad preventiva, ni ha constituido un servicio preventivo propio o contratado uno ajeno.
- Y si la empresa cuenta con más de seis trabajadores/as, y menos de quinientos, salvo si desarrolla alguna actividad de riesgo y tienen entre doscientos cincuenta y quinientos trabajadores/as.

El número de trabajadores/as designados deben ser los necesarios para el desarrollo de la actividad preventiva. De igual forma, se deben poner a su servicio los medios adecuados para desarrollar su labor preventiva. De igual forma, los trabajadores/as designados deben tener la capacidad y formación correspondiente a las labores preventivas a desarrollar.

9.1.3. Servicio de Prevención Propio y mancomunado

Servicio de Prevención Propio:

Se entenderá como servicio de prevención propio el conjunto de medios humanos y materiales de la empresa necesarios para la realización de las actividades de prevención.

El empresario, según establece el artículo 14 del RSP, deberá constituir un servicio de prevención propio cuando:

- La empresa tenga más de quinientos trabajadores/as.
- En empresas que cuenten con más de doscientos cincuenta trabajadores/as y menos de quinientos, y desarrollen una actividad considerada de riesgo.
- Por decisión de la autoridad laboral.

Los integrantes del servicio de prevención propio deberán dedicarse íntegra y exclusivamente a las labores de prevención asignadas, y deberán contar con los medios e instalaciones necesarios para el desarrollo de su labor.

El servicio de prevención habrá que contar, como mínimo, con dos especialidades o disciplinas preventivas (vistas en el apartado quinto del presente capítulo), desarrolladas por expertos con la capacitación requerida para las funciones a desempeñar. 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.

La empresa debe elaborar anualmente y poner a disposición de la autoridad laboral y sanitaria la memoria y programación anual del servicio de prevención propio (artículo 15.5 del RSP).

Servicios de Prevención Mancomunados:

Según el artículo 21 del RSP, podrán constituirse servicios de prevención mancomunados por varias empresas:

- Cuando las empresas desarrollen simultáneamente su actividad en un mismo centro de trabajo, edificio o centro comercial, siempre que quede garantizada la operatividad y eficacia del servicio de prevención.
- Cuando así se establezca mediante la negociación colectiva.
- En su defecto, por decisión empresarial, siempre y cuando las empresas afectadas pertenezcan a un mismo sector productivo o grupo empresarial, o desarrollen su labor en un mismo polígono industrial o área geográfica limitada.

Las empresas que pretendan constituir un servicio de prevención mancomunado, deberán, previamente, someter su decisión a consulta con los representantes de los trabajadores/as.

9.1.4. Servicios de Prevención Ajenos

Se regulan en el artículo 16 del RSP. El empresario deberá acudir a uno o varios servicios de prevención ajenos cuando:

- La designación de uno o varios trabajadores/as es insuficiente para la realización de la actividad preventiva en la empresa, y no concorra la obligación de constituir un servicio de prevención propio (ver punto anterior).
- Por decisión de la autoridad laboral.
- Para la realización de las actividades preventivas que no asuma el servicio de prevención propio.
- En el caso de que la actividad preventiva haya sido asumida personalmente por el empresario, para garantizar la vigilancia de la salud de los trabajadores/as.

El artículo 17 del RSP establece los requisitos de las entidades especializadas para actuar como servicios de prevención; y son:

- Obtener la aprobación y acreditación de la administración sanitaria y de la administración laboral.
- Disponer de la organización, instalaciones, personal y equipos necesarios para el desarrollo de su actividad.
- No mantener con las empresas concertadas vinculaciones comerciales, financieras o de cualquier otro tipo. Hay una excepción, y es en el caso de las Mutuas de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales, que sí podrán actuar como servicios de prevención.
- Que constituyan una garantía que cubra su posible responsabilidad.

Cuestiones comunes a las diferentes modalidades de los servicios de prevención.

En virtud del artículo 18 el RSP las entidades especializadas que actúen como servicios de prevención deberán contar con las instalaciones y los recursos materiales y humanos que les permitan desarrollar adecuadamente la actividad preventiva que hubieran concertado.

Respecto a la determinación de las funciones, capacidades y aptitudes necesarias que han de tener los miembros que formen parte de los servicios de prevención para la evaluación de los riesgos y el desarrollo de la actividad preventiva, las funciones a realizar se clasifican en los siguientes grupos:

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

En el RSP se recogen las diferentes funciones de cada nivel, siendo las que orienten los distintos proyectos y programas formativos a desarrollar (Anexos III a VI del RSP).

Las Mutuas de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales de la Seguridad Social (en adelante Mutuas), pueden desarrollar para las empresas a ellas asociadas las funciones correspondientes a los servicios de prevención, siempre que estén debidamente acreditadas por la Administración. Su actuación se desarrolla en las mismas condiciones que las aplicables a los servicios de prevención ajenos.

9.2. RECURSOS PREVENTIVOS

Tanto la LPRL como el RSP establecen y desarrollan la presencia en la empresa de los llamados «recursos preventivos» en determinadas situaciones de riesgo o peligrosidad así cuando la Inspección así lo exija.

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

- Uno o varios trabajadores/as designados de la empresa, es decir, cualquier trabajador/a sin formar parte del servicio de prevención.
- Uno o varios miembros del servicio de prevención propio de la empresa.
- Uno o varios miembros del o los servicios de prevención ajenos concertados por la empresa. Cuando la presencia sea realizada por diferentes recursos preventivos éstos deberán colaborar entre sí.

No obstante a lo anterior, el empresario podrá asignar la presencia de forma expresa a uno o varios trabajadores/as de la empresa que, sin formar parte del servicio de prevención propio ni ser trabajadores/as designados, reúnan los conocimientos, la cualificación y la experiencia necesarios y cuenten con la formación preventiva correspondiente, como mínimo, a las funciones del nivel básico.

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

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

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

Cuando, como resultado de la vigilancia, se observe un deficiente cumplimiento de las actividades preventivas, las personas a las que se asigne la presencia:

- Harán las indicaciones necesarias para el correcto e inmediato cumplimiento de las actividades preventivas.
- Deberán poner tales circunstancias en conocimiento del empresario para que éste adopte las medidas necesarias para corregir las deficiencias observadas si éstas no hubieran sido aún subsanadas.

Cuando, como resultado de la vigilancia, se observe ausencia, insuficiencia o falta de adecuación de las medidas preventivas, las personas a las que se asigne la presencia deberán poner tales circunstancias en conocimiento del empresario, que procederá de manera inmediata a la adopción de las medidas necesarias para corregir las deficiencias y a la modificación de la planificación de la actividad preventiva y, en su caso, de la evaluación de riesgos laborales.

Como conclusión y pese a la escasez de recorrido que tiene actualmente esta figura se puede manifestar que el empresario puede designar a uno o más trabajadores/as sin formar parte del servicio de prevención para que lleven a cabo funciones de vigilancia y control. Así mismo, esta labor es absolutamente complementaria a las funciones y responsabilidad que realizan y son titulares tanto el empresario como el servicio de prevención correspondiente.

10. LAS AUDITORÍAS O EVALUACIONES EXTERNAS DE LOS SISTEMAS DE PREVENCIÓN

La auditoría es un instrumento de gestión que persigue reflejar la imagen fiel del sistema de prevención de riesgos laborales de la empresa, valorando su eficacia y detectando las deficiencias que puedan dar lugar a incumplimientos de la normativa vigente para permitir la adopción de decisiones dirigidas a su perfeccionamiento y mejora.

Según establece el artículo 29.2 del RSP, *«(...) las empresas que no hubieran concertado el servicio de prevención con una entidad especializada, deberán someter sus sistema de prevención al control de una auditoría o evaluación externa (...)»*.

No obstante, aquellas empresas de hasta seis trabajadores/as cuyas actividades no estén incluidas en el Anexo I (actividades peligrosas) del RSP, en las que el empresario hubiera asumido las funciones de prevención o hubiera designado a uno o más trabajadores/as y cuya eficacia del sistema preventivo resultara evidente, se considerará que han cumplido la obligación de la auditoría cuando así lo hagan saber a través de notificación del Anexo II del RSP a la autoridad laboral.

La primera auditoría del sistema de prevención de la empresa deberá llevarse a cabo dentro de los doce meses siguientes al momento en que se disponga de la planificación de la actividad preventiva.

La auditoría deberá ser repetida cada cuatro años, excepto cuando se realicen actividades incluidas en el Anexo I del RSP en que el plazo será de dos años. Deberá repetirse cuando así lo requiera la autoridad laboral, previo informe de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social y, en su caso, de los órganos técnicos en materia preventiva de las comunidades autónomas.

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

De conformidad con el artículo 18.2 de la LPRL, el empresario deberá consultar a los trabajadores/as y permitir su participación en la realización de la auditoría.

Los resultados de la auditoría deberán quedar reflejados en un informe que la empresa auditada deberá mantener a disposición de la autoridad laboral competente y de los representantes de los trabajadores/as. La empresa adoptará las medidas necesarias para subsanar aquellas deficiencias que los resultados de la auditoría hayan puesto de manifiesto y que supongan un incumplimiento de la normativa sobre prevención de riesgos laborales.

Las auditorías deben ser realizadas por personas, físicas o jurídicas, que deberán poseer un conocimiento suficiente de las materias o aspectos técnicos objeto de la auditoría. Así mismo, el auditor no podrá mantener relaciones comerciales, financieras o de cualquier otro tipo, distintas de la auditoría. De igual forma, el auditor no podrá constituirse como servicio de prevención para la empresa sometida a auditoría.

Las empresas o personas físicas que pretendan desarrollar labores de auditoría en la materia que nos ocupa, debe obtener la autorización de la autoridad laboral competente.

11. NEGOCIACIÓN COLECTIVA Y SALUD LABORAL

En cuanto a la incidencia que puede tener la negociación colectiva en garantizar la seguridad y salud laboral, viene avalada ya por el artículo 2.2 de la LPRL, que establece que las disposiciones legales contenidas en la LPRL y en su reglamento tienen carácter de mínimo indisponible, pudiendo ser mejoradas y desarrolladas en los Convenios Colectivos.

Con este precedente legal, es clara la importancia de la negociación colectiva a la hora de hacer valer la salud y seguridad de los trabajadores/as, sobre todo en cuanto a la ampliación de los derechos de los trabajadores/as en esta materia, así como en lo relativo a las facultades y competencias de los representantes de los trabajadores/as. Por este motivo, CGT editó la «Guía de la Salud Laboral para la Negociación Colectiva» a la que nos remitimos, no sin llamar de nuevo la atención en la importancia que tiene la capacidad negociadora que podamos ejercer como sindicato en los distintos centros de trabajo, llegado el momento de pactar las condiciones, derechos, garantías y recursos relativos a la salud y seguridad en el trabajo.

Aspectos importantes que volvemos a resaltar:

- La posibilidad de lograr mediante la negociación colectiva la ampliación del número de Delegados/as de Prevención, así como la forma de su elección. Así, el artículo 35.4 de la LPRL establece que los Convenios Colectivos podrán establecer sistemas de elección de los Delegados de Prevención alternativos al planteado en la LPRL, con el límite de que su elección ha de corresponder siempre a los trabajadores/as o a sus representantes.
- De esta forma, podremos superar, mediante la negociación colectiva, el número de Delegados/as de Personal establecido en el artículo 35 de la LPRL, así como superar que los Delegados/as de Prevención no sean elegidos entre los representantes de los trabajadores/as, sino entre los propios trabajadores/as.
- De igual forma, y en base a lo establecido en el artículo 38.3 de la LPRL, mediante la negociación con los trabajadores/as cabe la creación de un Comité de Seguridad y Salud Intercentros, y será también mediante esta negociación colectiva como se fijen su composición y funciones.

12. LA SALUD LABORAL EN CONTRATAS Y SUBCONTRATAS

La LPRL en su artículo 24, así como el RD 171/2004, de 30 de enero, en materia de coordinación de actividades empresariales, brindan una base normativa para garantizar que los trabajadores/as de empresas contratadas o subcontratadas reciban una protección eficaz de su salud y seguridad.

Así mismo, establece diferentes medidas obligatorias, dependiendo de las diferentes situaciones que puedan darse siendo las siguientes:

- Mera concurrencia de trabajadores/as de diferentes empresas en un mismo centro de trabajo. Los trabajadores/as han de conocer con carácter previo al inicio de la relación laboral, toda la información sobre los riesgos derivado de esta situación de concurrencia, para ello, se establece un deber de cooperación entre las distintas empresas concurrentes.

- Concurrencia de trabajadores/as, siendo una de las empresas titular del centro de trabajo, esto es, la empresa que tiene la capacidad de poner a disposición y gestionar el centro de trabajo. Aparte del deber de cooperación, el empresario titular tiene la obligación específica de informar y dar instrucciones al resto de empresas sobre los riesgos, las medidas a adoptar así como el plan de emergencia, con el fin de que las empresas incorporen esa información e instrucciones en la actividad preventiva así como den traslado a sus trabajadores/as de la citada información.
- Concurrencia de trabajadores/as, cuando un empresario es titular, es decir, cuando existe contratación o subcontratación, con otras empresas en la realización de obras o servicios correspondientes a la propia actividad de titular y en el propio centro de trabajo.

Deber de vigilancia del cumplimiento de la normativa por parte del titular sobre las empresas contratadas, verificando la existencia del plan de prevención en cada una de las empresas así como los derechos de información y formación.

En todas las situaciones anteriormente mencionadas, se tendrá que cumplir lo siguiente

- Establecimiento por parte de las empresas de los medios de coordinación para garantizar el deber de cooperación. La normativa establece que dichos medios de coordinación no es una lista cerrada, por tanto se deberá detallar y completar en la negociación colectiva.
- La información y las instrucciones deberán darse antes del inicio de la actividad y cuando se produzca un cambio en los riesgos con relevancia en la protección y salud de los trabajadores/as.
- Los trabajadores/as deberán recibir por escrito aquellas instrucciones que hagan referencia a riesgos graves o muy graves.
- Los deberes de cooperación, información e instrucción serán de aplicación a los trabajadores/as autónomos.

Así mismo, y no sólo por interés en materia de salud laboral, hay que tener en cuenta la Ley 32/2006 de 18 de octubre, reguladora de la subcontratación en el Sector de la Construcción que establece diferentes requisitos a los contratistas y subcontratistas y límites dentro de la cadena de subcontratación. Para mayor información de contratas y subcontratas, nos remitimos al Capítulo IV de la presente Guía.

13. LA INSPECCIÓN DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL²

El artículo 40 de la LPRL establece la colaboración de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social en materia de prevención de riesgos laborales.

En virtud del apartado primero del artículo 40 de la LPRL, están legitimados para «recurrir» a la Inspección de Trabajo y Seguridad Social los trabajadores/as y sus representantes, si consideran que las medidas adoptadas y los medios utilizados por el empresario no son suficientes para garantizar la seguridad y la salud en el trabajo. No especifica este artículo 40.1

2. El presente apartado versa sobre la Inspección de Trabajo vinculado específicamente a la Salud Laboral. Para una mayor comprensión de la Inspección de Trabajo y Seguridad Laboral nos remitimos al Capítulo principal del mismo, es decir, el Capítulo IX de la presente Guía.

de la LPRL a qué representantes de los trabajadores/as se refiere, con lo que debemos entender que son, tanto los unitarios como los sindicales.

El Inspector de Trabajo y Seguridad Social debe comunicar su presencia al empresario (o a su representante o a la persona inspeccionada), al Comité de Seguridad y Salud, al Delegados/as de Prevención, o los representantes de los trabajadores/as si no existieran aquellos, para que le acompañen en su visita al centro de trabajo o empresa en cuestión, así como realizarle las observaciones que estimen convenientes. El realizar estas observaciones es un derecho condicionado a que el Inspector de Trabajo y Seguridad Social no considere que puedan perjudicar el éxito de sus funciones (artículo 40.2 de la LPRL).

Sintéticamente, podemos exponer en esta Guía, que las funciones de la Inspección de Trabajo (artículo 9 de la LPRL), al respecto de la salud y seguridad en el trabajo son:

- Realizar visitas a las empresas a instancias de los trabajadores/as y sus representantes cuando, tal y como hemos visto, consideran que las medidas adoptadas y los medios utilizados por el empresario no son suficientes para garantizar la seguridad y la salud en el trabajo.
- Comunicar el resultado de la visita, así como de las medidas adoptadas en consecuencia, a los Delegados/as de Prevención y al empresario afectado. Esta información se realiza mediante diligencia en el libro de visitas libro que, por otra parte y como ha quedado dicho en el presente capítulo, debe existir en cada centro de trabajo.
- Vigilar el cumplimiento de la normativa de salud y seguridad laboral, así como proponer la sanción que corresponda.
- Esta «vigilancia» incluye el examen de los documentos que la normativa laboral exige al empresario.
- Asesoramiento e información a empresarios y trabajadores/as al respecto de la salud y seguridad en el trabajo.
- Elaborar los informes requeridos por los Juzgados de lo Social en los pleitos por accidentes de trabajo, tal y como determina el artículo 140.2 de la Ley de Procedimiento Laboral, en relación con el artículo 9 de la LPRL.
- Si existe infracción de la normativa de prevención de riesgos laborales, requerir al infractor al respecto de que cese en su incumplimiento. El requerimiento debe ser por escrito, y ha de ser notificado en esta forma al empresario y a los Delegados/as de Prevención.
- Levantar el «acta de infracción» correspondiente, en caso de que no se de cumplimiento a los requerimientos realizados.
- Informar al INSS en el caso de posibles recargos en las prestaciones económicas derivadas de accidentes de trabajo o enfermedades profesionales que hayan sido consecuencia de incumplimientos empresariales en materia de salud y seguridad en el trabajo.
- Ordenar la paralización o suspensión inmediata de los trabajos y tareas cuando, a su juicio, exista un riesgo grave e inminente para la seguridad o salud de los trabajadores/as (artículos 9 y 44 de la LPRL). Esta medida debe ser notificada a la autoridad laboral, así como a la empresa interesada. Esta decisión puede hacerse cumplir inmediatamente, sin perjuicio de que sea recurrida por el empresario afectado. Ordenada la paralización de los trabajos por este motivo, la empresa debe informar inmediatamente a los trabajadores/as afectados, al Comité de Seguridad y Salud, así como a los Delegados/as de Prevención o, en su ausencia, a los representantes de los trabajadores/as. La paralización de los trabajos se entiende realizada sin perjuicio de los salarios de los trabajadores/as o de las indemnizaciones que les correspondieran

14. TÉCNICOS DE PREVENCIÓN HABILITADOS EN LAS CCAA

Tal y como establece el artículo 9.2 y 3 de la LPRL, así como se desarrolla en el Real Decreto 689/2005, las CCAA podrán habilitar a determinados funcionarios en materia de prevención de riesgos con el fin de que efectúen tales funciones junto con la ITSS.

14.1. FUNCIONES

Llevarán a cabo funciones de comprobación y control en las empresas y centros de trabajo, esto es, las referidas a las condiciones de trabajo materiales o técnicas de seguridad y salud como las siguientes:

- Características de los locales e instalaciones, así como las de los equipos, herramientas, productos o sustancias existentes en el centro de trabajo.
- Naturaleza y procedimientos de utilización de agentes físicos, químicos y biológicos presentes en el ambiente de trabajo, características y utilización de los equipos de protección, tanto colectiva como individual.
- Realización de los reconocimientos médicos.
- Adaptación de los puestos de trabajo a las exigencias de naturaleza ergonómica etc.

14.2. COMPETENCIAS

A diferencia del Inspector de Trabajo, el técnico habilitado³ sólo puede ejercer su acción frente al empresario que no cumplan con la normativa de prevención. Por tanto, se encuentran excluidos de la facultad de inspección y control por parte de los técnicos habilitados el trabajador autónomo, promotor de la obra, el servicio de prevención ajeno, la entidad formativa o la auditoría.

Así mismo, la capacidad sancionadora únicamente le corresponde en exclusiva a la ITSS, sin tener tal potestad los técnicos habilitados de las CCAA.

La actuación del técnico habilitado debe producirse en el marco de los planes y programas comunes establecidos por parte del Instituto al que corresponda en coordinación con la ITSS.

Facultades:

Los técnicos habilitados, en el ejercicio de las actuaciones de comprobación y control de las condiciones materiales o técnicas de seguridad y salud a las que nos hemos referido anteriormente, y en su condición de colaboradores con la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, están facultados para:

- Entrar libremente y sin previo aviso en las empresas y centros de trabajo sujetos a dichas actuaciones, en los cuales podrán permanecer, sin perjuicio de la inviolabilidad del domicilio.

3. También existen técnicos de prevención de las CCAA, no habilitados cuya actividad también se circunscribe a la salud laboral.

- Hacerse acompañar durante las visitas por los peritos y técnicos de la empresa o habilitados oficialmente que estime necesarios para el mejor desarrollo de su actuación, todo ello sin perjuicio del cumplimiento de la obligación establecida en el artículo 63.2.b.
- Proceder a practicar cualquier comprobación o realización de examen, medición o prueba que considere necesarios a tales fines.
- Recabar información adicional o documental sobre cualquier condición material o técnica sujeta a comprobación.
- Obtener información del empresario o del personal de la empresa sobre cualquier asunto relacionado con la comprobación de condiciones materiales o técnicas.
- Exigir la comparecencia del empresario, de sus representantes y encargados, de los trabajadores o de sus representantes, tanto en el centro de trabajo sujeto a comprobación como en la oficina o sede del organismo público al que el técnico acreditado esté adscrito, así como exigir, en su caso, la identificación y acreditación de la representación con la que actúan.
- Examinar en el centro de trabajo, o en la oficina pública correspondiente, la documentación, memorias e informes técnicos relacionados con las condiciones materiales y de seguridad, así como sobre la organización preventiva, el plan de prevención, la evaluación de riesgos, la planificación preventiva y demás cuestiones relativas a la gestión de la prevención, en tanto en cuanto se relacionan con las condiciones materiales y técnicas sujetas a comprobación.
- Sacar muestras de sustancias, agentes y materiales utilizados o manipulados en establecimiento, realizar mediciones, obtener fotografías, vídeos, grabación de imágenes y levantar croquis y planos siempre que se notifique al empresario o su representante, y obtener copias y extractos de los documentos a que se refiere el párrafo anterior.

Procedimiento de inspección e instrumentos en caso de incumplimiento empresarial en materia preventiva.

- Comprobación del cumplimiento de las condiciones de trabajo materiales o técnicas de seguridad y salud a través de la visita o bien en la posterior comparecencia. Es necesario, dejar constancia de la actividad comprobatoria en el Libro de Visitas.
- Comprobada la anomalía, el técnico habilitado emite el requerimiento por escrito en el Libro de Visitas o mediante documento oficial. En este requerimiento, se citan únicamente los riesgos producidos en el centro de trabajo que deriven de las condiciones materiales o técnicas de seguridad y salud. En ningún caso se produce la calificación jurídica por parte del Técnico de las CCAA, ya que ésta función le corresponde en exclusiva al Inspector de Trabajo.
- En caso de mantenerse la vulneración, se emite el informe comunicativo de infracción a la ITSS. La labor del Inspector consiste en supervisar el contenido del informe, a efectos de que concurran todos los requisitos formales así como que el relato de los hechos sea suficiente como para poder calificar el citado contenido dentro de una infracción recogida en la normativa sancionadora en materia de prevención. En éste último caso, se producirá el inicio del procedimiento sancionador a través del acta de infracción.

Así, se ha de tener en cuenta que cuando se quiera presentar una denuncia por irregularidad en materia de prevención, aparte de presentarla ante la Inspección, también se podrá presentar de forma simultánea o sucesiva, según conveniencia, ante los Técnicos de Prevención de la Comunidad correspondiente.

15. DROGODEPENDENCIAS⁴

El consumo de drogas, así como los aspectos colaterales (marginación, mafias, sobredosis, enganche...), vinculados a este consumo y especialmente a las situaciones de dependencia, es uno de los aspectos más polémicos y problemáticos de nuestra sociedad actual lo que tiene consecuencias directas en el mundo laboral.

Desde un escrupuloso respeto a la libertad individual entendemos que la utilización de drogas, bien sean legales e integradas en nuestros hábitos culturales ó bien sean ilegales, tiene consecuencias evidentes desde el punto de vista de la seguridad y la salud de las personas. Este aspecto, así como las consecuencias legales derivadas de la utilización de drogas han de ser necesariamente tenidos en cuenta.

La dimensión económica hace que se establezca una curiosa relación entre el mundo laboral y el consumo: una situación económica difícil, el paro, la precariedad en la contratación, el subempleo... etc. son factores que incrementan el consumo, como opción individual, pero implican recursos restringidos.

Una situación de trabajo estable, complementada con la conflictividad laboral, el estrés en el trabajo, jornadas abusivas, alteración del horario... etc., influye en el incremento del consumo; facilitado por la disponibilidad de recursos económicos y en el caso de trabajadores/as jóvenes, la ausencia de responsabilidades familiares.

Lo cierto es que sustancias como los fármacos, el café, el tabaco y el alcohol son consumidos por un gran número de trabajadores/as (por encima del 70%).

La utilización de drogas y especialmente la drogodependencia, tiene múltiples efectos sobre el trabajador/a con las consiguientes consecuencias laborales. En el ámbito jurídico, conforme a lo recogido el artículo 54.1.f del ET, le da al empresario la posibilidad de sancionar con despido disciplinario la embriaguez habitual o la toxicomanía, siempre y cuando repercutan negativamente en el trabajo.

Es importante señalar que la detección analítica de un consumo ocasional o episódico NO es sancionable (salvo cuando el trabajo desarrollado suponga una responsabilidad especialmente importante sobre la seguridad y la salud de terceros afectados o la propia, tal y como ha sido recogido en la jurisprudencia sobre el tema).

En cuanto a Seguridad y Salud, es preciso tener en cuenta que el consumo de determinadas sustancias altera los sistemas de percepción y reacción de la persona, tanto da si se trata de sustancias legales, (alcohol, estimulantes, sedantes... etc.) como si se trata de sustancias ilegales. Cualquier alteración en la percepción o en las capacidades de respuesta a los estímulos, afecta directamente a la seguridad de la propia persona tanto como a las de aquellos que la rodean.

La baja por incapacidad temporal para el tratamiento médico sanitario de la drogodependencia o el alcoholismo es la mejor prevención si existe habitualidad.

Los análisis y reconocimientos que se realizan a los trabajadores/as a lo largo de su vida laboral, comienzan a incluir las pruebas de concentración de metabolitos en la orina, que sirven, en teoría, para detectar que trabajadores/as tienen problemas de drogadicción, y prevenir así los posibles problemas de seguridad y salud laboral que se puedan derivar.

Sin embargo, en la medida en que un trabajador/a puede ser sancionado por consumo en su vida privada, el asunto de las analíticas toma una dimensión distinta. Si la pretensión del análisis es detectar un peligro para la seguridad de terceros y para la seguridad y la salud del mismo trabajador/a,

4. Reproducimos y sintetizamos en este punto, el contenido de la «Guía Laboral Juvenil» editada por CGT en mayo de 2000.

obviamente este análisis no puede ser utilizado como elemento de prueba para sancionar. En la medida en que esto se produzca hay que considerar el planteamiento de oponer el derecho «a la vida privada de las personas» y a la «intimidación», derechos avalados por la CE.

Aunque la LPRL que enmarca las obligaciones del empresario en materia de la protección colectiva de los trabajadores/as contra riesgos derivados, establece los reconocimientos médicos y la realización de analíticas, es conveniente definir claramente en cada empresa o sector el nivel de responsabilidad inherente a cada puesto de trabajo, para así poder graduar la incidencia del consumo de drogas en el trabajo.

Aún con todo, cualquier medida de vigilancia y protección de la salud ha de contemplar:

- El respeto a la intimidad y a la dignidad del trabajador/a.
- La confidencialidad de toda la información generada.
- El no uso de los datos con fines discriminatorios o perjudiciales para el trabajador/a.

De igual forma, no podemos dejar de hacer una referencia, aunque sea breve, sobre las Ludopatías, problema que sufren un importante número de trabajadores/as, y del que no debemos olvidar las graves consecuencias, no sólo económicas, sino personales, familiares y sociales, que un problema como éste nos puede acarrear.

La actuación que nuestro Sindicato puede llevar a cabo ante estos problemas, no es irrelevante. Como anteriormente se ha expuesto, el alcoholismo, la drogodependencia y la ludopatía, no son problemas nuevos, pero sí parece que, con los tiempo que corren para los trabajadores/as, se están acentuando. Y ello debido a que estos problemas forman parte de todo el «lote» de consecuencias que trae consigo la precariedad en nuestro mundo del trabajo.

El Sindicato, al identificar estos problemas, debe poner en marcha todos sus mecanismos de alarma y ayuda, desde una perspectiva solidaria de apoyo entre trabajadores/as, sin «moralinas», pero con la realidad y practicidad necesaria para enfrentarse a estos graves problemas juntos.

