

Manual Informativo de PRL: CONVIENE SABER EN PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES



“El Instituto Regional de Seguridad y Salud en el Trabajo colabora en esta publicación en el marco del V Plan Director de Prevención de Riesgos Laborales de la Comunidad de Madrid 2017-2020 y no se hace responsable de los contenidos de la misma ni de las valoraciones e interpretaciones de sus autores. La obra recoge exclusivamente la opinión de su autor como manifestación de su derecho de libertad de expresión”

Realiza: Secretaría de Salud Laboral y Desarrollo Territorial. UGT-Madrid

Edita: UGT-Madrid

Imprime: Gráficas de Diego

Depósito Legal: M-18483-2020

ÍNDICE

Presentación	7
1.- La Prevención de Riesgos Laborales	15
¿Qué es el trabajo?.....	16
¿Qué se entiende por salud?.....	16
¿Qué son las condiciones de trabajo?	16
¿Qué son los riesgos laborales?.....	17
¿Qué son las enfermedades profesionales y las relacionadas con el trabajo?	20
¿Qué son los accidentes de trabajo?	25
¿Qué es la incapacidad temporal? Conceptos básicos	29
¿Qué es la prevención?	34
¿Qué es la seguridad en el trabajo?	35
¿Qué es la higiene industrial?	36
¿Qué es la medicina del trabajo?.....	37
¿Qué es la ergonomía?.....	37
¿Qué es la psicología aplicada?	39
¿Qué son las medidas de protección colectiva?	40
¿Qué es una equipo de protección individual? (EPI)	40
2.- La política de prevención.....	41
Objetivos y compromisos	41
Entidades y organismos especializados.....	43
Administraciones Públicas competentes en materia de prevención.....	45
Administraciones Públicas competentes en materia sanitaria ..	52

La Administración Autonómica	52
Órganos de participación institucional	64
3.- Derechos y obligaciones	67
Deberes del empresario/a.....	67
Derechos de los trabajadores/as.....	82
Obligaciones de los trabajadores/as (Art. 29, LPRL)	89
4.- Organización preventiva en la empresa	91
El delegado/a de prevención	93
Competencias y facultades del delegado/a de prevención....	94
Garantías y sigilo profesional de los delegados/as de prevención....	96
El comité de Seguridad y Salud	98
Los Servicios de Prevención	102
Auditorías	112
5.- El plan de prevención	119
¿Qué contiene el plan de prevención?	119
Evaluación de riesgos	120
Planificación preventiva	126
¿Como analizar la evolución de la siniestralidad en la empresa?	126
¿Qué es la epidemiología?	127
¿Qué son las inspecciones técnicas?.....	128
¿Qué son los programas preventivos?	129
¿Qué es un programa de formación?.....	129
6.- La Negociación Colectiva en materia de seguridad y salud en el trabajo	131
Aspectos técnicos preventivos	132



Los derechos laborales	134
Aplicación de normativa en las Pymes.....	136
7.- Información sobre Covid-19 en el ámbito laboral	139
Propuestas de UGT-Madrid	151
Anexos	159
Normativa básica.....	193
Herramientas de ayuda en Prevención de Riesgos Laborales.....	203
Bibliografía	207
Publicaciones realizadas desde la secretaría de salud laboral y desarrollo territorial. UGT-Madrid.....	209
Direcciones de interés	211

PRESENTACIÓN

El Plan Director de Prevención de Riesgos Laborales es un Acuerdo que nace del diálogo social y está consensuado entre el Gobierno de la Comunidad de Madrid y los Agentes sociales (CEIM, CCOO y UGT de Madrid). En él se refleja el compromiso para la mejora de las condiciones de seguridad y salud de todos los y las trabajadoras madrileñas y consideramos, ahora más que nunca, que es una herramienta muy valiosa en la lucha contra la siniestralidad laboral en nuestra región.

El 24 de abril de 2017 y en el entorno del día Internacional de Seguridad y Salud en el Trabajo, 28 de abril, la Administración Regional junto con los interlocutores sociales más representativos de la Comunidad de Madrid, CEIM, CCOO Unión Sindical de Madrid Región y UGT-Madrid firmamos el V Plan Director de Prevención de Riesgos Laborales de la Comunidad de Madrid 2017-2020.

Han pasado ya 18 años desde que se aprobara el I Plan Director (año 2002), y se ha comprobado a lo largo de estos años que es un instrumento efectivo para la reducción de la siniestralidad laboral, de hecho, la Comunidad de Madrid es una de las que menor número de accidentes de trabajo se producen de toda España.

En la Comunidad de Madrid un trabajador fallece cada cinco días como consecuencia de su trabajo, cada día un trabajador sufre un accidente grave, y 254 tienen un accidente leve (enero-diciembre 2019).¹

Hay que señalar que la pandemia de la Covid-19 ha incidido significativamente en las cifras de siniestralidad laboral de la Comunidad Autónoma en dos vertientes. Por un lado, han descendido los acci-

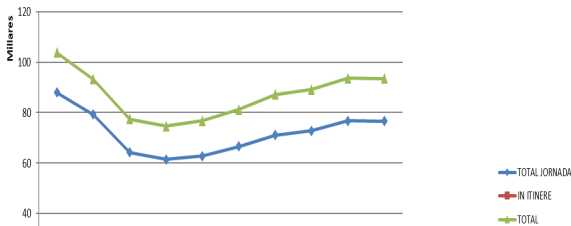
¹ Fuente: Instituto Regional de Seguridad y Salud en el Trabajo de la Comunidad de Madrid. Datos provisionales 2019.

dentos laborales por el parón de la actividad económica que se ha dado en el mes de mayo. Pero por otro, no se recogen en los datos oficiales la incidencia en la salud laboral que han sufrido amplios colectivos de trabajadores y trabajadoras por la pandemia.

A pesar de ello los accidentes laborales siguen produciéndose, incluso en este periodo de pandemia. El grave problema que suponen por su magnitud humana, social y económica está latente. Además del coste humano que representa la pérdida de salud, los accidentes de trabajo derivan en importantes costes económicos y sociales que deben convertir las medidas tendentes a su reducción en un objetivo de primer orden para todos los agentes sociales implicados.

Para luchar contra los accidentes y las enfermedades profesionales hay que actuar contra sus causas. Por ello, una parte fundamental son las inversiones en políticas preventivas.

Evolución Siniestralidad Laboral 2010-2019 Comunidad de Madrid



	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019
TOTAL JORNADA	87.959	79.205	64.196	61.487	62.748	66.610	71.114	72.856	76.811	76.655
IN ITINERE	15.798	14.079	13.170	13.193	14.021	14.642	16.069	16.240	16.856	16.886
TOTAL	103.757	93.284	77.366	74.680	76.769	81.252	87.183	89.096	93.667	93.541



Pero 2020 está siendo un año atípico. La Covid-19 ha variado nuestra vida diaria y nos ha dado una visión diferente de la palabra prevención. La prevención en el ámbito laboral se ha tenido que ver modificada ante la amenaza común, como sociedad, a un agente biológico, convirtiendo a los centros de trabajo en posibles focos de infección. Tenemos que dar prioridad a las personas, a su salud y su seguridad, y la prevención de riesgos laborales es la fórmula para que esto se pueda llevar a cabo. La información y los datos que recibimos se actualizan casi diariamente y tanto la administración como los agentes sociales, estamos haciendo un esfuerzo para que los convenios del 2020 del Plan director se puedan adaptar en sus contenidos, lo más rápidamente posible, para que toda la información y recomendaciones que necesitan los delegados y delegadas de prevención, las empresas y resto de ciudadanía en su día a día, les sirva para actuar con la mayor celeridad posible ante esta pandemia global.

Trabajamos para que las recomendaciones y adaptaciones necesarias en los puestos de trabajo, ante la presencia de la COVID-19 lleguen de forma segura al mayor número de personas trabajadoras y resto de ciudadanía.

Y qué decir de las enfermedades derivadas del trabajo y del problema que hemos vivido con el personal sanitario y socio sanitario, ya que de momento ni tan siquiera para ellos el contagio por el Sars Cov 2 es considerado enfermedad profesional, en el mejor de los casos será accidente de trabajo. Próximamente se modificará el Real Decreto 664/1997, de 12 de mayo, sobre la protección de los trabajadores contra los riesgos relacionados con la exposición a agentes biológicos durante el trabajo, y el Sars Cov 2 se incluirá como virus el anexo III, por lo que esperemos que en breve sea calificada para estos colectivos como enfermedad del trabajo, fundamentalmente de cara a la prevención de la misma.

Y no solamente la Covid-19, sino que hay una invisibilidad de los cánceres producidos en el ámbito laboral, de las enfermedades que

derivan de los riesgos psicosociales, de muchos de los trastornos musculoesqueléticos. Para su prevención es necesario su conocimiento y su reconocimiento. Madrid sigue siendo una de las Comunidades Autónomas que menos enfermedad del trabajo declara.

Y el papel que han de desarrollar las Administraciones Públicas en la difusión y la implantación de las políticas preventivas, es fundamental. Es necesario desde las Administraciones Públicas dar máxima prioridad a la continuidad de las actuaciones en materia de seguridad y salud en el trabajo, como, por ejemplo, las acciones que se realizan a través de los Convenios firmados por el V Plan Director.

En UGT-Madrid vamos a realizar diferentes actuaciones en estos convenios, dirigidas fundamentalmente a informar tanto a los empresarios como a los trabajadores, y sensibilizar a toda la ciudadanía, y reforzar situaciones preventivas adecuadas entre las personas trabajadoras y delegados, ejemplo de ello es esta y otras muchas que realizaremos. Esperamos sirva al delegado y delegada de prevención y a toda la población trabajadora como una herramienta útil en su quehacer diario.

La formación de los trabajadores y trabajadoras, en especial de los nuevos delegados y delegadas de prevención, así como la actualización de los conocimientos de los que ya llevan tiempo desarrollando actividades preventivas, se hace imprescindible, por lo que vamos a desarrollar diversos cursos de formación.

Además, a lo largo de este año 2020, vamos a llevar a cabo una campaña divulgativa que se realizará a través de imágenes que podrán estar animadas y podrán emitirse en lugares de paso de ciudadanos, la inclusión de mega banners en prensa digital, o a través de medios telemáticos (como facebook, twitter, página web...). de forma que demos visibilidad a través de los medios digitales a temas como las enfermedades del trabajo.



Para UGT-Madrid tiene especial relevancia el reconocimiento que se hace de la labor de los agentes sociales como una pieza clave en la mejora de las condiciones de seguridad y salud en los centros de trabajo, por nuestra *“capacidad para detectar necesidades preventivas, orientar las políticas en esta materia y facilitar la eficacia de las mismas”* y en la difusión de la cultura preventiva. Está demostrado que donde hay representación sindical hay mayor implantación de medidas de prevención de riesgos laborales.

Desde la aprobación de la última Reforma Laboral se han provocado situaciones que, además de desfavorecer notablemente a las personas trabajadoras en relación con el empresario, le hacen vivir situaciones que generan un gran desequilibrio, provocando la afloración de riesgos laborales.

Se ha debilitado la negociación colectiva, facilitando a las empresas la inaplicación de compromisos adquiridos previamente en los convenios colectivos, repercutiendo obviamente, en los compromisos adoptados dentro de los Comités de Seguridad y Salud, en donde se persigue la mejora paulatina de las condiciones de trabajo. Con la reforma del mercado de trabajo, los trabajadores y las trabajadoras están perdiendo uno de los grandes pilares, que es la defensa de los derechos en todos los ámbitos, ya que se debilitaría el poder de la representación legal de las personas trabajadoras. Y con el coronavirus urge en mayor medida la derogación de esta Reforma, ya que es posible que algunas empresas empiecen a usarla para descolgarse de los convenios colectivos y proceder a recortes salariales, lo que influirá en el empeoramiento de las condiciones de salud de los y las trabajadoras.

A esto se suma que las mujeres están en su mayoría más sometidas a contratos temporales, en sectores menos regulados y con grandes diferencias salariales con respecto al hombre, aunque tengan la misma categoría laboral, imposibilitando y rompiendo el necesario



equilibrio, para poder hablar de salud, entre aspectos biológicos, sociales y psicológicos.

La precariedad se ha convertido en el modelo principal de empleo, generando peores condiciones y, por tanto, mayores daños derivados del trabajo, sean accidentes de trabajo o enfermedades profesionales. Mujeres, migrantes, jóvenes, mayores de 55 años, y en general los colectivos más vulnerables, son discriminados a la hora de acceder a un puesto de trabajo, abocándoles a ocupar aquellos trabajos que acumulan mayores tasas de temporalidad y parcialidad, a su vez relacionados con mayores índices de siniestralidad. Y esta situación se está agravando con la pandemia, debida a que las trabajadoras están doblemente perjudicadas, asumiendo las labores del hogar, del cuidado de los hijos al estar cerrados los centros educativos, además del teletrabajo.

La temporalidad caracteriza a la mayoría de los nuevos contratos firmados cada año. La duración de los mismos es muy escasa. La alta rotación de contratos de tan corta duración impide garantizar los derechos de información y formación sobre los riesgos y medidas preventivas existentes en la empresa. Y en la actual crisis son muchos las y los trabajadores afectados por ERTes y esto está generando un incremento de los riesgos psicosociales. El miedo a perder el trabajo, al desempleo, la ansiedad que genera el desconocimiento de la vuelta al trabajo. Los trabajadores y trabajadoras estamos a la espera de que se resuelva este problema, y que se garantice la protección del empleo.

El desarrollo de actuaciones de formación, información, sensibilización y divulgación son necesarias y harán posible probablemente la mejora de la implantación de la Seguridad y Salud Laboral en las empresas y por ende una mayor salud de la población trabajadora. Junto con el impulso desde la educación primaria de información en materia de Seguridad y Salud Laboral, y su mantenimiento a lo largo de la vida.



Esperemos que todas las acciones que hemos planificado en este V Plan Director de Prevención de Riesgos Laborales, mejoren realmente la situación de la siniestralidad laboral y la salud de los trabajadores y trabajadoras madrileñas. Y que las actuaciones que se deriven de él sean una herramienta útil para delegados sindicales, de prevención y trabajadores y trabajadoras en un mayor conocimiento de sus derechos y les ayude en el día a día en beneficio de su salud laboral.

Desde UGT-Madrid creemos que, con la firma de este Acuerdo, podemos avanzar en una mayor implantación de la prevención de riesgos laborales en las empresas y por tanto defender la salud y la seguridad de los trabajadores y trabajadoras madrileñas, mejorando las condiciones de trabajo de todos ellos, lo que tiene también repercusión en la sociedad, haciéndola más saludable.

Susana Huertas Moya
Secretaria de Salud Laboral y Desarrollo Territorial
UGT Madrid





LA PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES

En la actualidad, las condiciones de trabajo sufren constantes modificaciones para poder adaptarse a las Nuevas Tecnologías existentes y a la modernización en los mercados de trabajo. Cuando estas modificaciones se realizan sin un control **adecuado**, se puede poner en riesgo la seguridad, o crear situaciones de deterioro de la salud de los trabajadores/as, así como del medio ambiente, etc.

El conjunto de condiciones en el lugar de producción se denomina: **Ambiente de trabajo**, que es una parte importante del medio ambiente general en el que vivimos todos.

El trabajo tiene dos características fundamentales:

1. La **tecnificación**, que es el hecho de inventar herramientas y máquinas para facilitarnos, tanto la transformación del medio ambiente, como el aumento de nuestra fuerza. Sin embargo, la mala utilización de esta fuerza es una amenaza a la seguridad y salud de los trabajadores/as a los que puede causar accidentes y enfermedades.
2. La **organización** para asignar tareas concretas a cada individuo. Con la organización del trabajo se pretende que con menos esfuerzo consigamos mejores resultados. Cuando la coordinación de la organización del trabajo es inadecuada entre las tareas de los distintos trabajadores/as, se generan mayores riesgos para la salud.

Este aumento de riesgos se puede convertir especialmente en lesiones físicas (accidentes y enfermedades profesionales) y en alteraciones no físicas (insatisfacción, falta de interés, fatiga mental).

El trabajo está planificado y organizado para asignar tareas concretas a cada individuo

¿QUÉ ES EL TRABAJO?

El Trabajo es la actividad que el individuo desarrolla para poder satisfacer sus necesidades y tener una vida digna.

Es la actividad por medio de la cual desarrollamos nuestras capacidades tanto físicas como intelectuales pero a su vez, nos puede hacer perder la salud si hay condiciones que amenacen nuestra integridad física, en forma de accidentes o enfermedades.

Es la actividad que infrutilizada por las personas no permite su desarrollo y su realización como miembros de la sociedad, produciendo su deshumanización.

¿QUÉ SE ENTIENDE POR SALUD?

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

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

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

¿QUÉ SON LAS CONDICIONES DE TRABAJO?

Son todas aquellas que tienen influencia en la calidad de vida laboral de cada trabajador/a y que han de ser negociables entre



empresario/a y trabajadores/as (salvo aquéllos aspectos referidos a salario y empleo).

La mejora de las condiciones de trabajo pasa por evitar las alteraciones de la salud, causadas por el trabajo, por lo que hemos de luchar para que éste se realice en unas condiciones seguras que no perjudiquen ni física, ni mental, ni socialmente, y permitan nuestro desarrollo integral como individuos.

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

CONDICIONES DE TRABAJO

Características generales de los locales, instalaciones, equipos, productos y demás útiles existentes en el centro de trabajo.

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

Los procedimientos para la utilización de los agentes citados anteriormente que se incluyan en la generación de los riesgos mencionados.

Cualquier otra característica del trabajo, incluidas las relativas a su organización y ordenación que condicionan la magnitud de los riesgos a que esté expuesto el trabajador/a.

¿QUÉ SON LOS RIESGOS LABORALES?

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

Existen riesgos profesionales en todas aquellas situaciones en las

que no se ha considerado al ser humano como centro del proceso productivo.

Las nuevas tecnologías y los procesos productivos empleados deben evitar accidentes y cargas de trabajo, sin producir más ruidos, ni limitar la capacidad del trabajador/a a movimientos físicos mecánicos, etc. Las nuevas tecnologías deben asegurar el bienestar al trabajador.

RIESGOS LABORALES

Modifican las condiciones de trabajo, tanto mecánicas como físicas, químicas, biológicas, psicológicas, sociales y morales y afectan a la salud de los trabajadores/as.

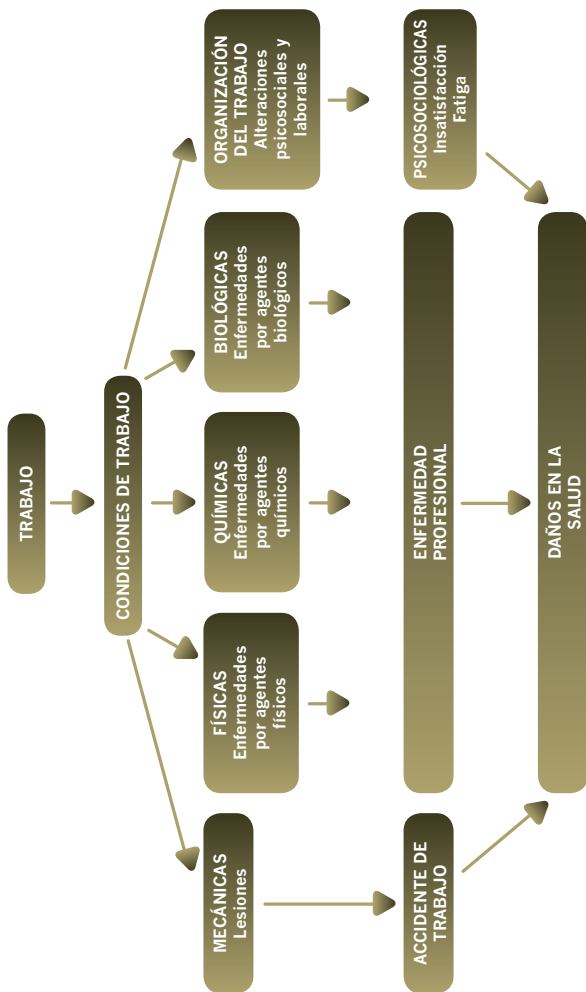
Es la posibilidad de que un trabajador/a sufra una determinada lesión derivada del trabajo. Las probabilidades de que se produzca y la severidad del mismo serán los motivos de su clasificación de gravedad.

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

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



EVOLUCIÓN DE LOS RIESGOS PROFESIONALES



¿QUÉ SON LAS ENFERMEDADES PROFESIONALES Y LAS RELACIONADAS CON EL TRABAJO?

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

Los daños derivados del trabajo se pueden clasificar en: Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales. Pero no podemos olvidar que algunas Enfermedades Comunes y los Accidentes de Trabajo declarados como no laborales, cuando tienen su origen relacionado con la actividad laboral, deben ser revisados para que sean considerados y calificados como contingencias profesionales.

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

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



CONDICIONES DE TRABAJO	CONSECUENCIAS PARA LA SALUD DEL TRABAJADOR/A
CONDICIONES DE SEGURIDAD	LESIONES POR ACCIDENTES ENFERMEDADES PROFESIONALES FATIGA MUSCULAR FATIGA NERVIOSA
MEDIO AMBIENTE FÍSICO	TRASTORNOS POR HORARIO DE TRABAJO DESINTERÉS-MONOTONÍA RELACIONES CONFLICTIVAS
CONTAMINANTES	AISLAMIENTO-FALTA DE COMUNICACIÓN
CARGA DE TRABAJO	INESTABILIDAD EN EL EMPLEO
ORGANIZACIÓN	IMPOSIBILIDAD DE TOMAR DECISIONES IMPOSIBILIDAD DE CONTROLAR EL RITMO DE TRABAJO INSATISFACCIÓN POR INADECUADO USO DE APTITUDES

Factores que determinan una enfermedad profesional:

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

La **Enfermedad Profesional** es la contraída a consecuencia del trabajo ejecutado por cuenta ajena en las actividades que se especifiquen en el cuadro que se aprueba por las disposiciones de aplicación y desarrollo de la Ley, y que esté provocada por la acción de los elementos o sustancias que en dicho cuadro se indiquen para cada enfermedad profesional (Art. 157 Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social).

El concepto de enfermedad profesional es especialmente jurídico. La enfermedad profesional requiere que la enfermedad relacionada con el trabajo esté incluida en el listado restrictivo y en las condiciones que marca la normativa.

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

Sindicalmente debemos seguir la expresión de la Organización Mundial de la Salud (OMS), que considera estas enfermedades “*relacionadas con el trabajo*”, estén o no incluidas en el cuadro específico donde se recogen las enfermedades profesionales que se encuentra

regulado en el **Real Decreto 1299/2006, de 10 de noviembre, por el que se aprueba el cuadro de enfermedades profesionales** en el sistema de la seguridad social y se establecen criterios para su notificación y registro.

Requisitos legales:

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

Requisitos científicos:

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

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

En noviembre de 2006, se publicó el **Real Decreto 1299/2006, por el que se aprueba el cuadro de enfermedades profesionales** en el sistema de la seguridad social y se establecen criterios para su notificación y registro.

Este real decreto derogó el real decreto 1995/1978, y entre otras cuestiones, establece que todas las **enfermedades que sean in-**

corporadas como enfermedades profesionales a la lista europea, serán objeto de inclusión por el Ministerio de Empleo y Seguridad Social en el cuadro de enfermedades profesionales que se aprueba por este real decreto **previo informe del Ministerio de Sanidad, Consumo y Bienestar Social**.

Los facultativos del Sistema Nacional de Salud y los facultativos de los Servicios de Prevención podrán diagnosticar la existencia de una enfermedad profesional, y serán éstos y las entidades colaboradoras quienes tramiten la notificación de una enfermedad profesional, **sin la previa declaración de la empresa**.

La notificación se tramita a través del **modelo de parte de enfermedad profesional** aprobado según Orden TAS/1/2007, de 2 de enero, por la que se establece el modelo de parte de enfermedad profesional, se dictan normas para su elaboración y transmisión y se crea el correspondiente fichero de datos personales.

Con este nuevo parte se pretende que quede garantizada la fluidez de la información entre la entidad gestora o colaboradora, la empresa, la administración laboral, la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, los servicios de prevención, en su caso, y demás instituciones afectadas.

Se establece que la cumplimentación y transmisión del parte de enfermedad profesional se realizará **únicamente por vía electrónica** mediante la aplicación electrónica **CEPROSS**.

Para ello se establece en el ámbito de la Seguridad Social, del Ministerio de Trabajo y Economía Social, una unidad específica encargada del registro, análisis e investigación de las enfermedades profesionales que será llevada a cabo en colaboración con los órganos técnicos, con el Ministerio de Trabajo y Economía Social, el Ministerio de Sanidad, Consumo y Bienestar Social y las autoridades sanitarias de las Comunidades Autónomas.

Con este real decreto se establece la obligación de elaborar entre el Ministerio de Trabajo y Economía Social y Sanidad una guía de cri-



terios técnicos en las que se tenga en cuenta los síntomas y patologías relacionados con el agente causante para ayudar al diagnóstico de una posible relación con una enfermedad profesional.

¿QUÉ SON LOS ACCIDENTES DE TRABAJO?

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

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

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

¿Quiénes deben hacer la investigación? El empresario/a, pero para ello, debe contar con técnicos cualificados (como mínimo con una formación de nivel intermedio). Si no contara con ellos, deberá hacerlo el Servicio de Prevención que tuviera contratado.

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

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

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

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

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

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

¿Qué se debe investigar? En primer lugar, se debe hacer un análisis minucioso de la tarea que se realizaba, teniendo en cuenta por un lado la organización del trabajo y por otro la organización de la prevención.

A continuación se realizará un análisis del puesto de trabajo, y todos aquellos aspectos que permitan demostrar los factores implicados.

MODELO DE NOTIFICACIÓN DE ACCIDENTES DE TRABAJO

El modelo para la notificación de accidentes de trabajo se caracteriza por la utilización de un sistema de declaración electrónica de accidentes de trabajo (Delt@) que posibilita la transmisión por procedimiento electrónico de los mismos.

PARTE DE ACCIDENTE DE TRABAJO

(Por favor, antes de cumplimentar, lea las instrucciones y no escriba en los espacios sombreados)

Accidente Recaida

PAT

1.- DATOS DEL TRABAJADOR

Apellido 1º Apellido 2º Nombre : Sexo: Varón Mujer

Nº Afiliación Seguridad Social (NAF) (1) Fecha ingreso en la empresa (día/mes/año) Fecha nacimiento Nacionalidad (2) Española Otra

Identificador Persona Física (IPF) (3) Ocupación del trabajador: (4) CNO-94 Antigüedad puesto trabajo (5) meses días Tipo contrato (6)

Situación profesional (marque con una X la que corresponda): Asalariado sector privado Autónomo sin asalariados
 Asalariado sector público Autónomo con asalariados

Régimen Seguridad Social (7) Convenio aplicable : Epígrafe de AT y EP

Domicilio: Teléfono: Provincia: Municipio: Código Postal:

2.- EMPRESA EN LA QUE EL TRABAJADOR ESTÁ DADO DE ALTA EN LA SEGURIDAD SOCIAL

Nombre o Razón Social CIF o NIF (8) Código C. Cotización en la que está el trabajador (9)

Domicilio que corresponde a esa Cuenta de Cotización (C.C.): Provincia:

Municipio: Código Postal: Teléfono:

Actividad económica principal correspondiente a esa C.C. (10): CNAE-93 Planilla correspondiente a esa C.C. (11)

Marque si actuaba en el momento del accidente como: Contrata o subcontrata Empresa de Trabajo Temporal

¿Cuál o cuáles de las siguientes son las modalidades de organización preventiva adoptadas por la empresa? :

Asunción personal por el empresario de la actividad preventiva de la empresa Servicio de prevención propio Servicio de prevención ajeno
 Trabajador(es) designado(s) Servicio de prevención mancomunado Ninguna

3.- LUGAR Y/O CENTRO DE TRABAJO DONDE HA OCURRIDO EL ACCIDENTE

LUGAR

Lugar del accidente: En el centro o lugar de trabajo habitual En otro centro o lugar de trabajo En desplazamiento en su jornada laboral (*) Al ir o al volver del trabajo, "in itinere" (*)

(*) En estos casos, los datos del centro se cumplimentarán con los correspondientes al centro de trabajo habitual

Además, marque si ha sido accidente de tráfico

Si el accidente se ha producido en un lugar ubicado fuera de un centro de trabajo, indicar su situación exacta (país, provincia, municipio, calle y número, vía pública o punto kilométrico), otro lugar:

País: Provincia: Municipio:
 Calle y número: Vía pública y punto kilométrico:
 Otro lugar (especificar) :

CENTRO DE TRABAJO

- Marque si el centro de trabajo pertenece a la empresa en la que está dado de alta el trabajador (empresa del apartado 2)
 Marque si el centro pertenece a otra empresa (en este caso indicar a continuación su relación con la empresa del apartado 2)

Contrata o subcontrata --Cumplimentar CIF o NIF

Usuario de ETT --Cumplimentar CIF o NIF

Otra --Cumplimentar CIF o NIF

DATOS DEL CENTRO : (a cumplimentar cuando el accidente se haya producido en un centro o lugar de trabajo distinto al consignado en el apartado 2, o cuando el trabajador estuviese realizando trabajos para una empresa distinta a la consignada en dicho apartado 2)

Nombre o Razón Social: Domicilio: Provincia:
 Municipio: Código Postal: Teléfono:
 Plantilla actual del Centro (12) Código Cuenta Cotización Actividad económica principal del centro (13) : CNAE-93

4.- ACCIDENTE

Fecha del accidente (Día/mes/año) Fecha de Baja Médica Día de la semana del accidente Hora del día del accidente Hora de trabajo (14) Era su trabajo habitual
 (1 a 24) (1ª, 2ª, etc.) SI NO

Marque si se ha realizado evaluación de riesgos sobre el puesto de trabajo en el que ha ocurrido el accidente

Descripción del accidente (15) :

¿En qué lugar se encontraba la persona accidentada cuando se produjo el accidente? (Lugar) (16) :

¿En qué proceso de trabajo participaba cuando se produjo el accidente? (Tipo de trabajo) (17) :

¿Qué estaba haciendo la persona accidentada cuando se produjo el accidente? (Actividad Fis. específica) (18) :

Agente material asociado a la ACTIVIDAD FÍSICA (19) :

¿Qué hecho anormal que se apartase del proceso habitual de trabajo desencadenó el accidente? (Desviación) (20) :

Agente material asociado a la DESVIACIÓN (21) :

¿Cómo se ha lesionado la persona accidentada (Forma, Contacto-modalidad de la lesión) (22) :

Aparato o agente material causante de la lesión (23) :

Marque si este accidente ha afectado a más de un trabajador

Marque si hubo testigos. En caso afirmativo indicar nombres, domicilios y teléfonos/s (24) :

5.- ASISTENCIALES

Descripción de la lesión (25) :

Grado de la lesión (26): Leve Grave Muy grave Fallecimiento Parte del cuerpo lesionada (25) :

Médico que efectuó la asistencia inmediata (nombre, domicilio, teléfono) :

Marque el tipo de asistencia sanitaria (27): Hospitalaria Ambulatoria

Marque si ha sido hospitalizado. En caso afirmativo indicar nombre del establecimiento:

6.- ECONÓMICOS

<p>A) Base de cotización mensual :</p> <p>-En el mes anterior (1)</p> <p>-Días cotizados (2)</p> <p>-Base reguladora A (3)</p>	<p>B) Base de cotización al año (4) :</p> <p>B1 - por horas extras</p> <p>B2 - por otros conceptos</p> <p>Total B1 + B2</p> <p>Promedio diario base B (5)</p>	<p>C) Subsidio :</p> <p>Promedio diario</p> <p>-Base reguladora A</p> <p>-Base reguladora B</p> <p>Total B.R. diaria (6)</p> <p>Cantidad del subsidio 75% (7)</p>
--	---	---

Don/Doña: en calidad de de la empresa, expide el presente parte en a de de 20... (firma y sello)	ENTIDAD N° N° EXPEDIENTE	AUTORIDAD LABORAL (Sellado y fechado)
--	---------------------------------	--

¿QUÉ ES LA INCAPACIDAD TEMPORAL? CONCEPTOS BÁSICOS

DEFINICIÓN

Es la situación en la que se encuentran los trabajadores incapacitados temporalmente debido a enfermedad (común o profesional) o accidente, sea o no de trabajo, mientras reciban asistencia sanitaria de la Seguridad Social, así como los periodos de observación por enfermedad profesional en los que se prescriba la baja en el trabajo durante los mismos.

CAUSAS QUE PUEDEN DAR LUGAR A UNA IT

- Enfermedad común o profesional.
- Accidente sea o no de trabajo.
- Periodos de observación de enfermedades profesionales cuando durante el mismo sea necesaria la baja médica.

El tratamiento legal de cada tipo de contingencia es diferente. La diferencia básica estriba en el origen laboral o no, de la patología que incapacita al trabajador. Como ya veremos, la gestión y la cuantía de las prestaciones, así como los derechos derivados de cada una, van a ser diferentes en cada caso.

La situación de IT garantiza al incapacitado, la **asistencia sanitaria** y el derecho a una **prestación económica** mientras dure la situación, siempre y cuando se reúnan los requisitos establecidos en la Ley.

La norma que regula la gestión de la IT es el **Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social**.

PRESTACIÓN ECONÓMICA EN CASO DE IT

La prestación económica que pasaremos a cobrar mientras se mantenga la necesidad de estar en la situación de IT, está en función de la base reguladora y del origen de la incapacidad:

- Cuando el **origen de nuestra IT sea una enfermedad común o accidente no laboral**: nos corresponderá el 60% de la base reguladora entre el cuarto y el vigésimo día, y el 75% a partir del vigésimo primer día, contados desde la fecha de la baja médica.
- Si la situación de IT que padecemos proviene de **enfermedad profesional o de accidente de trabajo**; se nos abonará el 75% de la base reguladora desde el día siguiente al de la baja médica.
- Estas cuantías pueden ser mejoradas a través de la negociación colectiva, por ello **es imprescindible consultar el convenio colectivo aplicable**.
- Cuando el trabajador agote el período máximo de duración de la Incapacidad Temporal, y hasta el momento de la calificación de la Incapacidad Permanente, continuará percibiendo el importe de las prestaciones de Incapacidad Temporal.

BASE REGULADORA

Es la resultante del cálculo que se realiza sobre las bases de cotización teniendo en cuenta los siguientes criterios:

- En caso de que la IT derive de una **enfermedad común o accidente no laboral**: es el cociente de dividir la base de cotización por contingencias comunes del trabajador del mes anterior a la fecha de baja, por el número de días a que corresponda dicha cotización (30 salario mensual, 28-31 salario diario).
- En caso de que la IT provenga de **accidente de trabajo o enfermedad profesional**: es el cociente de dividir la base de cotización por contingencias profesionales del trabajador del mes anterior a la fecha de la baja, sin horas extraordinarias, por el número de días a que corresponde dicha cotización (en el caso de haberse realizado horas extraordinarias se tomará la cotización por horas extraordinarias del año natural anterior dividida



entre 365 salvo que la antigüedad sea inferior por lo que se expresará en función de los días de alta en la empresa).

REQUISITOS DEL TRABAJADOR PARA ACCEDER A LA PRESTACIÓN POR IT

- Estar en alta en la Seguridad Social o en situación asimilada al alta.
- En caso de enfermedad común el trabajador deberá haber cotizado al menos 180 días dentro de los 5 años inmediatamente anteriores al hecho causante.
- En caso de accidente sea o no de trabajo y de enfermedad profesional, no se exige ningún periodo previo de cotización.

Situaciones asimiladas al alta

- La percepción de prestaciones por desempleo de nivel contributivo.
- Trabajadores trasladados fuera del territorio nacional al servicio de empresas españolas.
- Convenio especial de diputados, senadores y gobernantes y parlamentarios de Comunidades Autónomas.
- Los períodos de reincorporación al trabajo de los trabajadores fijos discontinuos, si procediera su llamamiento por antigüedad y se encuentren en Incapacidad Temporal.
- Huelga legal y cierre patronal (alta especial).
- Supuestos de suspensión del contrato de trabajo, si el trabajador está de baja en el régimen (supuestos de excedencia, permiso sin sueldo, sanción).
- Vacaciones retribuidas y no disfrutadas por el trabajador con anterioridad a la finalización de la relación laboral.



PAGO DEL SUBSIDIO POR IT

Aunque pueden darse otras situaciones distintas a las que comentamos a continuación, las más habituales son:

- Lo efectúa la empresa en pago delegado y corre a cargo de quien ha reconocido el derecho, excepto en el supuesto de alta de pleno derecho de trabajador (por ejemplo cuando el empresario obligado no le dio de alta o no cotizó por el trabajador a su cargo), en que corre a cargo del empresario incumplidor.
- En caso de enfermedad común o accidente no laboral, el subsidio se abonará, a partir del decimosexto día de baja en el trabajo, estando a cargo del empresario el abono de la prestación al trabajador desde los días cuarto al decimoquinto de baja, ambos inclusive.
- Ante la inexistencia de empresario, serán el Instituto Nacional de la Seguridad Social (INSS) o la Entidad Colaboradora correspondiente con la que se hubiera cubierto el riesgo, los responsables directos del pago del subsidio, desde la fecha misma en que se produzca la extinción del contrato de trabajo.
- Si la empresa emplea menos de 10 trabajadores y lleva más de 6 meses consecutivos pagando el subsidio de IT, puede trasladar en cualquier momento la obligación del pago directo del mismo al INSS o Mutua Colaboradora de la Seguridad Social, en su caso.
- Extinguida la situación de incapacidad temporal, por agotamiento de su plazo máximo de duración (12 meses) cesará la colaboración obligatoria de las empresas en el pago de la prestación, y el INSS o la Mutua, en su caso, procederá sin interrupción al pago directo del subsidio desde la calificación de la incapacidad permanente.



DURACIÓN DEL SUBSIDIO DE IT

1.- Por situaciones debidas a enfermedad común o profesional y accidente, sea o no de trabajo.

- Una duración máxima de 12 meses, prorrogables por otros 6 cuando se presuma que durante ellos el trabajador pueda ser dado de alta médica por curación. Para la determinación del período máximo se computarán los de recaída y de observación de un mismo proceso patológico, aunque se hubieren producido períodos de actividad laboral, siempre que éstos sean inferiores a 6 meses.
- Agotado el plazo de duración de 12 meses previsto en el párrafo anterior, el Instituto Nacional de la Seguridad Social, a través de los órganos competentes para evaluar, calificar y revisar la incapacidad permanente del trabajador (Equipo de Valoración de Incapacidades), será el único competente para:
 1. Reconocer la situación de prórroga expresa con un límite de 6 meses más.
 2. Determinar la iniciación de un expediente de incapacidad permanente.
 3. Emitir el alta médica, a los efectos previstos en los párrafos siguientes.
- De igual modo, el Instituto Nacional de la Seguridad Social será el único competente para:
 - Emitir una nueva baja médica en la situación de incapacidad temporal cuando aquélla se produzca en un plazo de 6 meses posterior a la antes citada alta médica por la misma o similar patología.

Si quieres profundizar más sobre estos conceptos, puedes acudir al **Cuadernillo de Incapacidad Temporal** que hemos editado desde la Secretaría de Salud Laboral y Desarrollo Territorial de UGT Madrid.

¿QUÉ ES LA PREVENCIÓN?

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

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

El concepto de prevención de riesgos para la salud no es solamente el de la lucha contra los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, sino que hay que definirlo como “el conjunto de variables que definen la realización de una actividad concreta y el entorno en que esta se realiza”. Es decir las condiciones de trabajo de cada trabajador/a.

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

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



TÉCNICAS PREVENTIVAS	OBJETIVO	FACTOR DE RIESGO
SEGURIDAD	Reducir los Accidentes de Trabajo	LOCALES INSTALACIONES HERRAMIENTAS MÁQUINAS INCENDIOS
HIGIENE	Prevenir las Enfermedades Profesionales	CONTAMINANTES: físicos, químicos y biológicos
ERGONOMÍA	Adecuar el trabajo a la persona	CARGA DE TRABAJO: física y mental
PSICOSOCIOLOGÍA	Bienestar laboral	PROCESO DE ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO: tiempo de trabajo, comunicación, participación
MEDICINA DEL TRABAJO	Promoción de la salud, curación de enfermedades y su rehabilitación	TODOS los relacionados con las condiciones de trabajo

¿QUÉ ES LA SEGURIDAD EN EL TRABAJO?

Es el conjunto de métodos que actúan sobre los sistemas de trabajo (máquinas, procedimientos, procesos y organización del trabajo), para hacerlos más seguros para los trabajadores/as.

La seguridad en el trabajo estudia las condiciones materiales que ponen en peligro la integridad física de los trabajadores/as. Es decir, es una técnica preventiva cuyo conjunto de actuaciones se dirigen a evitar la aparición de accidentes laborales.

El punto de partida es actuar donde el riesgo se origina y evitar que afecte al trabajador/a.

La seguridad usa técnicas que identifican, analizan y evalúan los factores capaces de producir los accidentes, precisamente antes de que se produzcan.

¿QUÉ ES LA HIGIENE INDUSTRIAL?

Es otra técnica preventiva que estudia los contaminantes físicos, químicos y biológicos presentes en el medio ambiente de trabajo, y que pueden causar alteraciones reversibles o permanentes en la salud. Por lo tanto, a través de la Higiene Industrial realizamos el reconocimiento, evaluación y control de estos contaminantes. Se basa en una metodología que se desarrolla en las siguientes etapas:

- Identificación de los riesgos.
- Mediciones para conocer la concentración de cada sustancia.
- Valoración para saber si se mantienen las cantidades de contaminantes dentro de los límites permitidos en la incorporación al organismo del trabajador/a expuesto/a.
- Corrección permanente que controle periódicamente los contaminantes detectados para su eliminación.

CONTAMINANTES FÍSICOS

SON LAS DIFERENTES FORMAS DE ENERGÍA PRESENTES EN EL MEDIO AMBIENTE. LOS MAS FRECUENTES SON:

- EL RUIDO, VIBRACIONES, RADIACIONES IONIZANTES Y NO IONIZANTES.
- EL CALOR Y EL FRÍO.
- LA HUMEDAD.

CONTAMINANTES QUÍMICOS

SON LAS SUSTANCIAS ORGÁNICAS E INORGÁNICAS, NATURALES O SINTÉTICAS, QUE SE PUEDEN INCORPORAR AL MEDIO AMBIENTE LABORAL EN FORMA DE POLVO, HUMO, GAS O VAPOR.

CONTAMINANTES BIOLÓGICOS

SON LOS SERES VIVOS, LOS MICROORGANISMOS, CULTIVOS DE CÉLULAS Y PARÁSITOS.



¿QUÉ ES LA MEDICINA DEL TRABAJO?

Es la especialidad médica que aborda las alteraciones de la salud en relación con los riesgos laborales.

Se ocupa de las medidas de protección contra los factores de riesgos biológicos, físicos y químicos, y el control de los mismos como función preventiva.

Esta especialidad médica, como técnica preventiva, deberá trabajar en relación con el conjunto de áreas preventivas (Seguridad, Higiene, Ergonomía y Psicosociología).

La función principal de la Medicina en el Trabajo, será la vigilancia de la salud de los trabajadores/as de forma periódica y específica de cada actividad y en cada puesto de trabajo.

Uno de los principales objetivos es el de reconocer el origen laboral de todas aquellas alteraciones precoces de la salud y patologías relacionadas con el trabajo, que estando hoy tratadas como enfermedades comunes son causadas o agravadas por el trabajo y sus condiciones.

¿QUÉ ES LA ERGONOMÍA?

Es otra técnica preventiva que tiene por objeto adecuar el puesto de trabajo a la persona, de forma que se adapten a las características de cada individuo, y no al contrario, estudiando el sistema de trabajo y analizando actividades y métodos.

Pretende adaptar los procesos de trabajo a las características variables de los trabajadores/as y de las situaciones en que estos desempeñaran su actividad laboral. (Keyser, 1990).

La ergonomía, pues tiene como objetivo articular un conocimiento sobre las actividades de trabajo que conduzca a la solución de los

problemas en los procesos de producción y a mejorar las condiciones de trabajo.

El campo de actuación de la ergonomía está referido a:

- Los factores ambientales.
- Las características del puesto de trabajo.
- Los horarios de trabajo.
- La relación del trabajo con su equipo de trabajo.
- Estudio de situaciones de trabajo, análisis del trabajo, para conseguir condiciones de trabajo razonables (Jesús Villena).
- El objetivo es el bienestar en el trabajo.
- Hacer el diagnóstico de la situación real de trabajo. Anticiparse al problema laboral.
- Humanizar el trabajo y dignificar al trabajador/a.
- Rediseñar el puesto de trabajo.



¿QUÉ ES LA PSICOSOCIOLOGÍA APLICADA?

Es la técnica preventiva que estudia los factores relativos a la tarea de trabajo y a la propia organización del trabajo, todo lo cual a través de percepciones y experiencias puede influir en la salud, el rendimiento y el bienestar social.

Los factores más importantes son los relativos a:

LAS ACTIVIDADES	<ul style="list-style-type: none">- La monotonía en el puesto de trabajo.- La autonomía del trabajador/a en su puesto de trabajo en relación a su tiempo y a la realización de su tarea.- El ritmo adecuado de trabajo.- La responsabilidad propia del puesto.- El peligro físico de la tarea.
LA ORGANIZACIÓN DEL TIEMPO DE TRABAJO	<ul style="list-style-type: none">- La duración de la jornada.- El trabajo nocturno.- El trabajo a turnos.- Las pausas en el trabajo.
LA ESTRUCTURA DE LA ORGANIZACIÓN DE LA EMPRESA	<ul style="list-style-type: none">- Las relaciones humanas dentro de la empresa.- La participación de los trabajadores/as.- La definición de funciones.- El tamaño de la empresa.
OTROS FACTORES	<ul style="list-style-type: none">- El tipo de contrato.- La estructura del salario.- La estabilidad en el empleo.- La antigüedad en el puesto de trabajo.- Las características personales del trabajador/a: sexo, edad, vulnerabilidad, estrés, etc.

¿QUÉ SON LAS MEDIDAS DE PROTECCIÓN COLECTIVA?

Se entiende como medidas de protección colectiva a aquellas que protegen a los trabajadores de forma general, es decir, eliminan o reducen las consecuencias de un riesgo que afecta a un número determinado de trabajadores.

La adopción de este tipo de medidas de protección colectiva ha de prevalecer siempre sobre las medidas de protección individual (Art. 15.1.h) de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales).

¿QUÉ ES EL EQUIPO DE PROTECCIÓN INDIVIDUAL? (EPI)

Es cualquier equipo destinado a ser llevado o sujetado por el trabajador/a para que le proteja de uno o varios riesgos que puedan amenazar su seguridad o su salud, así como cualquier complemento o accesorio destinado a tal fin.

No obstante los EPI deberán utilizarse cuando existan riesgos para la seguridad o la salud de los trabajadores/as que no hayan podido evitarse o limitarse suficientemente por medios técnicos de protección colectiva o mediante medidas, métodos o procedimientos de organización del trabajo. (Art. 4 RD 773/1997, sobre disposiciones mínimas de seguridad y salud relativas a la utilización por los trabajadores de Equipos de Protección Individual)

Los EPI no eliminan los riesgos en su origen, por lo tanto, sólo son una medida efectiva si se aplican como métodos complementarios de la protección colectiva, a la que en ningún caso deben de sustituir.

2

LA POLÍTICA DE PREVENCIÓN

OBJETIVOS Y COMPROMISOS

La Ley de Prevención de Riesgos Laborales (LPRL) fija como principal objetivo de la política a desarrollar, **la promoción de la mejora de las condiciones de trabajo para elevar el nivel de protección de la seguridad y la salud de los trabajadores/as en el trabajo.**

La ley, igualmente, señala como imprescindible para realizar una política de prevención, la necesidad de cooperación entre las Administraciones que termine con la dispersión y descoordinación de recursos.

Se establece también, la participación de los empresarios/as y los trabajadores/as en la elaboración de esa política preventiva, como algo imprescindible, así como el compromiso ineludible de la empresa para definir los principios de actuación en materia de prevención. Se defiende como un pilar fundamental en la prevención, la participación de los interlocutores sociales.

Uno de los elementos más importantes de la política de prevención, será la mejora de la educación preventiva a todos los niveles, para lo cual las Administraciones deberán asumir el desarrollo de los siguientes compromisos:

- Promover la formación en materia preventiva de los diferentes niveles de enseñanza y la formación de los profesionales necesarios para la prevención de riesgos laborales.
- Establecer una colaboración permanente entre los Ministerios de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social; Educación y Formación Profesional; y el Ministerio de Sanidad, Consumo y Bienestar Social, para

establecer los niveles formativos y especializaciones idóneas y adaptarlas a las necesidades de cada momento. (Art. 5.2 LPRL).

Para las Administraciones Públicas la LPRL, establece un compromiso para que fomenten:

- a) La mejora de las condiciones de seguridad y salud.
- b) La reducción de los riesgos laborales.
- c) La investigación o fomento de nuevas formas de protección.
- d) La promoción de estructuras eficaces de prevención.

Las Administraciones Públicas, tal y como establece la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad efectiva de Mujeres y Hombres, promoverán la efectividad del principio de igualdad entre mujeres y hombres, considerando las variables relacionadas con el sexo tanto en los sistemas de recogida y tratamiento de datos como en el estudio e investigación generales en materia de prevención de riesgos laborales, con el objetivo de detectar y prevenir posibles situaciones en las que los daños derivados del trabajo puedan aparecer vinculados con el sexo de los trabajadores/as.

No obstante, la experiencia acumulada desde la puesta en marcha de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales permite constatar la existencia de ciertos problemas que dificultan su aplicación y que se manifiestan en la subsistencia de índices de siniestralidad laboral indeseados, que reclaman actuaciones profundas.

El análisis de estos problemas pone de manifiesto una deficiente incorporación del nuevo modelo de prevención y una falta de integración de la prevención en la empresa que se evidencia en un cumplimiento más formal que eficiente de la normativa.

Por este motivo, fruto de la preocupación compartida por todos ante la evolución de los datos de siniestralidad laboral, en Diciembre del 2002, se llegó a un acuerdo del Gobierno con las organizaciones empresariales y sindicales más representativas. Las conclusiones

de este diálogo social e institucional se concretaron en un conjunto de medidas para la reforma del marco normativo de la prevención de riesgos laborales: la Ley 54/2003, de 12 de Diciembre, de reforma del marco normativo de la prevención de riesgos laborales.

Como **objetivos** básicos de la presente ley (modificación de la Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales), deben destacarse los cuatro siguientes:

- Combatir de manera activa la siniestralidad laboral.
- Fomentar una auténtica cultura de la prevención de riesgos en el trabajo, que asegure el cumplimiento efectivo y real de las obligaciones preventivas y proscriba el cumplimiento meramente formal o documental de tales obligaciones.
- Reforzar la necesidad de integrar la prevención de riesgos laborales en los sistemas de gestión de la empresa.
- Mejorar el control del cumplimiento de la normativa de prevención de riesgos laborales, mediante la adecuación de la norma sancionadora a la norma sustantiva y el reforzamiento de la función de vigilancia y control del Sistema de Inspección de Trabajo y Seguridad Social.

ENTIDADES Y ORGANISMOS ESPECIALIZADOS

La Ley determina las garantías y las responsabilidades precisas para establecer el nivel adecuado de protección de la salud de los trabajadores/as.

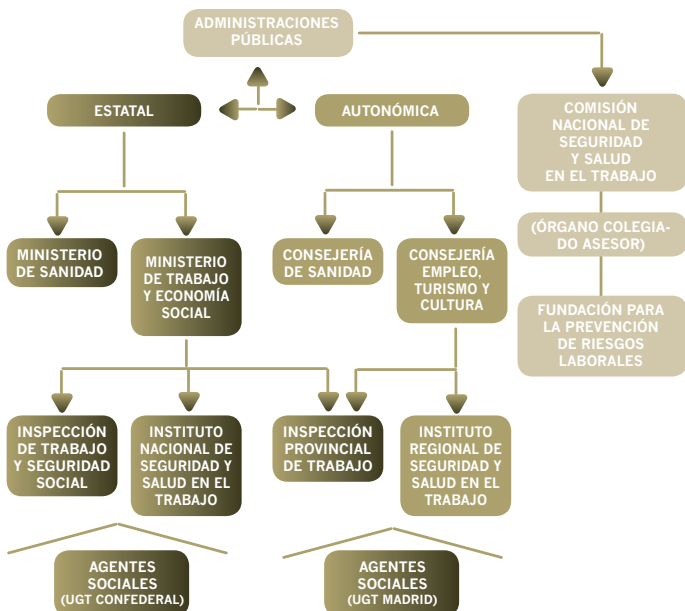
Para ello se hace necesario que normativamente se regulen las materias fundamentales que garanticen la protección de la seguridad y la salud de los trabajadores/as en el trabajo, tales como:

Transposición de las Directivas Comunitarias relativas a la protección y prevención de la salud y seguridad de los trabajadores/as, que ha de ser un compromiso urgente y constante para el Gobierno.

Todas las actuaciones que la LPRL concreta como competencias de las Administraciones y que son fundamentalmente:

- a) La vigilancia y control del cumplimiento de la normativa.
- b) La sanción por los incumplimientos de la Ley.
- c) Dictar normas concretas de protección. (Art. 6, LPRL)

ENTIDADES Y ORGANISMOS



ADMINISTRACIONES PÚBLICAS COMPETENTES EN MATERIA DE PREVENCIÓN

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

EL INSTITUTO NACIONAL DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO, cuyas funciones principales son:

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

LA INSPECCIÓN DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL

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

• **¿Qué es?**

Es un servicio público al que corresponde ejercer la vigilancia del cumplimiento de las normas de orden social y exigir las responsabilidades pertinentes, así como el asesoramiento y, en su caso, arbitraje, mediación y conciliación en dichas materias.

• **¿Qué funciones tiene respecto a la prevención de riesgos laborales?**

- 1) De vigilancia y exigencia del cumplimiento de las normas legales, reglamentarias y contenido normativo de los convenios colectivos, en los siguientes ámbitos:
 - a) Normas sobre protección, derechos y garantías de los representantes de los trabajadores/as en las empresas.
 - b) Normas en materia de prevención de riesgos laborales, así como de las normas jurídico-técnicas que incidan en las condiciones de trabajo en esta materia. (Art. 9, LPRL)
- 2) De asistencia técnica.
 - a) Facilitar información técnica a empresas y trabajadores/as, con ocasión del ejercicio de la función inspectora.
 - b) Prestar asistencia técnica a entidades y organismos, cuando les sea solicitada.
 - c) Emitir los informes que le recaben los órganos judiciales competentes.
- 3) De arbitraje, conciliación y mediación.



- a) La conciliación y mediación en los conflictos cuando la misma sea aceptada por las partes.
- b) El arbitraje, a petición de las partes. Esta función será incompatible con el ejercicio simultáneo de la función inspectora por la misma persona.

El artículo primero de la Ley 54/2003, de 12 de Diciembre, de reforma del marco normativo de la prevención de riesgos laborales, modifica la Ley 31/1995 Prevención de Riesgos Laborales, en cuanto a las funciones de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social (Artículo 9). Al efecto, se dispone, que la Administración General del Estado y las Comunidades Autónomas con competencia ejecutiva en materia laboral, adoptarán en sus respectivos ámbitos, las medidas necesarias en el sentido de garantizar la colaboración pericial y el apoyo técnico necesario a la Inspección, en materia de prevención de riesgos laborales, y para ello, se habilitará a los Técnicos de las Comunidades Autónomas, Grupos A y B, para ejercer labores técnicas y funciones de asesoramiento en materia de prevención de riesgos laborales, con capacidad legal para el requerimiento y presunción de certeza en sus actuaciones; con las mismas funciones que la Inspección de Trabajo, salvo las de sanción y paralización de actividad.

• **¿Qué ámbito de actuación tiene la Inspección de Trabajo y Seguridad Social?**

La actuación de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social se extiende a todos los sujetos obligados o responsables del cumplimiento de las normas de orden social, y se ejerce en:

1. Las empresas, los centros de trabajo, y en general, los lugares en que se ejecute la prestación laboral, aún cuando estén directamente regidos o gestionados por las Administraciones Públicas.
2. Los vehículos y los medios de transporte en general en los que se preste trabajo.

• **¿Qué facultades tiene la Inspección de Trabajo?**

Los inspectores de Trabajo y Seguridad Social tienen el carácter de autoridad pública y están autorizados para:

1. Entrar libremente y en cualquier momento y sin previo aviso en todo centro de trabajo, establecimiento o lugar sujeto a inspección y permanecer en el mismo.
2. Al efectuar una visita de inspección, deberán comunicar su presencia al empresario/a, a menos que considere que dicha comunicación pueda perjudicar el éxito de sus funciones.
3. Hacerse acompañar en las visitas de inspección por los trabajadores/as, sus representantes y por los peritos y técnicos de la empresa.
4. Proceder a practicar cualquier diligencia de investigación, examen o prueba que considere necesario, para:
 - a) Requerir información al empresario/a o de sus representantes y encargados de los trabajadores/as.
 - b) Exigir la comparecencia del empresario/a o de sus representantes y encargados, de los trabajadores/as, de los perceptores o solicitantes de prestaciones sociales y de cualesquiera sujetos incluidos en su ámbito de actuación, en el centro inspeccionado o en las oficinas públicas designadas por el inspector actuante.
 - c) Examinar en el centro de trabajo la documentación y los libros de la empresa.
 - d) Tomar o sacar muestras de sustancias y materiales utilizados o manipulados en el establecimiento, realizar mediciones, obtener fotografías, videos, grabación de imágenes, etc.
 - e) Adoptar, en cualquier momento, las medidas cautelares que estimen oportunas en cada caso.



- **¿Qué medidas se pueden adoptar en la Actividad Inspectorá?**

Los Inspectores de Trabajo y Seguridad Social, finalizada la actividad comprobatoria inspectora podrán adoptar las siguientes medidas, relativas a la Seguridad y la Salud de los trabajadores/as:

1. Advertir y requerir al sujeto responsable, antes del procedimiento sancionador, siempre que no se deriven perjuicios directos a los trabajadores/as.
2. Requerir al sujeto responsable para que, en el plazo que se le señale, adopte las medidas en orden al cumplimiento de la normativa.
3. Requerir al empresario/a a fin de que, en un plazo determinado, lleve a efecto las modificaciones que sean precisas en las instalaciones, en el montaje o en los métodos de trabajo que garanticen el cumplimiento de las disposiciones relativas a la Salud o a la Seguridad de los trabajadores/as.
4. Iniciar el procedimiento sancionador mediante la extensión de Actas de Infracción por incumplimiento de disposiciones relativas a la salud o seguridad del personal civil al servicio de las Administraciones Públicas.
5. Ordenar la paralización inmediata de trabajos o tareas por inobservancia de la normativa sobre prevención de riesgos laborales de concurrir riesgo grave e inminente para la Seguridad o Salud de los trabajadores/as.
6. Cuantas otras medidas se deriven de la legislación en vigor.

- **Colaboración de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social**

Los trabajadores/as y sus representantes podrán recurrir a la Inspección de Trabajo y Seguridad Social si consideran que las medidas adoptadas y los medios utilizados por el empresario/a no son suficientes para garantizar la seguridad y la salud en el trabajo. (Art. 40.1. LPRL).

La Inspección de Trabajo y Seguridad Social, en el ejercicio de las funciones de inspección, procurará la necesaria colaboración con las organizaciones de empresarios/as y trabajadores/as, así como con sus representantes.

Los empresarios/as, los trabajadores/as y los representantes de ambos, así como los demás sujetos responsables del cumplimiento de las normas sobre Prevención de Riesgos Laborales en la empresa, están obligados cuando sean requeridos a atender debidamente a los Inspectores de Trabajo y Seguridad Social, y a colaborar con ellos con ocasión de visitas y otras actuaciones inspectoras.

Los Inspectores de Trabajo y Seguridad Social, considerarán confidencial el origen de cualquier queja o incumplimientos de disposiciones legales.

La Inspección de Trabajo y Seguridad Social actuará como consecuencia de una orden superior, a petición razonada de otros órganos, por propia iniciativa, o en virtud de denuncia.

La actuación de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social se desarrollará mediante visita a los centros de trabajo, sin necesidad de aviso previo; mediante requerimiento de comparecencia ante el funcionario actuante.

La Inspección de Trabajo y Seguridad Social informará a los Delegados/as de Prevención sobre los resultados de las visitas y sobre las medidas adoptadas como consecuencia de las mismas, así como al empresario/a mediante diligencia en el Libro de Visitas de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social que debe existir en cada centro de trabajo. (Art. 40.3. LPRL).

Las organizaciones sindicales y empresariales más representativas serán consultadas con carácter previo a la elaboración de los planes de actuación de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social en materia de prevención de riesgos en el trabajo, en especial de los programas específicos para empresas de menos de seis trabajadores/as, e informadas del resultado de dichos planes (Art. 40.4. LPRL).



- **Organización del Sistema de Inspección de Trabajo y Seguridad Social.**

Las normas que regulan el funcionamiento de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social son:

- Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley de Infracciones y Sanciones en el Orden de lo Social.
- Real Decreto 1125/2001, de 19 de octubre, por el que se modifica el Reglamento de Organización y Funcionamiento de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social aprobado por Real Decreto 138/2000, de 4 de febrero.
- Real Decreto 464/2003, de 25 de abril, por el que se modifica el Real Decreto 707/2002, de 19 de julio, por el que se aprueba el Reglamento sobre el procedimiento administrativo especial de actuación de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social y para la imposición de medidas correctoras de incumplimientos en materia de prevención de riesgos laborales en el ámbito de la Administración General del Estado.
- Ley 23/2015 Ordenadora del sistema de Inspección de Trabajo y Seguridad Social (por la que se deroga la anterior ley 42/1997, ordenadora de la ITSS).
- Real Decreto 192/2018, de 6 de abril, por el que se aprueban los estatutos del Organismo Autónomo Organismo Estatal Inspección de Trabajo y Seguridad Social.

La Administración General del Estado organizará el ejercicio de las actuaciones inspectoras de acuerdo a los principios, de concepción única e integral, del sistema de Inspección de Trabajo y Seguridad Social.

La Inspección de Trabajo y Seguridad Social se estructura en una Autoridad Central y, territorialmente, en Inspecciones Provinciales agrupadas en cada Comunidad Autónoma.

La Inspección de Trabajo y Seguridad Social es un órgano del Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social.

ADMINISTRACIONES PÚBLICAS COMPETENTES EN MATERIA SANITARIA

Es competente en los aspectos sanitarios relativos a la salud laboral.

Le corresponderán las siguientes funciones:

- a. El establecimiento de medios adecuados para la evaluación y control de las actuaciones de carácter sanitario que se realicen en las empresas por los Servicios de Prevención actuantes. Para ello, establecerán las pautas y protocolos de actuación, oídas las sociedades científicas, a los que deberán someterse los citados servicios.
- b. Establecimientos de pautas y protocolos de actuación.
- c. La implantación de sistemas de información adecuados que permitan elaborar, junto a la Administración Laboral, Mapas de Riesgos Laborales, Estudios Epidemiológicos, etc.
- d. 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.
- e. Elaboración y divulgación de estudios, investigaciones y estadísticas, relacionados con la salud de los trabajadores/as.

LA ADMINISTRACIÓN AUTONÓMICA

El 9 de junio de 1995, a través del **R.D. 934/1995**, se traspasan a la Comunidad de Madrid las funciones y servicios de la Administración del Estado en materia de Gabinetes Técnicos Provinciales del Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el trabajo. De modo que, a partir del mes de enero de 1996, la Comunidad de Madrid ejerce dentro de su ámbito territorial, las funciones y servicios que,

en materia de Seguridad e Higiene en el Trabajo venía realizando la Administración del Estado, por medio de los Gabinetes Técnicos Provinciales de Seguridad e Higiene en el Trabajo.

1. Funciones del Estado que asumió la Comunidad de Madrid

La Comunidad de Madrid ejerce dentro de su ámbito territorial las funciones y servicios que, en materia de Seguridad y Salud en el Trabajo, venía realizando la Administración del Estado, por medio de los Gabinetes Técnicos Provinciales de Seguridad e Higiene en el Trabajo, excepto los servicios y funciones siguientes que continuarán correspondiendo a la Administración del Estado:

- a) La alta inspección.
- b) La estadística para fines estatales.
- c) Las funciones, no transferidas del INSHT.

2. Funciones concurrentes y compartidas entre la Administración del Estado y la Comunidad Autónoma.

Se desarrollan coordinadamente entre la Administración del Estado y la de la Comunidad las siguientes funciones:

- a) El INSHT, a través de diferentes Centros Nacionales en distintas capitales, prestará a la Comunidad de Madrid el apoyo técnico necesario para el ejercicio de las funciones de los Gabinetes Provinciales que se traspasan.
- b) La Comunidad y Administración del Estado garantizarán su coordinación en todo lo referente a información que cada una de las Administraciones elaboren.

Dentro de los términos del Real Decreto sobre traspaso de funciones y servicios a la Comunidad de Madrid; junto con lo que establece el Estatuto de Autonomía de la Comunidad y de acuerdo con los contenidos de la ley de Prevención de Riesgos Laborales, el Gobierno de Madrid tiene fijado como objetivo prioritario en materia

de Seguridad y Salud en el trabajo, elevar el nivel de protección de la Salud y Seguridad de los trabajadores/as en su medio laboral.

3. El Instituto Regional de Seguridad y Salud en el Trabajo.

Sobre la base de las premisas apuntadas, se crea el Instituto Regional de Seguridad y Salud en el Trabajo (I.R.S.S.T.), como organismo autónomo de carácter administrativo, y responsable de la gestión de la política de prevención de riesgos laborales en la Comunidad de Madrid.

El IRSST fue creado mediante Ley 23/1997, de 19 de noviembre, (B.O.C.M. nº 282, de 27 de noviembre).

Su creación fue decidida por consenso en el seno del Consejo de Madrid para el Empleo, el Desarrollo y la Formación, en mayo de 1997, constituyéndose así en el órgano tripartito de participación territorial de la Comunidad de Madrid en el que se hallan representados las Administraciones Públicas, los Empresarios y los Sindicatos más representativos, y a través del cual se promueve la mejora de las condiciones de trabajo dirigidas a elevar el nivel de protección de la seguridad y la salud de los trabajadores/as.

La Comunidad de Madrid desarrollará acciones preventivas que tendrán como medidas concretas de acción, las siguientes:

- a) Fomento de la cultura preventiva de los riesgos derivados del trabajo.
- b) Potenciar programas de investigación que favorezcan el descenso de la siniestralidad laboral y las enfermedades profesionales, así como permitir la detección y el reconocimiento de otras nuevas enfermedades profesionales que surjan como consecuencia de los cambios en los sistemas productivos o por aplicación de las nuevas tecnologías y, en general, la gestión, el asesoramiento y el control de todas aquellas acciones técnico-preventivas dirigidas a mejorar las condiciones de trabajo.



Naturaleza, Finalidad y Funciones

Se crea el Instituto Regional de Seguridad y Salud en el Trabajo como Organismo Autónomo y de carácter administrativo, adscrito a la Consejería de Educación y Empleo.

Fines y Objetivos

La finalidad del Instituto es ser el organismo gestor de la política de Seguridad y Salud en el Trabajo en la Comunidad de Madrid.

Desarrollará los siguientes objetivos:

- a. La información, formación e investigación en materia preventiva.
- b. Programación preventiva dirigida a los diversos colectivos laborales.
- c. Asesoramiento y apoyo técnico a los organismos administrativos y agentes sociales.

Ámbito de aplicación

El ámbito de aplicación es el territorio de la Comunidad de Madrid.

Las actividades de promoción se extenderán al conjunto de la población ocupada. Se prestará especial atención a las actividades de prevención dirigidas a las pequeñas y medianas empresas.

Funciones del Instituto

- 1 Análisis e investigación de las causas de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, con proposición de medidas correctoras para su reducción y/o eliminación.
- 2 Conocer, tratar y elaborar las informaciones y datos estadísticos sobre accidentes de trabajo y enfermedades profesionales y demás daños derivados de las condiciones de trabajo para su evaluación, análisis y confección de estadísticas y estudios

en el ámbito de la Comunidad de Madrid. Esta evaluación y análisis deberá contemplar un carácter sectorial y territorial. Con esta información y tratamiento se establecerá un sistema de vigilancia epidemiológica.

- 3 Contribuir a la elaboración de mapas de riesgos laborales detallando las necesidades y limitaciones que puedan existir tanto en ámbitos territoriales como en sectoriales.
- 4 Programar, coordinar y apoyar acciones formativas sobre seguridad y salud en el trabajo, con especial atención a los colectivos de trabajadores/as en situación de mayor riesgo.
- 5 Actuar con especial dedicación a las PYMES en programas de prevención de riesgos y promoción de la seguridad y salud en el trabajo.
- 6 Programar y desarrollar controles generales y sectoriales que permitan el seguimiento de las actuaciones preventivas que se realicen en las empresas para la consecución de los objetivos previstos en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, prestando a éstas y a los representantes de los trabajadores/as el asesoramiento y asistencia técnica necesarios.
- 7 Garantizar la coordinación en entre los distintos organismos competentes en las diferentes Administraciones Públicas.
- 8 Apoyar y promover actividades desarrolladas por empresarios/as, trabajadores/as y sus respectivas organizaciones representativas, en orden a la mejora de las condiciones de seguridad y salud en el trabajo, la reducción de los riesgos laborales, la investigación o fomento de nuevas formas de protección y promoción de estructuras eficaces de prevención. A tal fin el Instituto suscribirá convenios de colaboración con entidades públicas y agentes sociales y concederá becas y ayudas para la realización o participación en actividades formativas y divulgativas sobre prevención de riesgos laborales.



- 9 Tramitar la acreditación como servicio de prevención a las entidades especializadas, mediante la comprobación de que reúnen los requisitos reglamentarios, desarrollando una línea de trabajo de tutela, control y seguimiento de sus actuaciones.
- 10 Colaborar con las autoridades sanitarias en la evaluación y control de las actuaciones que se realicen en las empresas por los servicios de prevención actuantes, en los términos establecidos en el vigente Reglamento.
- 11 Estudiar, informar y proponer normativas a las reformas de las mismas que tengan relación con la prevención de riesgos dentro del ámbito autonómico.
- 12 Prestar la colaboración pericial y el asesoramiento técnico necesario a la Inspección de Trabajo y Autoridades Judiciales.
- 13 Divulgar la información sobre riesgos laborales y su prevención.
- 14 Cuantas otras sean necesarias para el cumplimiento de sus objetivos en cuanto a promoción y prevención en materia de seguridad y salud en el trabajo.
- 15 Fichero Manual de datos, que contenga los datos de carácter personal de aquellas personas que en la Comunidad de Madrid han obtenido la certificación necesaria para ejercer las funciones establecidas en los artículos 36 y 37 del Real Decreto 39/1997, de 17 de enero, por el que se aprueba el Reglamento de los Servicios de Prevención.
- 16 El ejercicio de las funciones correspondientes a la calificación, descalificación, autorización y certificación de entidades formativas, servicios de prevención ajenos y auditorías en materia de prevención de riesgos laborales, de conformidad con la normativa vigente.

En relación con los registros administrativos:

- Registro de profesionales que ostenten certificación en la Comunidad de Madrid.
- Registro de técnicos competentes para desarrollar funciones de coordinador en materia de seguridad y salud en las obras de construcción de la Comunidad de Madrid.
- Registro de avisos previos en obras de construcción.
- Registro de coordinadores de obra.
- Registro de Planes de Autoprotección.
- Registro de empresas que han notificado a la autoridad laboral la concurrencia de las condiciones que no hacen necesario recurrir a la auditoría del sistema de prevención de riesgos laborales.
- Todas las competencias relativas al Sistema de Notificación de Accidentes de Trabajo (Delt@) y al Sistema de Notificación de Enfermedades Profesionales (CEPROSS) y la Comunicación de Patologías No Traumáticas Causadas por el Trabajo (aplicación PANOTRATSS).

Atribuciones del Gerente:

- Elaborar y proponer al Consejo de Administración la aprobación del programa de actuación anual y el anteproyecto de Presupuesto del Instituto.
- Elaborar la memoria de las actividades desarrolladas y facilitar al Consejo de Administración la información que requiera sobre el desarrollo de las mismas.
- Ejecutar y hacer cumplir los acuerdos del Consejo de Administración del Instituto.
- Formular propuestas de resolución, así como la actuación al Consejo de Administración en asuntos cuya aprobación le compete.
- Dirigir los servicios técnicos del Instituto.



- Asistir a las sesiones del Consejo, con voz pero sin voto.
- Aquellas que puedan ser delegadas por el Consejo de Administración.
- Proponer los gastos y pagos del Organismo.

Además de los técnicos del IRSST, que continuarán con las funciones establecidas en el apartado anterior, se añaden al cuerpo de funcionarios de este organismo la figura del **técnico habilitado** cuyas funciones vendrán desarrolladas a continuación.

Fruto de la Ley 54/2003, que modifica la LPRL, aparece como apoyo a la Inspección de Trabajo la figura del técnico habilitado en materia de prevención, de las comunidades autónomas, en el caso de la Comunidad de Madrid los técnicos habilitados pertenecerán al IRSST, de acuerdo al desarrollo realizado por el RD 689/2005 donde se regulan sus cometidos especiales, y de acuerdo a la Orden 601/2006 de la Consejería de Empleo y Mujer la cual establece el procedimiento por el que se habilitará a los técnicos de manera oficial.

Requisitos para ser habilitado como técnico:

1. Contar con la habilitación correspondiente de acuerdo a la orden 601/2006 de la Consejería de Empleo y Mujer de la Comunidad de Madrid.
2. Pertenecer a cuerpos de los grupos A o B.
3. Contar con la titulación universitaria y la formación mínima prevista en el artículo 37.2 y 3 del Reglamento de los Servicios de Prevención, aprobado por el Real Decreto 39/1997, de 17 de enero, para poder ejercer las funciones de nivel superior en las especialidades y disciplinas preventivas en que estén acreditados a que se refiere dicho Reglamento, o haber sido convalidados para el ejercicio de tales funciones de nivel superior, conforme a la disposición adicional quinta del mismo Reglamento.

Las competencias y facultades que poseerán estos técnicos habilitados serán las siguientes:

Funciones

1. Las funciones de comprobación y control en las empresas y centros de trabajo estarán referidas a las condiciones de trabajo materiales o técnicas de seguridad y salud:
 - Las características de los locales e instalaciones, así como las de los equipos, herramientas, productos o sustancias existentes en el centro de trabajo.
 - La naturaleza de los agentes físicos, químicos y biológicos presentes en el ambiente de trabajo y sus correspondientes intensidades, concentraciones o niveles de presencia.
 - Los procedimientos para la utilización de los agentes citados anteriormente que influyan en la generación de riesgos para la seguridad o salud de los trabajadores/as.
 - Las características y utilización de los equipos de protección, tanto colectiva como individual.
 - La realización de los reconocimientos médicos y su adecuación a los protocolos sanitarios específicos de vigilancia de la salud.
 - La adaptación de los puestos de trabajo a las exigencias de naturaleza ergonómica.
2. Dichos técnicos habilitados, en el ejercicio de tales funciones comprobatorias, actuarán bajo el principio de trabajo programado, establecido en el artículo 2.f de la Ley 23/2015, de 21 de julio, Ordenadora del Sistema de Inspección de Trabajo y Seguridad Social, y conforme a los planes y programas comunes establecidos por la correspondiente comisión territorial de inspección o del grupo de trabajo específico que ésta establezca al efecto.



Facultades

1. Los técnicos habilitados, en el ejercicio de las actuaciones de comprobación y control de las condiciones materiales o técnicas de seguridad y salud, 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.
 - 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.
 - 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/a o del personal de la empresa sobre cualquier asunto relacionado con la comprobación de condiciones materiales o técnicas.
 - Exigir la comparecencia del empresario/a, de sus representantes y encargados, de los trabajadores/as o de sus representantes, tanto en el centro de trabajo sujeto a comprobación como en la oficina 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/a o su representante, y obtener copias y extractos de los documentos a que se refiere el párrafo anterior.

Deberes de los técnicos habilitados

1. 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 se refiere el artículo anterior:

- Requerirán al empresario/a la adopción de medidas para la subsanación de las deficiencias observadas con los mismos requisitos que establece el artículo 43 de la Ley 31/1995, 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales.
- En el caso de que en el curso de la visita se aprecie la existencia de un riesgo grave e inminente, deberá practicar el requerimiento pertinente para su cumplimiento inmediato por el empresario/a y, en el caso de que no se adopten o puedan adoptarse puntualmente por el empresario/a las medidas para su pronta subsanación a lo largo de la visita, deberá ponerse tal circunstancia urgentemente en conocimiento de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social para que por ésta se adopten las medidas de paralización



o cautelares correspondientes. En estos casos el inspector a quien se asigne el servicio correspondiente podrá recabar del técnico habilitado actuante el asesoramiento técnico y la colaboración pericial antes referida, el cual deberá acompañar al inspector actuante en las visitas o comprobaciones posteriores que se realicen, cuando así se requiera.

2. 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 se refiere el artículo anterior, deberán:

- Observar la máxima corrección en sus actuaciones y procurar perturbar en la menor medida posible el desarrollo de las actividades de las empresas sometidas a comprobación.
- Comunicar su presencia al empresario/a, a su representante, a los trabajadores/as designados o técnicos del servicio de prevención de la empresa y a los delegados/as de prevención en los términos previstos en el artículo 40.2 de la Ley 31/1995, 8 de noviembre, para que puedan acompañarle en sus visitas y formular las observaciones que consideren necesarias.
- Informar a los delegados/as de prevención y al empresario/a sobre los resultados de sus visitas, en los términos previstos en el artículo 40.3 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre.

ÓRGANOS DE PARTICIPACIÓN INSTITUCIONAL

La participación de empresarios/as y trabajadores/as es uno de los principios básicos de la política de prevención de riesgos laborales.

• La Comisión Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo

Es un órgano colegiado asesor de las Administraciones Públicas en la formulación de las políticas de prevención y órgano de participación institucional de los Agentes Sociales, en materia de seguridad y salud en el trabajo.

Funciona a través de varios grupos de trabajo, que mantienen su carácter tripartito, para analizar problemas concretos y proponer soluciones al plenario.

La Comisión está compuesta por un representante de cada una de las 17 Comunidades Autónomas y por igual número de miembros de la Administración General del Estado y, paritariamente por representantes de las organizaciones empresariales y sindicales más representativas.

Debe formular propuestas sobre:

- a) Criterios y programas generales de actuación.
- b) Proyectos de divulgación de carácter general.
- c) Coordinación de actuaciones desarrolladas por las Administraciones Públicas.
- d) Coordinación entre las Administraciones Públicas competentes en materia laboral, sanitaria y de industria.

• Fundación Estatal para la Prevención de Riesgos Laborales F.S.P.

Creada por indicación de la Disposición Adicional 5ª de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales está adscrita a la Comisión Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo.

El Patronato es el órgano de gobierno, representación y administra-



ción de la Fundación. Está compuesto por la Administración General del Estado, por representantes de las Comunidades Autónomas, por empresarios/as y representantes de las organizaciones sindicales más representativas.

Su finalidad es la de promover la mejora de las condiciones de seguridad y salud en los trabajadores/as, especialmente en las pequeñas empresas, a través de acciones de formación, asistencia técnica, formación y promoción del cumplimiento de la normativa de prevención de riesgos laborales.

Con el fin de garantizar la regularidad en el cumplimiento de los fines de la Fundación para la Prevención de Riesgos Laborales, la Secretaría de Estado de la Seguridad Social fija anualmente la cuantía de las aportaciones patrimoniales a ésta con cargo al 80 por ciento del exceso de excedentes de la gestión de las mutuas de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales de la Seguridad Social, teniendo en cuenta el exceso generado en el último ejercicio, y sin que dicha aportación pueda rebasar el límite de veinticinco millones de euros.

• **Consejo de Administración**

A la cabeza del Instituto Regional de Seguridad y Salud en el Trabajo (I.R.S.S.T.) se sitúa el Consejo de Administración de carácter tripartito en el que se hallan representados Administraciones Públicas, Empresarios y Sindicatos más representativos, quienes deciden las actuaciones a desarrollar, siempre en el marco de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales (Ley 31/1995, de 8 de Noviembre) y sus normas de desarrollo. Junto al Consejo, son órganos de dirección y ejecución del I.R.S.S.T. un Presidente/a, un Vicepresidente/a, un Consejero Delegado/a y un Gerente.

• **Comisiones de Control y Seguimiento de las Mutuas:**

Es el órgano a través del cual se realiza la participación de los trabajadores/as y de los empresarios/as en el control y seguimiento

de la gestión desarrollada por las Mutuas Colaboradoras con la Seguridad Social. De esta manera se pretende que las partes sociales puedan comprobar que las Mutuas llevan a cabo sus funciones en el más estricto respeto de los objetivos de la Seguridad Social.

Pueden pedir información sobre cualquier actividad de la Mutua, enjuiciarla, y proponer cuantas medidas se estimen necesarias para el mejor cumplimiento de los fines de la Mutua, en el marco de los objetivos generales de la Seguridad Social.



3

DERECHOS Y OBLIGACIONES

Los trabajadores/as tienen derecho a una protección eficaz en materia de salud y seguridad en el trabajo.

El empresario/a tiene el deber de protección de los trabajadores/as frente a los riesgos laborales, garantizando su salud y seguridad. (Art. 19.1. TRET y art 14.1. LPRL).

Las Administraciones Públicas, como patronales de los empleados públicos, tienen el mismo deber respecto del personal a su servicio. (Exposición de motivos LPRL, apartado 3, art. 3, art. 7, art. 12, art. 34 apartado 3, art. 35 apartado 4, art. 37 apartado 4, Disposición Transitoria Primera, LPRL).

DEBERES DEL EMPRESARIO/A

- Garantizar la salud y la seguridad de los trabajadores/as a su servicio en todos los aspectos relacionados con el trabajo, mediante la integración de la actividad preventiva en la empresa y la adopción de cuantas medidas sean necesarias al efecto (Art. 14.2. LPRL).
- Integrar la Actividad Preventiva dentro de la Empresa, mediante la elaboración de un Plan de Prevención de Riesgos Laborales, que contemple: la evaluación de riesgos y planificación preventiva, la información, consulta, participación y formación de los trabajadores/as, la actuación en casos de emergencia y de riesgo grave e inminente, la vigilancia de la salud, y mediante la constitución de una organización preventiva y los medios necesarios. (Art. 14.2. LPRL, modificado por Ley 54/2003, de 12 de Diciembre, de reforma del marco normativo de la prevención de riesgos laborales).

- Para la gestión y aplicación de dicho Plan de Prevención de Riesgos Laborales, se llevará a cabo una evaluación inicial de los riesgos y su revisión cuando cambien las condiciones de trabajo o cuando se produzca algún daño para la salud, y la planificación de la actividad preventiva necesaria para la eliminación, reducción y control de dichos riesgos (Art. 16.1. y 16.2. modificado por Ley 54/2003, de 12 de Diciembre, de reforma del marco normativo de la prevención de riesgos laborales).
- Llevar a cabo una acción de seguimiento permanente de la actividad preventiva, con el fin de perfeccionar de manera continua la identificación y control de los riesgos que no se hayan podido evitar, y adaptar las medidas de prevención a las modificaciones que pueda experimentar la realización de la actividad.
- Actuar sobre todos aquellos factores de riesgo que puedan tener consecuencias negativas sobre la seguridad y la salud de los trabajadores/as, contemplando las condiciones de seguridad, las condiciones medioambientales, la carga de trabajo, y todos los aspectos derivados de la organización del trabajo.
- Las medidas que ha de adoptar el empresario/a tendrán unos principios eminentemente preventivos (Art. 15 LPRL) como son:
 - > Evitar los riesgos.
 - > Evaluar los riesgos que no se puedan evitar.
 - > Combatir los riesgos en su origen.
 - > Adaptar el trabajo a la persona, para la concepción de los puestos de trabajo; para la elección de equipos; para la puesta en marcha de métodos de trabajo y de producción, etc.
 - > Tener en cuenta la evolución técnica.
 - > Sustituir lo peligroso por lo que entrañe poco o ningún peligro.
 - > Informar, consultar, dar participación y formación a los trabajadores/as.



- > Planificar la prevención integrando en ella la técnica, la organización del trabajo, las condiciones de trabajo, las relaciones sociales y los factores ambientales en el trabajo.
- > Adoptar medidas que antepongan la protección colectiva a la individual.
- > Dar las instrucciones debidas a los trabajadores/as.

Estos principios superan el mero cumplimiento formal de un conjunto de deberes y obligaciones empresariales, e inspiran la aplicación de una política preventiva nueva en el seno de la empresa.

OBLIGACIÓN DE COORDINACIÓN DE ACTIVIDADES EMPRESARIALES

Cuando en un mismo centro de trabajo se desarrollen actividades con trabajadores/as de dos o más empresas, todos ellos deberán cooperar en la aplicación de la normativa en materia de prevención de riesgos laborales. El R.D. 171/2004 de desarrollo del Art. 24 de la LPRL de coordinación de actividades empresariales establece el marco de actuación de prevención en las empresas o centros de trabajo en que concurren actividades de varias empresas.

Objetivos de la coordinación

- Aplicación de los principios de acción preventiva.
- Aplicación correcta de los métodos de trabajo de las diversas empresas.
- Control de las actividades donde concurren varias empresas, en especial los riesgos que pueden ser calificados como graves o muy graves.
- Adecuación de los riesgos existentes que puedan afectar a trabajadores/as de las empresas concurrentes.

Responsabilidades del empresario/a

- El empresario/a principal deberá informar a los otros empresarios/as de los riesgos existentes que les puedan afectar.
- La información deberá ser suficiente y realizarse antes de que comiencen las actividades o cuando se produzcan cambios
- Esta información se facilitará por escrito.
- Vigilar el cumplimiento de la normativa de prevención de riesgos laborales de contratistas y subcontratistas.
- Exigir a contratistas y subcontratistas que acrediten por escrito que han realizado la evaluación y planificación antes de iniciar su actividad.
- Comprobar que las empresas concurrentes han establecido coordinación entre ellas.

Medios de coordinación

- Los que se establezcan por medio de la negociación colectiva y los establecidos en la LPRL.
- Intercambios de información y comunicación entre empresas concurrentes.
- Reuniones entre empresas concurrentes.
- Reuniones de los CSS de empresas concurrentes o en su defecto de los empresarios/as con los delegados/as de prevención.
- Impartir instrucciones.
- Establecimiento de medidas que afecten a trabajadores/as de empresas concurrentes.
- Presencia de recursos preventivos de empresas concurrentes.
- Designación de personas para encargarse de la coordinación.



Quienes pueden ser designados para encargarse de la coordinación

- Trabajador/a o trabajadores/as designados/as por la empresa.
- Miembro/s del servicio de prevención propio.
- Miembro/s del servicio de prevención ajeno.
- Uno o varios trabajadores/as sin ser del servicio de prevención ni designados con los conocimientos y cualificación necesaria.
- Cualquier otro trabajador/a que por su posición jerárquica en la empresa o por funciones técnicas este capacitado para coordinar actividades empresariales.
- Una o varias personas dedicadas exclusivamente a coordinar actividades con conocimientos y cualificación necesaria.
- Cuando haya obligación de presencia de recursos preventivos estos mismos pueden ser designados para realizar la tarea de coordinación.

PRESENCIA DE RECURSOS PREVENTIVOS

La Ley 54/2003 crea una nueva figura con el objeto de evitar los accidentes de trabajo, que se concreta en la presencia efectiva de recursos preventivos (Art. 32 bis LPRL) en actividades en las que pueda existir cierta peligrosidad dentro de una empresa, centro de trabajo u obra o cuando así lo requiera la Inspección de Trabajo y Seguridad Social porque las circunstancias del caso así lo exigieran.

Este enfoque se confirma y potencia con la aprobación del R.D. 604/2006 que modifica el Real Decreto de los Servicios de Prevención dedicando el artículo 22 bis al tema del recurso preventivo, ampliando y concretando las funciones de esta figura.

¿Qué se considera recurso preventivo?

- a. Trabajador/es designado/s por la empresa.

- b. Miembro/s del servicio de prevención propio.
- c. Miembro/s del servicio de prevención ajeno.

O una combinación de estas 3 posibilidades anteriores con la obligación de establecer una coordinación entre ellos.

Necesidad de recurso preventivo

Las causas por las que se requiere la presencia del recurso preventivo son las siguientes:

- Cuando los riesgos puedan agravarse por concurrencia de operaciones diversas ya se desarrollen estas sucesiva o simultáneamente.
- Cuando se realicen actividades o procesos peligrosos.
- Cuando lo requiera la inspección de trabajo.

Funciones del recurso preventivo

- Vigilar la presencia, suficiencia y adecuación de las medidas preventivas previstas en el plan de prevención.
- Vigilar el cumplimiento eficiente de las actividades previstas.
- Hacer las indicaciones necesarias para corregir las deficiencias observadas.
- Poner en conocimiento del empresario/a las circunstancias que necesiten ser corregidas.

IMPORTANTE

- En caso de actividades peligrosas concurrentes, la evaluación de riesgos identificará aquellos riesgos que se puedan ver agravados por dicha concurrencia.
- En el caso de las siguientes actividades la evaluación de riesgos identificará los trabajos o tareas integrantes ligados a dichas actividades especiales:

- ✳ Trabajos con riesgos de caída en altura.
- ✳ Con riesgo de sepultamiento.
- ✳ Actividades con máquinas sin certificado CE.
- ✳ Trabajos en espacios confinados.
- ✳ Trabajos con riesgo de ahogamiento.
- ✳ La forma de llevar a cabo la presencia de los recursos preventivos quedará reflejada en la planificación de la actividad preventiva.

RECUERDA:

- ✓ Según establece el RD 604/2006, el empresario deberá reflejar en la planificación preventiva la designación de los recursos preventivos. El delegado/a de prevención solicitará a la empresa la modificación del Plan de prevención para cumplir con lo dispuesto en esta normativa.
- ✓ En el caso de que la presencia de recursos preventivos sea requerida por la autoridad laboral, el empresario/a deberá revisar de forma inmediata: 1) la evaluación de riesgos laborales cuando ésta no refleje las situaciones de riesgo detectadas y 2) la planificación cuando ésta no incluyera la necesidad de la presencia de los recursos preventivos.

SOLICITUD DE INFORMACIÓN SOBRE LA ADOPCIÓN DE RECURSOS PREVENTIVOS POR LA EMPRESA

En todo caso, el **empresario/a tiene la obligación de consultar a los trabajadores/as** con la debida antelación, sobre las **decisiones relativas a la adopción del recurso preventivo** que se considere más oportuno, tal y como se recoge en los artículos 36.c) y 33.b) de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales. La respuesta de los Delegados/as de Prevención a la preceptiva consulta a que está obligado el empresario/a se le hará llegar a éste en un plazo de 15 días **por escrito y con acuse de recibo**.

Estos recursos preventivos estarán dotados de los medios, necesarios para realizar su labor de la manera más correcta posible, debiendo mantenerse en el centro de trabajo mientras se mantenga la situación que determine su presencia.

El empresario/a facilitará a los trabajadores/as los datos necesarios para permitir la identificación de esta persona dentro de la empresa.

La ubicación de los recursos preventivos deberá permitir el cumplimiento de sus funciones propias desde un emplazamiento seguro que no genere nuevos riesgos.

VIGILAR

La presencia de recursos preventivos en el centro de trabajo podrá ser utilizada por el empresario/a en casos distintos a los previstos siempre que sea compatible con el cumplimiento de sus funciones.

Independientemente de la obligatoriedad que impone esta modificación legislativa, el empresario/a podrá nombrar, **previa consulta a los trabajadores/as o sus representantes** que no pertenezcan a ninguno de los recursos preventivos anteriormente nombrados, siempre y cuando posean los conocimientos, cualificación y experiencia necesarios sobre la tarea que se está desarrollando. Estos/as trabajadores/as deberán mantener la necesaria colaboración con los recursos preventivos de la empresa. La respuesta de los Delegados/as de Prevención a la preceptiva consulta a que está obligado el empresario/a se le hará llegar a éste en un plazo de 15 días **por escrito y con acuse de recibo**.

Así mismo la presencia de recursos preventivos también será de **aplicación en obras de construcción**, según la nueva disposición adicional decimocuarta de la LPRL. La presencia de los recursos preventivos se aplicará a cada uno de los contratistas durante la obra cuando suponga la ejecución de trabajos con riesgos especiales, tal y como se recogen en el listado del anexo II del Real Decreto 1627/1997 de Obras de Construcción. El objeto será el de vigilar el cumplimiento y la eficacia de las medidas contempladas en el Plan de Seguridad, todo ello sin perjuicio



de las obligaciones que tiene el coordinador en materia de seguridad y salud durante la obra.

El Real Decreto 604/2006 incorpora para las obras de construcción las mismas obligaciones con respecto al recurso preventivo que a las demás actividades:

- ✓ El Plan de Seguridad y Salud determinará la forma de llevar a cabo la presencia de los recursos preventivos.
- ✓ Cuando como resultado de la vigilancia del recurso preventivo, se observe un deficiente cumplimiento de las actividades preventivas, los recursos preventivos deberán dar las instrucciones necesarias para el correcto e inmediato cumplimiento de las actividades preventivas y comunicar tales circunstancias al empresario/a, con el fin de que éste adopte las medidas para corregir las deficiencias.
- ✓ Cuando se observe ausencia, insuficiencia o falta de adecuación de las medidas preventivas, las personas a las que se asigne esta función deberán poner tales circunstancias en conocimiento del empresario/a, que procederá de manera inmediata a la corrección de las deficiencias y a la modificación del Plan de Seguridad y Salud.

SOLICITUD DE INFORMACIÓN SOBRE LA COORDINACIÓN DE ACTIVIDADES EMPRESARIALES

El empresario/a tiene la obligación de facilitar a los representantes de los trabajadores/as información sobre la coordinación de actividades empresariales, según lo establecido en el capítulo VI del Real Decreto 171/2004, de 30 de enero, por el que se desarrolla el artículo 24 de la Ley 31/1995. Se adjunta un modelo de solicitud de información sobre la coordinación de actividades empresariales.

MODELO DE SOLICITUD DE INFORMACIÓN SOBRE LA ADOPCIÓN DE RECURSOS PREVENTIVOS EN EL CASO DE EMPRESAS CONCURRENTES

De Don/Doña..... Delegado/a de Prevención, a Don/Doña..... (Director/a, Gerente, Jefe/a de Personal,...) de la Empresa.....

En Madrid a.....de.....de.....

Mediante la presente me pongo en contacto con usted para solicitarle que me sea entregada la información relativa a los recursos preventivos por los que ha optado la empresa, para el cumplimiento de lo establecido en el artículo 32 bis de la Ley 54/2004, de 12 de diciembre reforma del marco normativo de Prevención de Riesgos Laborales y en los artículos 11 y 12 del Real Decreto 171/2004, de 30 de enero, por el que se desarrolla el artículo 24 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, en materia de coordinación de actividades empresariales.

Según el artículo 12 punto 3 del RD 171/2004, de 30 de enero, cuando los medios de coordinación establecidos sean la presencia de **recursos preventivos** en el centro de trabajo o la designación de una o varias personas encargados de la coordinación de actividades empresariales, se facilitarán a los trabajadores/as los datos necesarios para permitirles su identificación.

Esperando su pronta contestación y entrega de la información solicitada, en el plazo máximo de _____, en aras de un correcto cumplimiento de la normativa en Prevención de Riesgos Laborales.

Un saludo.

Recibí. Fecha

La Empresa

Delegado/a de Prevención

Firmado

Firmado

MODELO DE SOLICITUD DE INFORMACIÓN SOBRE LA COORDINACIÓN DE ACTIVIDADES EMPRESARIALES EN EL CENTRO DE TRABAJO

De Don/Doña..... Delegado/a de Prevención, a Don/Doña..... (Director/a, Gerente, Jefe/a de Personal,...) de la Empresa.....

En.....a.....de.....de.....

Mediante la presente me pongo en contacto con usted para solicitarle me sea entregada la siguiente información en materia preventiva, de acuerdo con lo establecido en el Real Decreto 171/2004, de 30 de enero, por el que se desarrolla el artículo 24 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, en materia de coordinación de actividades empresariales.

- Riesgos específicos de cada una de las actividades que puedan afectar a los trabajadores/as de otras empresas concurrentes y especialmente de aquellos que puedan verse agravados o modificados por las actividades que realizan otras empresas en el centro de trabajo.
- Accidentes de Trabajo derivados de las actividades que se puedan afectar a los trabajadores/as de las otras empresas.
- Comunicación de las situaciones de emergencia.

La información referente a los riesgos derivados de la concurrencia de actividades, que reciben los diferentes empresarios/as del centro de trabajo, deberá ser trasladada a sus trabajadores/as, junto con la información sobre los riesgos derivados de su propia actividad según el artículo 18 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

Esperando su pronta contestación y entrega de la información solicitada, en el plazo máximo de _____, en aras de un correcto cumplimiento de la normativa en Prevención de Riesgos Laborales.

Un saludo.

Recibí. Fecha

La Empresa

Firmado

Delegado/a de Prevención

Firmado

OBLIGACIÓN DE ACTUACIONES PREVENTIVAS PARA EMPRESAS CON TRABAJADORES/AS ESPECIALMENTE EXPUESTOS/AS A LOS RIESGOS LABORALES

- LOS ESPECIALMENTE SENSIBLES A DETERMINADOS RIESGOS. POR SUS PROPIAS CARACTERÍSTICAS PERSONALES BIOLÓGICAS O SENSORIALES (ART. 25, ART. 47.7. Y ART. 48 LPRL).
- LAS TRABAJADORAS EMBARAZADAS O EN PERIODO DE LACTANCIA (ART. 26 LPRL).
- LOS MENORES Y LOS TRABAJADORES/AS SUJETOS A RELACIÓN DE TRABAJO TEMPORAL. (ART. 27 y ART. 28 LPRL).

El empresario/a garantizará de forma específica la protección de estos/as **TRABAJADORES/AS ESPECIALMENTE SENSIBLES**, no ubicándoles en puestos que puedan ponerles en situación de peligro a ellos mismos, a otros trabajadores/as u otras personas relacionadas con la empresa. Cualquier decisión que se tome en este sentido, habrá de contrastarse con la opinión de los representantes de los trabajadores/as.

Se les cambiará de puesto de trabajo o función en la empresa en caso de presentarse situación de peligro.

Es obligatorio que la evaluación de riesgos determine la naturaleza, el grado y la duración de la exposición de las **TRABAJADORAS EMBARAZADAS O EN SITUACIÓN DE PARTO RECIENTE**. (Art. 26 LPRL).

Si de la evaluación se desprendiera posibilidades de riesgos para la seguridad o salud o una posible repercusión sobre el embarazo o la lactancia, el empresario/a deberá adoptar las siguientes medidas:

- Adaptar las condiciones de trabajo a la trabajadora afectada.
- Adaptar los aspectos organizativos principalmente relacionados al trabajo a turnos y nocturno.
- Se cambiará a la trabajadora, de puesto o de función de manera



transitoria, cuando a pesar de las medidas preventivas que se adopten persista la misma situación de riesgo.

- En cualquier caso, las trabajadoras conservarán en todo momento el conjunto de retribuciones al que tenía derecho en su puesto original.
- Si no fuera técnica y objetivamente posible el cambio de puesto de trabajo, o no pueda razonablemente exigirse por motivos justificados se procedería a la declaración de **suspensión del contrato de trabajo por riesgo durante el embarazo y durante la lactancia natural de un menor de nueve meses**, contemplado en el Art. 45.1.d) del Estatuto de los Trabajadores y Art. 26 apartado 3 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, debiéndose solicitar la prestación económica a la Dirección Provincial competente de la Entidad gestora de la provincia en que la trabajadora tenga su domicilio, o ante la Mutua Colaboradora con la Seguridad Social que corresponda.
- La prestación correspondiente a la situación de riesgo durante el embarazo tendrá la naturaleza de prestación derivada de **contingencias profesionales**.
- Las trabajadoras embarazadas tienen derecho a ausentarse del trabajo para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto previo aviso al empresario/a y justificación de la necesidad de su realización dentro de la jornada de trabajo.
- Las ausencias por estos motivos serán remuneradas.

La inexperiencia profesional y la falta de formación específica en materia de prevención de riesgos, hace que **LOS TRABAJADORES/AS JÓVENES** formen un colectivo especialmente castigado por la siniestralidad laboral.

El enorme número de contratos en precario que aún existen entre los trabajadores/as jóvenes, es otra de las causas de la siniestralidad en este colectivo.

Ante la incorporación de los menores de 18 años o ante cualquier modificación de las condiciones del puesto de trabajo que ya estuviese ocupado, el empresario/a está obligado a llevar a cabo, previamente, una evaluación de los riesgos que determine las acciones a adoptar, en su caso, para garantizar su seguridad y salud (Art. 14, 16 y 27 LPRL, y art. 6 del RD 39/1997 Reglamento de los Servicios de Prevención).

Los trabajadores/as que tengan una **RELACIÓN DE TRABAJO TEMPORAL**, deben gozar del mismo nivel de protección, en materia de salud y seguridad que el resto de trabajadores/as. (Art. 28 LPRL).

OBLIGACIONES DEL EMPRESARIO/A EN LA RELACIÓN DE TRABAJO TEMPORAL

Informar al trabajador/a, antes del inicio de la actividad, de los riesgos inherentes al puesto de trabajo que va a ocupar.

Informar del nivel de cualificación necesario para cubrir el puesto.

Realizar los controles médicos especiales y las medidas preventivas adoptadas frente a los riesgos.

Formar al trabajador/a, especialmente sobre los riesgos de los puestos de trabajo que tengan que cubrir.

LPRL, Art. 28, Art. 18, Art. 19

Cuando la relación de trabajo sea a través de una **EMPRESA DE TRABAJO TEMPORAL**, tanto la ETT como la empresa usuaria tienen responsabilidades en cuanto a la Seguridad y la Salud de los trabajadores/as:

RESPONSABILIDAD DE LA EMPRESA DE TRABAJO TEMPORAL	RESPONSABILIDAD DE LA EMPRESA USUARIA
Solicitar y recibir de la empresa usuaria, previamente, información sobre las características y las cualificaciones requeridas para el puesto de trabajo	De las condiciones de trabajo en lo referente a seguridad y salud de los trabajadores/as. Informar a los trabajadores/as de los riesgos a los que va a estar expuesto y de los controles, medidas de protección y prevención.
Formación y vigilancia de la salud de sus trabajadores/as	De enviar a la ETT, previa contratación, información sobre las características y las cualificaciones requeridas para el puesto de trabajo.
Informar al trabajador/a sobre las características y cualificaciones requeridas para el puesto.	De informar a los representantes de los trabajadores/as sobre la adscripción de los nuevos trabajadores/as puestos a disposición por la ETT.

Para mejorar la coordinación entre empresas de trabajo temporal y empresas usuarias, y siguiendo las modificaciones incluidas por la Ley 54/2003, de 12 de Diciembre, de reforma del marco normativo de la prevención de riesgos laborales, el Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social, ha pasado a regular como infracción grave para la empresa usuaria, el permitir el inicio de la prestación de servicios de los trabajadores/as puestos a disposición sin tener constancia documental de que han recibido las informaciones relativas a los riesgos y medidas preventivas, poseen la formación específica necesaria y cuentan con un estado de salud compatible con el puesto de trabajo a desempeñar (Art. 19.2.f LISOS).

DERECHOS DE LOS TRABAJADORES/AS

Los trabajadores/as al margen del tipo de contrato que tengan, del tipo de empresa en que trabajan, tienen los siguientes:

- Derecho de información.
- Derecho de consulta y participación.
- Derecho de formación en materia preventiva.
- Medidas de emergencia: Derecho a la paralización.
- Derecho a la vigilancia de su estado de salud, en los términos previstos en la Ley.
- Derecho a la documentación.

DERECHO A LA INFORMACIÓN (Art. 18 LPRL)

La información a los trabajadores/as es esencial para garantizar un adecuado grado de protección de salud y seguridad.

El empresario/a está obligado a adoptar medidas para que los trabajadores/as reciban la información necesaria sobre los riesgos para su salud y seguridad, y las medidas de prevención y protección llevadas a cabo.

DERECHO DE CONSULTA Y PARTICIPACIÓN

El empresario/a deberá garantizar la participación y consulta de los trabajadores/as sobre cualquier cuestión que afecte a la seguridad y salud en el trabajo. (Art. 33 LPRL)

CONSULTA considerada en la LPRL como obligación empresarial preceptiva pero no vinculante a la hora de tomar las decisiones. Es preciso que sea contemplada como la vía para consensuar todas las acciones preventivas y garantizar la eficacia de las mismas.



En las empresas que cuenten con representantes de los trabajadores/as la consulta deberá llevarse a cabo con dichos representantes, es decir, con los Delegados/as de Prevención.

En las empresas donde no existan representantes de los trabajadores/as, la consulta se efectuará a través de asamblea de trabajadores/as, siendo aplicable el derecho a reunión de los trabajadores/as contenido en los arts. 77 a 80 del Estatuto de los Trabajadores.

La consulta del empresario/a debe realizarse con la suficiente antelación para que los trabajadores/as puedan disponer del tiempo suficiente para efectuar las propuestas oportunas.

LA PARTICIPACIÓN de los trabajadores/as debe entenderse como indispensable en materia de seguridad y salud, buscando objetivos coincidentes y compatibles, a la vez, que discrepando cuando se pongan en peligro los intereses preventivos de los trabajadores/as. Toda gestión preventiva debe inspirarse en modelos participativos.

La participación debe canalizarse a través de sus representantes generales, delegados/as de personal y Comités de Empresa; y de los representantes especializados regulados en la Ley, delegados/as de prevención y Comité de Seguridad y Salud. (Arts. 34, 35, 36, 38 y 39 LPRL)

La Ley configura un sistema de gestión democrático y participativo, en el que, a nivel de empresa, tanto el empresario/a y sus órganos de asesoramiento, como los trabajadores/as y sus representantes, los Delegados/as de Prevención, han de colaborar en la configuración, adaptación y mantenimiento del sistema preventivo. Por lo tanto, para conseguir una **efectiva y completa Integración de la Prevención de Riesgos Laborales en la empresa**, se deberán tener en cuenta las competencias y facultades de los Delegados/as de Prevención y los Comités de Seguridad y Salud (Art. 16.1 LPRL, modificado por la Ley 54/2003, de 12 de Diciembre, de reforma del marco normativo de la prevención de riesgos laborales).

PARTICIPACIÓN DE LOS TRABAJADORES/AS

Delegados/as de prevención Comité de Seguridad y Salud	Ley de Prevención de Riesgos Laborales
Delegados/as de personal Comité de Empresa	Estatuto de los Trabajadores Información, consulta, negociación, vigilancia y control
Delegados/as Sindicales	Ley Orgánica de Libertad Sindical Información y negociación
Representantes de Personal Funcionario o Estatuario	Ley Órganos Representación Personal al Servicio de Administraciones Públicas

FORMACIÓN DE LOS TRABAJADORES/AS

El empresario/a, tal y como establece el artículo 19 de la LPRL, tiene la obligación de garantizar una formación teórica y práctica, suficiente y adecuada en cualquier momento de la relación del trabajo.

Esta formación debe adaptarse a los riesgos existentes de la empresa y la aparición de otros nuevos.

La formación deberá ser impartida durante la jornada de trabajo, o si fuese en otra hora, se deberá descontar del tiempo invertido en la misma.

Para el diseño de los programas formativos es fundamental la participación y consulta de los trabajadores/as. La formación deberá ser:

- Teórica y práctica.
- En el momento de la contratación del trabajador/a.
- Cuando haya cambios de funciones.
- Cuando se incorporen nuevas tecnologías.
- Cuando se realicen cambios de equipos de trabajo.
- Específica a la actividad laboral o puesto de trabajo.



MEDIDAS DE EMERGENCIA

El empresario/a está obligado a adoptar todas las medidas necesarias en materia de primeros auxilios, en la lucha contra incendios y en la evacuación de los trabajadores/as. (Art. 20 LPRL).

Se realizará un análisis previo de posibles situaciones de emergencia según:

- El tamaño de la empresa.
- La actividad de la empresa.
- La presencia de otras personas ajenas a la empresa.

DERECHO A LA PARALIZACIÓN DE LA ACTIVIDAD POR RIESGO GRAVE E INMINENTE

Ante una situación en que los trabajadores/as pudieran estar expuestos a un riesgo grave e inminente con ocasión de su trabajo, el empresario/a está obligado a:

- Informar lo antes posible de la existencia de dicho riesgo.
- Informar de las medidas a adoptar en materia de prevención.
- Adoptar las medidas y dar las instrucciones para que los trabajadores/as puedan interrumpir su actividad.
- En caso de no adoptar estas medidas por parte del empresario, que garanticen la seguridad y salud de los trabajadores/as, los representantes de los trabajadores/as pueden acordar por mayoría de sus miembros la paralización de la actividad. (Art. 21 LPRL).
- El acuerdo de paralización podrá ser adoptado por decisión mayoritaria de los Delegados de Prevención cuando no sea posible reunir con la urgencia requerida a la representación del personal.

- El trabajador/a tiene derecho a interrumpir su actividad y abandonar el lugar de trabajo cuando considere que la actividad laboral entraña un riesgo grave e inminente para su salud o su seguridad. (Art. 21, apartado 2 LPRL).
- El empresario/a esta obligado a no reanudar la actividad mientras persista el peligro.
- El trabajador/a que haya interrumpido su actividad y abandonado su lugar de trabajo, por riesgo grave e inminente, no sufrirá perjuicio alguno.

El acuerdo de paralización llevado a cabo por los trabajadores o sus representantes, deberá ser comunicado de forma inmediata a la empresa y a la Autoridad Laboral. En el plazo de 24 horas, la Autoridad Laboral deberá anular o ratificar la paralización acordada.

DERECHO A LA VIGILANCIA DE LA SALUD (ART. 22 LPRL)

El empresario/a tiene la obligación de garantizar a los trabajadores/as la vigilancia periódica del estado de su salud con relación a los riesgos específicos inherentes al trabajo.

Esta vigilancia solo podrá llevarse a cabo con el consentimiento del trabajador/a.

Toda medida de vigilancia y control de la salud de los trabajadores/as se hará siempre respetando el derecho a la intimidad y a la dignidad personal del trabajador/a.

Toda información relacionada con su estado de salud será confidencial y por ello, los resultados de la vigilancia de la salud:

- No podrán utilizarse con fines discriminatorios.
- Solo podrá tener acceso a la información médica:
 - El /la propio/a trabajador/a.
 - El personal médico.



- Las autoridades sanitarias que lleven a cabo la vigilancia de la salud de los trabajadores/as.
- En ningún caso, esa información podrá facilitársele al empresario/a o a otras personas, sin el consentimiento expreso del trabajador/a.
- El empresario y las personas u organismos con responsabilidades preventivas podrán ser informados de las conclusiones que se deriven, pero siempre en relación con la aptitud del trabajador/a para el desempeño de un puesto de trabajo.
- Los trabajadores/as tienen el derecho a que se prolongue la vigilancia de su salud más allá de la finalización de su relación laboral. (R.D. 39/1997, Reglamento de los Servicios de Prevención, Art. 37 apartado e).

DERECHO A LA DOCUMENTACIÓN

El empresario/a está obligado a elaborar y conservar la documentación relativa al desarrollo de todas las actuaciones preventivas en el ámbito de la empresa.

La documentación deberá estar a disposición de la autoridad laboral y sanitaria. (Art. 23.1. y 23.4. LPRL)

Los representantes de los trabajadores/as en materia preventiva, tienen el derecho de acceso a esta documentación para desarrollar correctamente sus funciones, excepto en algunos supuestos de confidencialidad.

La documentación deberá contener principalmente:

- El Plan de Prevención de Riesgos Laborales (Art. 23.1. LPRL modificado por la Ley 54/2003, de 12 de Diciembre, de reforma del marco normativo de la prevención de riesgos laborales).
- La evaluación de 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 (Art. 23.1. LPRL modificado por la Ley 54/2003, de 12 de Diciembre, de reforma del marco normativo de la prevención de riesgos laborales).

- La 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 (Art. 23.1. LPRL modificado por la Ley 54/2003, de 12 de Diciembre, de reforma del marco normativo de la prevención de riesgos laborales).
- Las prácticas de controles de estado de salud realizados a los trabajadores/as y sus conclusiones (Art. 23.1. LPRL)
- Informe de Siniestralidad laboral, con la relación de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales que hayan causado al trabajador/a una incapacidad laboral superior a un día de trabajo (Art. 23.1. LPRL).
- Los informes sobre el cese de actividades (Art. 23.2. LPRL)
- Las notificaciones escritas sobre los daños para la salud de los trabajadores/as a su servicio (Art. 23.2. LPRL).

Sobre el acceso de los delegados/as de prevención a la documentación en materia preventiva y ante el vacío normativo que existía por las diferentes actitudes tomadas por las empresas, en relación a la entrega efectiva de “copia” de la documentación preventiva a los Delegados/as de Prevención, la Autoridad Central de la Inspección de Trabajo, en su **Criterio Técnico 43/2005**, interpreta el artículo 36.2. b) de la LPRL en el sentido de que es exigible la entrega de copia de la mencionada información y documentación con las siguientes excepciones:

- Datos Médicos
- Secreto comercial e industrial
- Seguridad de personas e instalaciones
- Seguridad patrimonial



En todo caso las excepciones deberán ser motivadas, comunicando expresamente el carácter confidencial y reservado por la empresa de la parte de la información afectada por el deber de sigilo, con el fin de que la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, la autoridad laboral o en último término la jurisdicción competente valore la objetividad de las razones esgrimidas por la empresa ante los supuestos de reclamación de los trabajadores/as.

OBLIGACIONES DE LOS TRABAJADORES/AS (ART. 29 LPRL)

Las obligaciones de los trabajadores/as tienen como principal objetivo garantizar su propia salud y la de aquellos que puedan verse afectados por su actividad.

Los trabajadores/as, tras la formación y las instrucciones del empresario/a necesarias, deberán:

- Velar por su propia seguridad y salud y por la de otras personas a las que pueda afectar su actividad profesional.
- Usar adecuadamente cualquier elemento o medio con el que desarrolle su actividad.
- No poner fuera de funcionamiento y utilizar correctamente los dispositivos de seguridad.
- Informar de inmediato a su superior jerárquico directivo, y a los trabajadores/as designados en las actividades preventivas de cualquier situación que entrañe riesgo para su salud.
- Contribuir al cumplimiento de las obligaciones establecidas por la autoridad competente.
- Cooperar con el empresario/a para que este pueda garantizar unas condiciones de trabajo seguras.

“El incumplimiento por los trabajadores/as de las obligaciones en materia de prevención de riesgos” tendrá la consideración de “incumplimiento laboral” del artículo 58.1. del Estatuto de los Trabajadores (Artículo 29 apartado 3 LPRL).



4

ORGANIZACIÓN PREVENTIVA EN LA EMPRESA

La Prevención de Riesgos Laborales, como actuación a desarrollar en el seno de la empresa, deberá integrarse en el conjunto de sus actividades y decisiones, tanto en los procesos técnicos, en la organización del trabajo y en las condiciones en que este se presta, como en las líneas jerárquicas de la empresa, incluidos todos los niveles de la misma. (Exposición de motivos, LPRL, apartado 4 y art. 15, apartado g)

Esto implica a todos y obliga a incluir la prevención de riesgos en cualquier actividad de la empresa que realicen u ordenen, y en todas las decisiones que adopten.

La prevención de riesgos laborales deberá integrarse en el sistema general de gestión de la empresa, tanto en el conjunto de sus actividades como en todos los niveles jerárquicos de la misma, a través de la implantación y aplicación de un plan de prevención de riesgos laborales. (Art. 16 LPRL modificado por la Ley 54/2003, de 12 de Diciembre, de reforma del marco normativo de la prevención de riesgos laborales).

El establecimiento de una acción de prevención de riesgos integrada en la empresa supone, por tanto, la implantación de un plan de prevención de riesgos que incluya la estructura organizativa, las responsabilidades, las funciones, las prácticas, los procedimientos, los procesos y los recursos necesarios para realizar la acción (Art. 16 LPRL modificado por la Ley 54/2003, de 12 de Diciembre, de reforma del marco normativo de la prevención de riesgos laborales).

Los instrumentos esenciales para la gestión y aplicación de dicho Plan de Prevención de Riesgos Laborales son:

- La **evaluación inicial de los riesgos**, así como sus posteriores

revisiones, cuando cambien las condiciones de trabajo o cuando se produzca algún daño para la salud de los trabajadores.

- La **planificación de la actividad preventiva** necesaria para la eliminación, reducción y control de dichos riesgos (modificación de la Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales, arts. 16.1. y 16.2.).

La puesta en práctica de la acción preventiva necesita conocer las condiciones de cada puesto de trabajo.



EL DELEGADO/A DE PREVENCIÓN

El Delegado/a de Prevención es el representante de los trabajadores/as con funciones específicas en materia de prevención de riesgos laborales.

Podrán ser delegados/as de prevención:

- Los delegados/as de Personal.
- Los miembros del Comité de Empresa o Junta de Personal que legalmente sean elegidos.

El número de Delegados/as de Prevención que habrá en cada empresa será:

Nº Trabajadores/as	Nº Delegados/as PREVENCIÓN
De 6 a 30	1 Delegado/a de Prevención ²
De 31 a 49	1 Delegado/a de Prevención ³
De 50 a 100	2 Delegados/as de Prevención
De 101 a 500	3 Delegados/as de Prevención
De 501 a 1000	4 Delegados/as de Prevención
De 1001 a 2000	5 Delegados/as de Prevención
De 2001 a 3000	6 Delegados/as de Prevención
De 3001 a 4000	7 Delegados/as de Prevención
De 4001 en adelante	8 Delegados/as de Prevención

Tabla 1. Delegados/as de Prevención en función del número de trabajadores/as en plantilla. Fuente Ley 31/1995 de 8 de noviembre Ley de Prevención de Riesgos Laborales (artículo 35 apartado 2).

2 El Delegado/a de Prevención será el Delegado/a de Personal

3 El Delegado/a de Prevención será elegido entre los Delegados/as de Personal

Para el cálculo del número de trabajadores/as de la empresa se tendrá en cuenta no sólo a los trabajadores/as con contrato fijo en plantilla, sino que se deberá considerar a aquellos con contratos de duración determinada, de acuerdo con la tabla:

TIPO DE CONTRATO	CADA TRABAJADOR/A SE COMPUTARÁ COMO
FIJO	1 TRABAJADOR/A
DURACIÓN DETERMINADA SUPERIOR A UN AÑO	1 TRABAJADOR/A
DURACIÓN DETERMINADA INFERIOR A UN AÑO	1 TRABAJADOR/A cada 200 días trabajados o fracción ⁴

Tabla 2. Número de trabajadores/as en función del tipo de contrato. Fuente: Ley de Prevención de Riesgos Laborales (Artículo 35 apartado 3).

COMPETENCIAS Y FACULTADES DEL DELEGADO/A DE PREVENCIÓN

Competencias del delegado/a de prevención

- 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/a, con carácter previo a la ejecución, sobre cualquier acción que pueda influir en la seguridad y salud de los trabajadores/as.
- Ejercer una labor de vigilancia y control sobre el cumplimiento de la Ley.

Así mismo y de acuerdo a lo establecido en el art. 15 del R.D. 171/2004 de desarrollo del art. 24 de la LPRL de coordinación de

4 Se sumarán todos los días trabajados, por todos los trabajadores/as, y se dividen por 200, redondeando la cifra al número superior para determinar el número de trabajadores/as.



actividades empresariales, se establecen los siguientes derechos a los representantes de los trabajadores/as:

- Ser informados acerca de la contratación de obras o servicios en la empresa o centro de trabajo.
- Ser consultados acerca de toda información que repercuta en los trabajadores/as a los que representan en el centro de trabajo en cuanto a la coordinación de actividades.

Facultades del delegado/a de prevención

- Acompañar a los técnicos en las evaluaciones y a los Inspectores de Trabajo y Seguridad Social en las visitas que realicen al centro de trabajo, pudiendo formular observaciones.
- Disponer de acceso a la información y documentación necesaria para el ejercicio de sus funciones.
- Ser informados por el empresario/a sobre los daños producidos en la salud de los trabajadores/as, pudiendo presentarse, aún fuera de la jornada laboral, en el lugar de los hechos para conocer las circunstancias de los mismos.
- Recibir del empresario/a información, facilitada a éste por los encargados de la protección y prevención en la empresa, así como de los organismos competentes en materia de Seguridad y Salud de los trabajadores/as.
- Realizar visitas a los lugares de trabajo para ejercer labores de vigilancia y control, pudiendo acceder a cualquier zona del mismo y comunicarse durante la jornada con los trabajadores/as.
- Recabar del empresario/a la adopción de carácter preventivo y mejora de los niveles de protección de los trabajadores/as, pudiendo efectuar propuestas a través del empresario/a o Comité de Seguridad y Salud.
- Proponer al órgano de representación de los trabajadores/as la paralización de la actividad.

La normativa establece otras facultades específicas con relación a la coordinación de actividades empresariales según el artículo 15 apartado 3 del **Real Decreto 171/2004**, de 30 de enero, por el que se desarrolla el artículo 24 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales. Las facultades específicas relacionadas con la coordinación de actividades empresariales son las siguientes:

- Acompañar a los inspectores de trabajo en las visitas relativas al tema de coordinación de actividades.
- Realizar visitas para ejercer la facultad de vigilancia y control prevista en el LPRL.
- Solicitar al empresario/a la adopción de medidas en esta área y propuestas al Comité de Seguridad y Salud.
- Dirigirse a las personas encargadas de la coordinación para proponer la adopción de medidas de acuerdo a los riesgos existentes en el centro de trabajo.

GARANTÍAS Y SIGILO PROFESIONAL DE LOS DELEGADOS/AS DE PREVENCIÓN

A los Delegados/as de Prevención se les aplican las mismas garantías previstas para los representantes de los trabajadores/as en el Estatuto de los Trabajadores:

APERTURA DE EXPEDIENTE CONTRADICTORIO

Supone que antes de imponer sanciones graves o muy graves a un representante es preceptiva la apertura de un expediente contradictorio en el que serán oídos el interesado y los restantes representantes de los trabajadores/as.



PRIORIDAD DE PERMANENCIA EN LA EMPRESA O CENTRO DE TRABAJO

Consiste en el derecho preferente que tienen los representantes de los trabajadores/as a permanecer en la empresa en los supuestos de suspensión de contratos o extinción por causas tecnológicas o económicas. Esta prioridad también opera en los supuestos de movilidad geográfica (regulados en el artículo 40.5. del TRET), cuando esté referida al mismo grupo profesional.

PROTECCIÓN DEL REPRESENTANTE CONTRA EL DESPIDO O SANCIÓN DURANTE EL EJERCICIO DE SUS FUNCIONES, NI DENTRO DEL AÑO SIGUIENTE A LA FINALIZACIÓN DE SU MANDATO

No ser despedidos ni sancionados durante el ejercicio de sus funciones ni dentro del año siguiente a la expiración de las mismas, ni ser discriminados en la promoción económica o profesional.

PROHIBICIÓN DE DISCRIMINACIÓN EN SU PROMOCIÓN ECONÓMICA O PROFESIONAL

A través de la negociación colectiva y/o de los convenios, hemos de abogar por mantener y conseguir los derechos laborales, que en materia de prevención han de garantizar el ejercicio efectivo de participación y consulta de los delegados/as y/o trabajadores/as; y conseguir un crédito horario adicional para los Delegados/as de Prevención que les permita realizar todas sus actividades sindicales, sin tener que renunciar a ninguna de ellas por limitación horaria.

EL CRÉDITO HORARIO

Los delegados/as de prevención en tanto que representantes de los trabajadores/as tienen derecho a crédito horario establecido por el Estatuto de los Trabajadores, para que puedan realizar las tareas relativas al cargo sindical que representan.

A este crédito no se le imputarán.

- Las horas utilizadas en las reuniones del Comité de Seguridad y Salud.
- Las que dediquen a acompañar a los técnicos en las evaluaciones de carácter preventivo.
- Las que dediquen a acompañar a los Inspectores de Trabajo en las visitas a la empresa y a las verificaciones del cumplimiento de la normativa sobre prevención de riesgos laborales.
- El tiempo que se utilice por convocatorias del empresario/a para informarles sobre datos producidos en la salud de los trabajadores/as y otras reuniones referidas a la seguridad y salud en la empresa.
- El tiempo dedicado a recibir la formación básica obligatoria que debe facilitar el empresario.

Para el ejercicio de sus otras funciones será necesario que los Delegados/as de Prevención dispongan de un crédito horario adicional que les permita realizar todas sus actividades sindicales, sin que tenga que renunciar a ninguna de las que está obligado a realizar tanto como Delegado/a de Prevención, como Delegado/a Sindical o miembro del Comité de Empresa o Junta de Personal.

EL COMITÉ DE SEGURIDAD Y SALUD

El deber de Integración de la Prevención de Riesgos Laborales en la empresa (Art. 14.2. LPRL modificado por la Ley 54/2003, de



12 de Diciembre, de reforma del marco normativo de la prevención de riesgos laborales) se ajustará a lo establecido en los artículos 36 y 39 de la Ley 31/1995 sobre competencias y facultades de los delegados/as de prevención y del Comité de Seguridad y Salud.

En las situaciones que concurren varias empresas, los CSS de las empresas concurrentes, podrán acordar la realización de reuniones conjuntas u otras medidas de acción, cuando por los riesgos existentes en el centro de trabajo que incidan en la concurrencia de actividades, se considere necesaria la consulta para analizar la eficacia de los medios de coordinación establecidos o para su actualización.

EL COMITÉ DE SEGURIDAD Y SALUD

Es un órgano paritario y colegiado de participación destinado a la consulta regular y periódica de las actuaciones de la empresa en materia de prevención de riesgos laborales, Art. 38 y 39 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre de Prevención de Riesgos Laborales.

Se crearán en empresas de más de 50 trabajadores/as.

Se reunirán trimestralmente, o siempre que lo solicite alguna de las partes.

COMPUESTO POR:

- Los Delegados/as de Prevención correspondientes, según el número de trabajadores/as de la empresa.
- El empresario/a y los representantes de ésta.

PARTICIPARÁN EN EL MISMO CON VOZ PERO SIN VOTO:

- Los Delegados/as Sindicales.
- Los responsables técnicos de prevención.

- Los trabajadores/as con especial cualificación o información.
- Los técnicos de prevención ajenos a la empresa.

PARTICIPARÁN EN:

- La elaboración, puesta en marcha y evaluación de los planes y programas de prevención de riesgos laborales en la empresa.
- Los proyectos de planificación de la política de seguridad y salud en la empresa.
- Los proyectos de organización del trabajo de las empresas.
- La implantación de nuevas tecnologías.
- La organización de los proyectos de formación.
- La organización y desarrollo del Plan de Prevención de Riesgos de la empresa.

PROMOVERÁN:

- Iniciativas sobre métodos y procedimientos de prevención proponiendo a las empresas las mejoras de las condiciones necesarias y/o la corrección de las deficiencias existentes.

DEBERÁN:

- Realizar las visitas para conocer la situación de los riesgos de los distintos puestos de trabajo.
- Tener conocimiento de los documentos e informes relativos a las cuestiones de prevención de riesgos en la empresa.
- Conocer y analizar las causas de los daños para la salud y la seguridad.

En empresas con varios centros de trabajo se puede acordar la creación de Comités Intercentros.



LOS SERVICIOS DE PREVENCIÓN

(Art. 30 y 31 LPRL y R.D. 39/1997 Reglamento de los Servicios de Prevención)

¿QUÉ ES UN SERVICIO DE PREVENCIÓN?

Es el conjunto de medios humanos y materiales necesarios para realizar las actividades preventivas con el fin de garantizar la protección de la Salud y Seguridad de los trabajadores/as.

Realizará las actividades de asesoramiento y asistencia a:

- El empresario/a.
- Los trabajadores/as y sus representantes.
- Los órganos de representación especializados.

El Servicio de Prevención tendrá las siguientes **funciones**:

(Los tres primeros puntos hacen referencia a los apartados a), b) y c) del art. 31.3. de la LPRL, que se han visto modificados por la Ley 54/2003, de 12 de Diciembre, de reforma del marco normativo de la prevención de riesgos laborales)

- Diseño, implantación y aplicación de un plan de prevención de riesgos laborales que permita la integración de la prevención en la empresa. (modificación de la Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales. Art. 31.3. apartado a).
- Evaluación de los factores de riesgo que pueden afectar a los trabajadores/as. (Art. 31.3. b) LPRL).
- La planificación de la actividad preventiva y la determinación de las prioridades en la adopción de las medidas preventivas y la vigilancia de su eficacia. (modificación de la Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales. Art. 31.3. apartado c).
- Información y Formación a los trabajadores/as. (Art. 31.3. d) LPRL).

- Prestación de primeros auxilios y planes de emergencia. (Art. 31.3. e) LPRL)
- Vigilancia de la salud de los trabajadores/as. (Art. 31.3. f) LPRL).

La integración de la prevención que se regula en los artículos 1 y 2 del RD 39/1997, de 17 de Enero, Reglamento de los Servicios de Prevención, es el principio que se enuncia como primera obligación de la empresa y como primera actividad a desarrollar por el servicio de prevención, desde la aparición de la Ley 54/2003, de 12 de Diciembre, de reforma del marco normativo de la prevención de riesgos laborales.

Las entidades especializadas que actúen como servicios de prevención deberán estar en condiciones de proporcionar a la empresa el asesoramiento y apoyo que precise en relación con las actividades concertadas, correspondiendo la responsabilidad de su ejecución a la propia empresa. Lo anterior se entiende sin perjuicio de la responsabilidad directa que les corresponda a las entidades especializadas en el desarrollo y ejecución de actividades como la evaluación de riesgos, la vigilancia de la salud u otras concertadas.

Dichas entidades especializadas deberán asumir directamente el desarrollo de las funciones que hubieran concertado y **contribuir a la efectividad de la integración de las actividades de prevención** a ellas encomendadas en el conjunto de actividades de la empresa y en todos los niveles jerárquicos de la misma, sin perjuicio de que puedan subcontratar los servicios de otros profesionales o entidades cuando sea necesario para la realización de actividades que requieran conocimientos especiales o instalaciones de gran complejidad.

El Servicio de Prevención debe tener un carácter interdisciplinario, así como la suficiente: Formación, Especialidad, Capacitación, Dedicación, Número de componentes y Recursos técnicos. (Todos estos requisitos deberán estar adecuados a las actividades preventivas a desarrollar en cada empresa).

El Real Decreto 337/2010, de 19 de marzo, por el que se modifica el Real Decreto 39/1997, de 17 de enero, por el que se aprueba el Reglamento de los Servicios de Prevención, **establece mejorar la calidad y eficacia** de los sistemas de prevención de riesgos laborales, especialmente de las entidades que actúan como servicios de prevención, con los siguientes apartados:

- Se modifica la Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales, a través de la Ley 25/2009, adecuando el procedimiento de acreditación de dichas entidades especializadas, estableciendo una acreditación única para estas entidades, eliminando el trámite de la acreditación provisional.
- Se redefinen tanto los requisitos de acreditación como el ámbito de actuación de tales servicios. Esto garantiza una homogeneidad en la acreditación de la entidad especializada en todo el territorio nacional. También se señalan las causas y el procedimiento de revocación de la acreditación.
- Se fija el contenido de los conciertos de servicio de prevención ajeno con las empresas.
- Se establecen los recursos humanos y materiales de que deben disponer los servicios de prevención ajenos atendiendo al tamaño y actividad de las empresas y número de trabajadores/as cubiertos por los conciertos.
- Los servicios de prevención ajenos deberán disponer para su acreditación de las cuatro especialidades o disciplinas preventivas. Se establece un plazo de adaptación de un año para las entidades ya acreditadas.
- Se redefinen los requisitos de los servicios de prevención mancomunados de acuerdo con las recomendaciones de la Estrategia Española de Seguridad y Salud en el Trabajo 2007–2012.
- En cuanto a los registros de las entidades especializadas, se



fijan las finalidades de uso de los datos a incorporar, y se prevé la creación de una base de datos informática gestionada por el Ministerio de Empleo y Seguridad Social.

- Se deroga la Disposición Transitoria Tercera sobre acreditación de la formación.

Con la entrada en vigor, el día 1 de enero de 2015 de la Ley 35/2014, de 26 de diciembre, por la que se modifica el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social en relación con el régimen jurídico de las Mutuas de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales de la Seguridad Social, **se pone fin a la participación de las Mutuas Colaboradoras con la Seguridad Social en actividades que tengan que ver con la prevención de riesgos laborales.**

Las Mutuas deben llevar a cabo un proceso de desinversión en las Sociedades de Prevención de Riesgos Laborales a ellas ligadas, prohibiendo expresamente esta ley, a través de la modificación llevada a cabo en el artículo 32 de LPRL, de participar en actividades mercantiles de prevención, desapareciendo así las Sociedades de Prevención de Riesgos.

MODALIDADES DE PREVENCIÓN

El empresario/a tiene varias alternativas para cumplir con su deber de prevención de los riesgos profesionales en su empresa:

- Designar uno o varios trabajadores/as para que se ocupen de las actividades de prevención.
- Constituir un servicio de prevención propio.
- Concertar un servicio de prevención con una entidad especializada.
- Asumir personalmente las funciones de prevención en las empresas de menos de diez trabajadores/as o en empresas de

hasta 25 trabajadores/as siempre y cuando la empresa disponga de un único centro de trabajo.

Los empresarios/as podrán recurrir a uno a varios servicios de prevención propios o ajenos, de acuerdo a:

- El tamaño de la empresa.
- Los riesgos a que estén expuestos los trabajadores/as.
- La peligrosidad de las actividades desarrolladas.
- Los representantes de los trabajadores/as deberán ser consultados por el empresario/a con carácter previo a la adopción de la decisión de concertar la actividad preventiva con uno o varios servicios de prevención ajenos.

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

MODALIDADES DE PREVENCIÓN.	REQUISITOS PARA CONCURRIR A ÉL:	ESPECIFICACIONES:
ASUMIDA POR EL PROPIO EMPRESARIO/A	<ul style="list-style-type: none"> • Empresas de menos de 10 trabajadores/as. • Que las actividades desarrolladas no estén incluidas en el Anexo I. del RSP. • Que el empresario/a desarrolle de forma habitual su actividad en el centro de trabajo. • Que tenga la capacidad correspondiente a las funciones que va a desarrollar. 	<ul style="list-style-type: none"> • El empresario/a no podrá asumir la Vigilancia de la Salud de sus propios trabajadores/as ni aquellas actividades para las que no esté capacitado.
	<ul style="list-style-type: none"> • Empresas de hasta 25 trabajadores/as. 	<ul style="list-style-type: none"> • Siempre y cuando la empresa disponga de un único centro de trabajo.
TRABAJADOR/A DESIGNADO	<ul style="list-style-type: none"> • Empresas de más de 10 trabajadores/as. • Empresas que no realicen actividades peligrosas incluidas en el Anexo I del RSP. • Empresas en las que el empresario/a no decida asumir la competencia en materia de prevención de riesgos laborales. 	<ul style="list-style-type: none"> • Será el empresario/a el que elija a estos trabajadores/as. • Deberán adecuarse a los niveles de capacidad y actividades necesarios para el desempeño de sus funciones. • Gozarán de las garantías de los representantes de los trabajadores/as en el TRET. • Dispondrán de medios y tiempo precisos. • Serán suficientes en número. • Colaborarán entre sí y con los Servicios de Prevención.



MODALIDADES DE PREVENCIÓN.	REQUISITOS PARA CONCURRIR A ÉL:	ESPECIFICACIONES:
<p>SERVICIO DE PREVENCIÓN PROPIO</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Empresas de más de 500 trabajadores/as. • Empresas que teniendo entre 250 y 500 trabajadores/as desarrollen actividades incluidas en el Anexo I del RSP. • Empresas que no estando incluidas en los requisitos anteriores, así lo decida la Autoridad Laboral. 	<ul style="list-style-type: none"> • Deberán contar con las instalaciones y los medios humanos y materiales necesarios. • Tendrá carácter interdisciplinario, debiendo contar como mínimo con dos de las especialidades preventivas (Seguridad en el Trabajo, Higiene Industrial, Ergonomía y Psicología y Medicina del Trabajo). Además contar también con personal que tenga la capacidad para desarrollar las funciones de los niveles básico e intermedio. • Para el desarrollo de la actividad sanitaria, se deberá contar con la estructura y medios adecuados.
<p>SERVICIO DE PREVENCIÓN AJENO</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Empresas en las que no es obligatorio constituir un Servicio de Prevención Propio. • Empresas en las que la designación de un trabajador/a no es suficiente para la realización de la actividad preventiva. • Empresas en las que, habiendo asumido un Servicio de Prevención Propio, le falte alguna especialidad y recurra 	<ul style="list-style-type: none"> • Deberá disponer de los recursos materiales y humanos necesarios: deberá contar como mínimo, con un experto por cada una de las especialidades, además del personal necesario para desarrollar las funciones del Nivel Básico e Intermedio. • Deberá disponer de las instalaciones e instrumentos necesarios para realizar las pruebas, reconocimientos,

MODALIDADES DE PREVENCIÓN.	REQUISITOS PARA CONCURRIR A ÉL:	ESPECIFICACIONES:
<p>SERVICIO DE PREVENCIÓN AJENO</p> <p><i>(Continuación)</i></p>	<p>al Servicio Prevención Ajeno para completar la actividad preventiva.</p>	<p>mediciones, análisis y evaluaciones habituales de las actividades preventivas.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Deberá constituir una garantía que cubra su responsabilidad. • No mantendrá con las empresas concertadas vinculaciones comerciales, financieras o de otro tipo, distintas a las propias de su actuación como Servicio de Prevención.
<p>SERVICIO DE PREVENCIÓN MANCOMUNADO</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Aquellos empresarios/as que desarrollen simultáneamente actividades en un mismo centro de trabajo, edificio o centro comercial, podrán constituir un Servicio de Prevención mancomunado, siempre que quede garantizada su eficacia, teniendo en cuenta dónde están situados los centros de relación con el Servicio 	<ul style="list-style-type: none"> • Podrá acordarse la constitución de Servicios de Prevención mancomunados entre aquellas empresas que pertenezcan a un mismo sector productivo o grupo empresarial, o que desarrollen sus actividades en un polígono industrial o área geográfica limitada mediante negociación colectiva o mediante acuerdo entre empresa y trabajadores/as o, en su defecto, por decisión de las empresas afectadas. • En el acuerdo de constitución del servicio mancomunado, que se deberá adoptar previa consulta a los representantes legales de los trabajadores/as de cada una de las empresas



MODALIDADES DE PREVENCIÓN.	REQUISITOS PARA CONCURRIR A ÉL:	ESPECIFICACIONES:
<p>SERVICIO DE PREVENCIÓN MANCOMUNADO</p> <p><i>(Continuación)</i></p>		<p>afectadas, deberán constar expresamente las condiciones mínimas en que tal servicio de prevención debe desarrollarse.</p> <ul style="list-style-type: none"> Las condiciones en que dicho servicio de prevención debe desarrollarse deberán debatirse, y en su caso ser acordadas, en el seno de cada uno de los Comités de Seguridad y Salud de las empresas afectadas.

No obstante, la Ley 54/2003, de 12 de Diciembre, de reforma del marco normativo de Ley de Prevención de Riesgos Laborales, incorporó el artículo 32 bis, por el cual se hace necesaria la presencia en el centro de trabajo de los recursos preventivos del empresario/a, cualquiera que sea la modalidad de organización seleccionada, en determinados supuestos y situaciones de especial riesgo, debiendo permanecer tales recursos preventivos en el centro de trabajo durante el tiempo que se mantenga la situación que motivó su presencia. El incumplimiento de esta disposición ha pasado a tipificarse como infracción grave por la LISOS (Ley de Infracciones y Sanciones del Orden Social, aprobada por R.D. 5/2000, de 4 de Agosto).

Entre los supuestos que determinan la necesidad de presencia de los recursos preventivos se incluyen aquellos en que los riesgos pueden verse agravados o modificados durante el desarrollo de los procesos o actividades, por la concurrencia de operaciones diversas que se desarrollan sucesiva o simultáneamente y que hagan preciso un control específico de la correcta aplicación de los métodos de

trabajo. (Art. 32 bis, de la Ley 54/2003, de 12 de diciembre, de reforma del marco normativo de la Prevención de Riesgos Laborales).

Cuando se realicen actividades o procesos que reglamentariamente sean considerados como peligrosos o con riesgos especiales. (Art. 32.1. bis apartado b, de la Ley 54/2003, de 12 de diciembre, de reforma del marco normativo de la Prevención de Riesgos Laborales).

Cuando la necesidad de dicha presencia sea requerida por la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, si las circunstancias del caso así lo exigieran debido a las condiciones de trabajo detectadas. (Art. 32.1. bis apartado c), de la Ley 54/2003, de 12 de diciembre, de reforma del marco normativo de la Prevención de Riesgos Laborales).

El empresario/a podrá asignar la presencia a los siguientes recursos preventivos:

- Uno/a o varios trabajadores/as designados.
- 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. (Art. 32.2. bis de la Ley 54/2003, de 12 de diciembre, de reforma del marco normativo de la Prevención de Riesgos Laborales).

Los recursos preventivos anteriormente mencionados deberán tener la capacidad suficiente, disponer de los medios necesarios y ser suficientes en número para vigilar el cumplimiento de las actividades preventivas, debiendo permanecer en el centro de trabajo durante el tiempo en que se mantenga la situación que determine su presencia. (Art. 32.3. bis de la Ley 54/2003, de 12 de diciembre).



bre, de reforma del marco normativo de la Prevención de Riesgos Laborales).

No obstante, el empresario/a 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 en las actividades o procesos considerados como peligrosos o con riesgos especiales, y que con la formación preventiva correspondiente, como mínimo, a las funciones del nivel básico.

La falta de presencia de los recursos preventivos cuando ello sea preceptivo o el incumplimiento de las obligaciones derivadas de su presencia se tipifica como infracción grave en materia de prevención de riesgos laborales según la Ley de Infracciones y Sanciones en el Orden Social, aprobada por Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto, para mejorar el control del cumplimiento de la normativa de prevención de riesgos laborales.

AUDITORÍAS

¿Qué es una auditoría?

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.

La auditoría llevará a cabo un análisis sistemático, documentado y objetivo del sistema de prevención, donde se incluirán los siguientes elementos:

- a. Comprobar cómo se ha realizado la evaluación inicial y periódica de los riesgos, analizar sus resultados y verificarlos en caso de duda.

- b. Comprobar que el tipo y planificación de las actividades preventivas se ajusta a lo dispuesto en la normativa general, así como a la normativa sobre riesgos específicos que sea de aplicación, teniendo en cuenta los resultados de la evaluación.
- c. Analizar la adecuación entre los procedimientos y medios requeridos para realizar las actividades preventivas necesarias y los recursos de que dispone el empresario/a, propios o concertados, teniendo en cuenta, además, el modo en que están organizados o coordinados, en su caso.
- d. En función de todo lo anterior, valorar la integración de la prevención en el sistema general de gestión de la empresa, tanto en el conjunto de sus actividades como en todos los niveles jerárquicos de ésta, mediante la implantación y aplicación del Plan de prevención de riesgos laborales, y valorar la eficacia del sistema de prevención para prevenir, identificar, evaluar, corregir y controlar los riesgos laborales en todas las fases de actividad de la empresa.

Resultados 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.

El informe de auditoría deberá reflejar los siguientes aspectos:

- a. Identificación de la persona o entidad auditora y del equipo auditor.
- b. Identificación de la empresa auditada.
- c. Objeto y alcance de la auditoría.
- d. Fecha de emisión del informe de auditoría.
- e. Documentación que ha servido de base a la auditoría, in-



cluida la información recibida de los representantes de los trabajadores/as, que se incorporará al informe.

- f. Descripción sintetizada de la metodología empleada para realizar la auditoría y, en su caso, identificación de las normas técnicas utilizadas.
- g. Descripción de los distintos elementos auditados y resultado de la auditoría en relación con cada uno de ellos.
- h. Conclusiones sobre la eficacia del sistema de prevención y sobre el cumplimiento por el empresario/a de las obligaciones establecidas en la normativa de prevención de riesgos laborales.
- i. Firma del responsable de la persona o entidad auditora.

El contenido del informe de auditoría deberá reflejar fielmente la realidad verificada en la empresa, estando prohibida toda alteración o falseamiento del mismo.

La empresa adoptará las medidas necesarias para subsanar aquellas deficiencias que los resultados de la auditoría hayan puesto de manifiesto y que supongan incumplimientos de la normativa sobre prevención de riesgos laborales.

¿Es obligatorio realizar auditorías en todas las empresas?

- Las auditorías serán obligatorias cuando de la evaluación de riesgos se derive la necesidad de que la empresa desarrolle actividades preventivas para evitar o disminuir los riesgos derivados del trabajo.
- Deberán someter su sistema de prevención al control de una auditoría o evaluación externa, las empresas que no hubieran concertado el Servicio de Prevención con una entidad especializada.
- Asimismo, las empresas que desarrollen las actividades preventivas con recursos propios y ajenos deberán someter tam-

bién su sistema de prevención al control de una auditoría o evaluación externa. Las auditorías de estas empresa tendrá como objeto las actividades preventivas desarrolladas por el empresario/a 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.

¿Qué empresas no están obligadas a realizar auditorías?

Las empresas de hasta cincuenta trabajadores/as cuya actividad no esté incluida en el Anexo I del RD 39/1997, como actividad peligrosa, que desarrollen las actividades preventivas con recursos propios y en las que la eficacia del sistema preventivo resulte evidente sin necesidad de recurrir a una auditoría por el limitado número de trabajadores/as y la escasa complejidad de las actividades preventivas.

Se considerará que han cumplido la obligación de la auditoría cuando cumplimenten y remitan a la autoridad laboral una notificación sobre la concurrencia de las condiciones que no hacen necesario recurrir a la misma.

No tienen obligación de hacer auditorías las empresas que cumplan estos tres requisitos:

- 1. Tenga menos de cincuenta trabajadores/as y no realicen actividades peligrosas**
- 2. La prevención se gestione por el empresario/a o con los trabajadores/as designados**
- 3. Notifiquen estas circunstancias a la autoridad laboral**

¿Cuál es la periodicidad de una Auditoría?

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, en que el plazo será de dos años. En todo caso, deberá repetirse cuando así lo requiera la autoridad laboral, previo informe de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social y, en su caso, de los órganos técnicos en materia preventiva de las comunidades autónomas, a la vista de los datos de siniestralidad o de otras circunstancias que pongan de manifiesto la necesidad de revisar los resultados de la última auditoría.

Estos plazos de revisión de las auditorías se podrán ampliar en **dos años** cuando la modalidad de organización preventiva de la empresa haya sido acordada con los delegados/as de prevención de la empresa.

¿Quién puede realizar las auditorías?

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

cializada para actuar como servicio de prevención, ni mantener con estas últimas vinculaciones comerciales, financieras o de cualquier otro tipo, con excepción de las siguientes:

- El concierto de la persona o entidad auditora con uno o más servicios de prevención ajenos para la realización de actividades preventivas en su propia empresa.
- El contrato para realizar la auditoría del sistema de prevención de un empresario/a dedicado a la actividad de servicio de prevención ajeno.
- Cuando la complejidad de las verificaciones a realizar lo haga necesario, las personas o entidades encargadas de llevar a cabo la auditoría podrán recurrir a otros profesionales que cuenten con los conocimientos, medios e instalaciones necesarios para la realización de aquéllas.

Auditorías voluntarias.

Sin perjuicio del cumplimiento de todo lo dispuesto en este apartado las empresas podrán someter con carácter voluntario su sistema de prevención al control de una auditoría o evaluación externa para permitir la adopción de decisiones dirigidas a su perfeccionamiento y mejora.

Las auditorías voluntarias podrán realizarse en aquellos casos en que la auditoría externa no sea legalmente exigible o, cuando siéndolo, se realicen con una mayor frecuencia o con un alcance más amplio a los establecidos en este capítulo.



5

EL PLAN DE PREVENCIÓN

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

Deberá ser permanente y contendrá lo necesario para ir adaptándose a las modificaciones que pueda experimentar la realización del trabajo.

El empresario/a deberá disponer de un plan de prevención para su empresa, que esté integrado dentro de la gestión global de la misma.

El Plan de prevención de riesgos laborales habrá de reflejarse en un documento que se conservará a disposición de la autoridad laboral, de las autoridades sanitarias y de los representantes de los trabajadores.

¿QUÉ CONTIENE EL PLAN DE PREVENCIÓN?

El Plan de prevención de riesgos incluirá los siguientes elementos, adecuándose a la dimensión y características de la empresa:

- a) La identificación de la empresa, de su actividad productiva, el número y características de los centros de trabajo y el número de trabajadores y sus características con relevancia en la prevención de riesgos laborales.
- b) La estructura organizativa de la empresa, identificando las funciones y responsabilidades que asume cada uno de sus niveles

jerárquicos y los respectivos cauces de comunicación entre ellos, en relación con la prevención de riesgos laborales.

- c) La organización de la producción en cuanto a la identificación de los distintos procesos técnicos y las prácticas y los procedimientos organizativos existentes en la empresa, en relación con la prevención de riesgos laborales.
- d) La organización de la prevención en la empresa, indicando la modalidad preventiva elegida y los órganos de representación existentes.
- e) La política, los objetivos y metas que en materia preventiva pretende alcanzar la empresa, así como los recursos humanos, técnicos, materiales y económicos de los que va a disponer al efecto.”

Este Plan de Prevención es un documento donde se refleja el sistema de gestión de la prevención de riesgos laborales en la empresa. Dentro del mismo y como instrumentos **esenciales, se encuentran la evaluación de riesgos y la planificación de la actividad preventiva**, que pueden ser llevados a cabo por fases y de forma programada.

EVALUACIÓN DE RIESGOS

La LPRL establece una serie de obligaciones y de derechos para empresarios y trabajadores. Entre las obligaciones que impone a los empresarios, encontramos que éstos tienen que realizar:

- Evaluación inicial de los riesgos.
- Evaluación con carácter periódico.

Dentro de la evaluación de riesgos se deberán contemplar los riesgos del centro de trabajo y los riesgos de cada uno de los puestos de trabajo.

Podemos definir la **Evaluación de riesgos laborales** como un proceso dirigido a estimar la magnitud de aquellos riesgos que no hayan

podido evitarse, y que permite obtener información para que el empresario esté en condiciones de tomar decisiones apropiadas sobre:

- La necesidad de adoptar medidas preventivas.
- La prioridad o emergencia para hacerlo y en tal caso,
- Sobre el tipo de medidas que deben adoptarse.

Por último, el contenido mínimo de toda evaluación de riesgos se concreta en los siguientes puntos:

- Descripción de la actividad empresarial desarrollada.
- Descripción de las condiciones de los lugares de trabajo, de las características de los puestos de trabajo existentes y de los trabajadores que deban desempeñarlos.
- Grado de adecuación de lo dispuesto en la normativa de prevención de riesgos laborales y protección de los trabajadores frente a riesgos específicos, personas especialmente sensibles y
- Relación y descripción de:
 - ✓ Los equipos de trabajo.
 - ✓ Sustancias o preparados químicos.
 - ✓ Tareas a realizar: manipulación manual de cargas, posturas forzadas, movimientos repetitivos, etc.
 - ✓ Organización del trabajo: trabajo a turnos, trabajo nocturno, monotonía, etc.

Evaluación Inicial de los riesgos:

Todos los riesgos que concurren en cada uno de los puestos de trabajo deben ser evaluados inicialmente, lo que conlleva el estudio previo y el conocimiento de:

- Las condiciones de trabajo, es decir, cualquier característica que pueda tener una influencia significativa en la generación de riesgos para la salud de los trabajadores, tales como las condiciones generales de los locales, instalaciones, equipos, productos y demás útiles de trabajo y la naturaleza de los agentes físi-



- cos, químicos y biológicos presentes en el ambiente de trabajo.
- Los procedimientos para la utilización de los agentes anteriormente citados.
 - Todas aquellas otras características del trabajo que influyan en la magnitud de los riesgos.
 - La posibilidad de que el trabajador que vaya a ocupar el puesto de trabajo sea especialmente sensible por sus características personales o estado biológico conocido.
 - Si de los resultados de la evaluación inicial se pusieran de manifiesto situaciones de riesgo para los trabajadores, el empresario deberá llevar a cabo las actividades preventivas necesarias para eliminar, reducir y controlar dichos riesgos.

Evaluación periódica:

Una vez realizada la evaluación inicial de riesgos, ésta deberá ser actualizada cuando cambien las condiciones de trabajo y revisada con carácter periódico cuando:

- Se detecten daños a la salud de los trabajadores (AT o EEPP).
- La vigilancia de la salud pueda indicarnos que las actividades de prevención pueden ser inadecuadas.

La revisión periódica de la evaluación de riesgos puede ser acordada entre empresa y representantes de los trabajadores, teniendo en cuenta, el deterioro por el transcurso del tiempo.

Así mismo se revisará cuando lo establezca la normativa específica de alguno de los riesgos, como por ejemplo en el caso de exposición a ruido, con riesgo de pérdida de audición.

El empresario tiene la obligación de realizar evaluaciones puntuales de los puestos de trabajo que puedan verse afectados por:

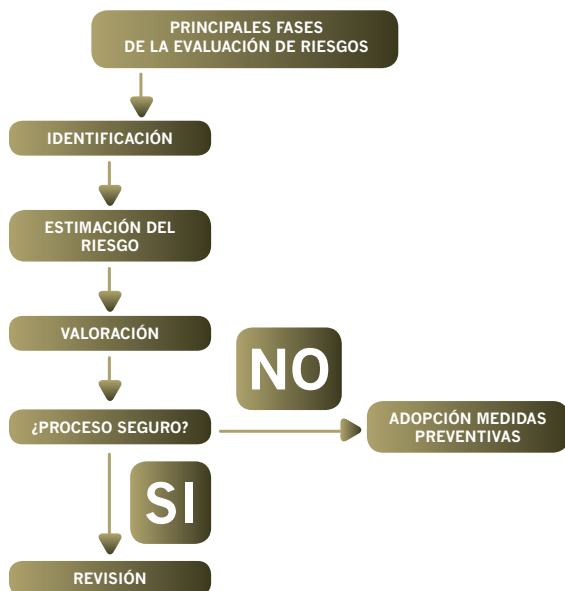
- La elección de equipos de trabajo, sustancias o preparados químicos, la introducción de nuevas tecnologías o la modificación en el acondicionamiento de los lugares de trabajo.

- El cambio de las condiciones de trabajo.
- La incorporación de un trabajador cuyas características personales o estado biológico conocido lo haga especialmente sensible a determinados riesgos que deriven de las condiciones del puesto.

¿Qué fases son más importantes en la evaluación de riesgos?

- Determinar los elementos peligrosos.
- Identificar los trabajadores/as u otras personas expuestas a los riesgos.
- Evaluar el riesgo existente tanto cuantitativamente (mediciones técnicas) como cualitativamente (opinión de los trabajadores/as).
- Analizar si el riesgo puede ser o no eliminado. En el caso de que los riesgos no puedan evitarse, el empresario deberá adoptar las medidas preventivas adecuadas para reducirlo al máximo.





¿QUÉ ASPECTOS FUNDAMENTALES SON NECESARIOS EVALUAR?

CONDICIONES DE SEGURIDAD	CONDICIONES AMBIENTALES DE TRABAJO	CONDICIONES RELACIONADAS CON LA CARGA DE TRABAJO:		ASPECTOS DE LA ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO
		CARGA FÍSICA:	CARGA MENTAL:	
Pasillos y superficies de tránsito	Exposición a contaminantes químicos	Posturas	Nivel de atención	Tipo de tareas
Espacios de trabajo	Exposición a contaminantes biológicos	Esfuerzos físicos, estáticos y dinámicos	Ritmo de trabajo	Duración del ciclo de trabajo
Máquinas	Ventilaciones	Forma y volumen, peso y tamaño de la carga	Percepción de la información	Formación previa del trabajador/a
Herramientas manuales	Climatizaciones	Manipulación de la carga		Conocimiento de todo el proceso de producción y/o del servicio
Objetos del trabajo y su manipulación	Vibraciones	Movimientos repetitivos y pautas		Turnicidad
Almacenamiento de objetos	Calor, frío y humedad			Contenidos de la tarea
Instalación eléctrica Incendios Sustancias químicas	Radiaciones ionizantes y no ionizantes			Autonomía de espacio, tiempo y decisiones
Aparatos y equipos de elevación (montacargas, plataformas)				Participación



PLANIFICACIÓN PREVENTIVA

Una vez realizada la evaluación de riesgos, y de los datos desprendidos de esta evaluación, el empresario deberá realizar la **planificación de la actividad preventiva** de su empresa, estableciendo el orden de prioridades en la toma de medidas preventivas, que irán en función de la magnitud del riesgo y de los trabajadores expuestos al mismo.

Se debe establecer un plazo de tiempo en el que poner en práctica las medidas preventivas necesarias en función de los riesgos detectados y designar un responsable de su aplicación (el empresario siempre es responsable último, aunque pueden figurar en este apartado los mandos intermedios, responsables de departamentos, coordinadores o incluso los Servicios de Prevención), así como el coste económico asignado por la empresa para llevar a cabo dichas medidas preventivas.

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

¿COMO ANALIZAR LA EVOLUCIÓN DE LA SINIESTRALIDAD EN LA EMPRESA?

A través del estudio permanente de los accidentes laborales ocurridos a lo largo del tiempo en una empresa.

Los accidentes laborales son la consecuencia de la falta de medidas preventivas o el fracaso de las mismas en una empresa.

Previamente a que se produzcan los accidentes laborales, se deberá hacer una Inspección de Seguridad, realizada por los servicios técnicos propios, externos o mancomunados, y a petición obligada del empresario/a.

La inspección de seguridad deberá examinar las situaciones de trabajo que deriven riesgos debidos a:

- Condiciones peligrosas.
- Actos peligrosos.
- Métodos inseguros.

¿QUÉ ES LA EPIDEMIOLOGÍA?

Es una técnica preventiva para estudiar la distribución de las enfermedades entre los trabajadores/as.

Sirve para:

- Identificar las causas de las enfermedades que se generan o se agravan en el medio de trabajo.
- Estudiar y controlar los factores de riesgo para la salud.

¿QUÉ SON LOS ESTUDIOS EPIDEMIOLÓGICOS?

Son los métodos para conocer la salud y la enfermedad en la población trabajadora determinando su frecuencia y su distribución.

¿PARA QUE SIRVEN LOS ESTUDIOS EPIDEMIOLÓGICOS?

Para identificar las causas de las enfermedades y relacionar estas con los efectos que las provocan.

Para la identificación de factores que promocionan la salud en el trabajo.



SI SE PRODUJERA UN ACCIDENTE SE DEBERÁN SEGUIR LOS SIGUIENTES PASOS:

1. Notificación del empresario/a a la Entidad Gestora (MUTUA), del accidente a través del “parte oficial” cumplimentado íntegramente.
2. Notificación a través del sistema Delt@ a la autoridad laboral competente.
3. Notificación de forma oficial al trabajador/a accidentado y a sus representantes legales si los hubiese.
5. Investigación de las causas del accidente.
6. Análisis estadístico con los factores claves del accidente.

¿QUÉ SON LAS INSPECCIONES TÉCNICAS?

Son el conjunto de actuaciones dirigidas a la identificación y evaluación de los riesgos que supone un examen detallado de las situaciones de trabajo en relación con las condiciones peligrosas, actos peligrosos y métodos inseguros.

La Inspección de Seguridad se realizará por el servicio de prevención acompañado por los Delegados/as de Prevención y por los trabajadores/as que previamente hayan sido acreditados en la empresa, y posean los niveles formativos suficientes según se recoge en el Reglamento de los Servicios de Prevención.

Los objetivos que deben cumplir las Inspecciones de Seguridad se enmarcan dentro del plan de Prevención de la empresa, y estará básicamente encaminado a cuantificar riesgos y averiguar condiciones peligrosas, de acuerdo a la evaluación de las condiciones de trabajo realizadas previamente por los trabajadores/as y/o el servicio de prevención.

La Inspección de Seguridad se podrá solicitar por el empresario/a, el Servicio de Prevención y por los representantes de los trabajadores/as en la empresa.

Las visitas de la Inspección de Seguridad no sustituirán a las que periódicamente deberá realizar el Delegado/a de Prevención.

¿QUÉ SON LOS PROGRAMAS PREVENTIVOS?

Tienen el objetivo de ejecutar con medios técnicos la modificación de las condiciones de trabajo en base al análisis previo de dicha condición. Una responsabilidad de los servicios de prevención es tener un programa para cada área preventiva como forma de integración en los planes de prevención.

El diseño de dichos programas se hace con la participación de los trabajadores/as y no unilateralmente por los servicios de prevención.

Los protocolos de dichos programas incluirán una justificación de objetivos especificados, la metodología del informe y las conclusiones de los mismos.

Las conclusiones se valorarán en el seno del Comité de Seguridad y Salud.

Los programas de prevención integrados en el plan no superan los ámbitos de actuación de cada una de las áreas.

¿QUÉ ES UN PROGRAMA DE FORMACIÓN?

Es un proyecto formativo negociado con los trabajadores/as y cuya impartición se realizará obligatoriamente de acuerdo con la Ley de Prevención, según el artículo 19, *“el empresario deberá garantizar que cada trabajador reciba una formación teórica y práctica, su-*

ficiente y adecuada en materia preventiva; tanto en el momento de su contratación, cualquiera que sea la modalidad o duración de ésta, como cuando se produzcan cambios en las funciones que desempeñe o se introduzcan nuevas tecnologías o cambios en los equipos de trabajo”.

“La formación deberá impartirse 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”. (Art. 19.2. LPRL).

6

LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA EN MATERIA DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

La Negociación Colectiva puede definirse como el dispositivo a través del cual ha de encauzarse la acción sindical en la empresa. Es el medio habitual y normal de determinar las condiciones de trabajo de todos los trabajadores/as.

Es el mecanismo de regulación de acuerdos entre trabajadores/as y empresarios/as, y el proceso que permite establecer compromisos formales para regular las condiciones de trabajo que han de gozar los trabajadores/as.

La Seguridad y la Salud en el trabajo, y la Prevención de Riesgos Laborales, forman parte decisiva del ámbito de la mejora de las condiciones de trabajo, y por ello serán objeto de negociación dentro de este concepto de la Negociación Colectiva.

Los principales temas que se habrán de negociar con la empresa están contenidos en los siguientes bloques:

- Aspectos técnico preventivos.
- Derechos laborales.
- Aplicación de la normativa en PYMES.

¿QUÉ SON LOS ASPECTOS TÉCNICO PREVENTIVOS?

Son aquellos referidos a la seguridad y la salud de los trabajadores/as que tienen una influencia en sus condiciones de trabajo, y que por deficiencia en las normas han quedado sin reglamentar con la

precisión necesaria ocasionando frecuentemente polémica y judicialización de procesos.

¿QUE SON LOS DERECHOS LABORALES?

Son aquellos que han sido establecidos de forma insuficiente en las normas laborales y que deben ampliar los derechos de los trabajadores/as que se recogen en las normas laborales referidas a la prevención de riesgos, la seguridad y la salud laboral, a través del diálogo para la democratización de las relaciones laborales.

¿QUÉ SIGNIFICA LA APLICACIÓN DE NORMATIVA EN LAS PYMES?

Se trata de dar mayor cobertura preventiva a las PYMES en las que el deterioro de las condiciones de trabajo, por la aplicación de la Reforma Laboral, amenaza a la salud de los trabajadores/as y dificulta el cumplimiento de la LPRL.

ASPECTOS TÉCNICOS PREVENTIVOS

• Evaluación de riesgos

En el convenio se debería fijar un plazo para llevar a cabo la revisión periódica y ordinaria de la evaluación de riesgos inicial, sin perjuicio de los supuestos previstos en la ley; lo que supondría una mejora respecto del art. 6.2. del RD 39/1997, que apela a la negociación colectiva para determinar su periodicidad.

• El plan de prevención

El Convenio Sectorial puede marcar algunas orientaciones sobre la prevención de riesgos laborales, pero además es necesario que cada empresa acuerde y especifique su política de acción preventiva a través de un Plan de Prevención, que es un documento escrito que describe la planificación y la gestión de la prevención de riesgos laborales con el objetivo de mejorar las condiciones de trabajo en dicha empresa.

• **Servicios de Prevención**

Para el cumplimiento correcto de las funciones de los Servicios de Prevención, se habrá de negociar, para el caso de los Servicios de Prevención propios y teniendo en cuenta su carácter interdisciplinar: la formación; la especialidad, la capacitación, la dedicación y el número de componentes del servicio, así como los recursos técnicos, que deberán ser suficientes y adecuados a las actividades preventivas a desarrollar en función del tamaño de la empresa, de los tipos de riesgo y de su distribución en la misma. (Art. 15 R.D. 39/1997 de los Servicios de Prevención).

• **Protección de menores**

Es importante la negociación de contenidos relativos a la protección de los jóvenes en el trabajo (menores de 18 años). En el sentido de prohibir para ellos trabajos:

- Que superen sus capacidades físicas o psicológicas
- Que no realicen trabajos que impliquen una exposición nociva a agentes tóxicos, cancerígenos.
- Que impliquen una exposición nociva a radiaciones.
- Que presenten riesgos de accidentes que por su falta de experiencia o formación, no puedan identificarlos o prevenirlos.
- Que pongan en peligro su salud por exponerles a frío o calor, ruidos o a causa de vibraciones.

• **Protección de la maternidad**

Se negociará igualmente la protección a la maternidad, concretando los agentes, procedimiento y condiciones de trabajo que puedan influir negativamente a las trabajadoras embarazadas.

Por ello, en convenio colectivo se definirán, en el ámbito de cada empresa, los puestos de trabajo con riesgos específicos para las

trabajadoras gestantes y los puestos alternativos. Se acordarán los puestos de trabajo o funciones exentas de riesgo.

LOS DERECHOS LABORALES

Los derechos laborales son aquellos que recoge la normativa actual, la cual tiene algunas limitaciones desde el punto de vista sindical, como son la información, la formación, la consulta, la participación y la vigilancia de la salud.

Estos derechos se deberán ejercer en todas las materias que constituyen las relaciones laborales, **negociando** con los empresarios/as para que se faciliten las actuaciones y procedimientos sindicales.

Reforzar el cumplimiento de la LPRL mediante la inclusión de cláusulas que reconozcan de forma expresa el derecho de los representantes de los trabajadores/as a participar en las evaluaciones de riesgos, en la planificación y en la gestión de la actividad preventiva, en la formación e información, en el conocimiento de los factores de riesgos psicosociales de la empresa ante la existencia de acoso moral...

• Consulta y participación

Habrá que negociar que las propuestas y consideraciones de los delegados/as de prevención, respecto a las materias objeto de consulta y participación, han de adquirir un carácter vinculante ante la toma de decisiones, y no constituir un mero trámite formal previo.

• Crédito horario

La negociación de los créditos debe ir acompañada por el acuerdo con la empresa de la aplicación de los artículos correspondientes de la LPRL y del Estatuto de los Trabajadores, a través de los cuales podrán establecerse otros sistemas de designación de Delegados/as de Prevención.

Los delegados/as deberán participar en el diseño de los programas formativos y en la planificación y desarrollo de los mismos, y promover programas de formación sindical, para los que se negociarán que las horas dedicadas a esta formación sindical tampoco computen en el crédito horario, y puedan realizarse durante el tiempo de trabajo y sean remuneradas.

Esta formación sindical irá dirigida no solo a los Delegados/as de Prevención sino a todos los trabajadores/as.

Estos planes de formación se evaluarán anualmente y formarán parte del Plan de Prevención.

• **El Comité de Seguridad y Salud**

Más allá de las competencias que la Ley atribuye al Comité de Seguridad y Salud, este deberá participar en la asignación de tareas propias del Plan de Prevención, negociando en cuales de ellas quiere participar.

La creación de Comités de Seguridad y Salud deberá propiciarse, también, en las empresas o centros de trabajo de menos de 50 trabajadores/as, en las que el Delegado/a de Prevención junto con un representante de la empresa constituirán el órgano de consulta y participación en materia de prevención de riesgos laborales, y a cuyas reuniones podrán asistir los representantes de los trabajadores/as y los responsables técnicos de la prevención en la empresa.

• **Comisión de Seguridad y Salud en el trabajo**

Se constituirán Comisiones de Seguridad y Salud en el Trabajo de ámbito sectorial y de carácter paritario para el estudio de las condiciones de trabajo en el sector y para el seguimiento de los acuerdos del Convenio en la materia así como para la evaluación de la aplicación de la normativa laboral, de industria y sanitaria necesaria para el desarrollo de la política de prevención de riesgos laborales.

APLICACIÓN DE NORMATIVA EN LAS PYMES

El objetivo a seguir es dar mayor cobertura preventiva a las PYMES en las que el deterioro de las condiciones de trabajo, por la aplicación de la Reforma Laboral, amenaza a la salud de los trabajadores/as y dificulta el cumplimiento de la LPRL.

Debemos desarrollar contenidos sindicales que mejoren las condiciones de trabajo en todas las empresas, independientemente de su tamaño, sector y situación económica.

Los acuerdos en materias específicas o Convenios Sectoriales incluirán:

- Creación de la figura del Delegado/a Territorial para un sector y ámbito concreto en función del sector y el territorio.
- El Delegado/a Territorial tendrá competencias, garantías, crédito horario y sistema solidario de financiación.
- Creación de Comisiones Territoriales y Sectoriales de Seguridad y Salud, con representación paritaria.
- Es conveniente impulsar la creación de fundaciones sectoriales que faciliten la articulación de estas materias planificando la prevención como un elemento más en la estrategia de las empresas y que se coordinen con la Fundación adscrita a la Comisión Nacional de Seguridad y Salud en el trabajo, que la LPRL establece en su Disposición Adicional Quinta.

El Real Decreto 337/2010, de 19 de marzo, por el que se modifica el Real Decreto 39/1997, de 17 de enero, por el que se aprueba el Reglamento de los Servicios de Prevención, establece facilitar el cumplimiento de la normativa de prevención a las pequeñas y medianas empresas, en los siguientes términos:

- Las empresas con menos de 50 trabajadores/as, que no desarrollen actividades del anexo I del Reglamento de los Servicios

de Prevención, podrán realizar de manera simplificada el plan de prevención de riesgos laborales, la evaluación de riesgos y la planificación de la actividad preventiva.

- Las empresas que realicen las actividades preventivas mediante recursos propios dispondrán de un proceso simplificado de auditoría de sus sistemas de gestión de la prevención.
- Se amplía de seis a diez el número de trabajadores/as de las empresas en las que el empresario/a puede asumir de manera personal el desarrollo de la actividad preventiva.





INFORMACIÓN SOBRE COVID-19 EN EL ÁMBITO LABORAL

La información que contiene este apartado esta actualizada a la fecha de publicación de este manual y puede estar sujeta a cambios por parte de las autoridades sanitarias.

¿QUÉ ES EL CORONAVIRUS?

Los coronavirus son una amplia familia de virus que normalmente afectan solo a animales. Algunos tienen la capacidad de transmitirse de los animales a las personas.

El nuevo coronavirus SARS-CoV-2 es un nuevo tipo de coronavirus que puede afectar a las personas y se ha detectado por primera vez en diciembre de 2019 en China.

¿CUÁLES SON LOS SÍNTOMAS DE COVID-19?

La mayoría de los casos presentan síntomas leves, entre los que se encuentran fiebre (por encima de 37,5°C), tos seca, dolor de garganta, dolor muscular y sensación de falta de aire. En algunos casos también puede haber síntomas digestivos como diarrea y dolor abdominal. En casos más graves, la infección puede causar neumonía, dificultad importante para respirar, fallo renal e incluso la muerte.

En el documento **“Estrategia de Detección Precoz, Vigilancia y Control de Covid-19”** (12/11/2020) en su apartado B. Detección de casos de infección activa por SARS-CoV-2 se puede encontrar más sintomatología relacionada.

https://www.mscbs.gob.es/profesionales/saludPublica/ccayes/alertasActual/nCov/documentos/COVID19_Estrategia_vigilancia_y_control_e_indicadores.pdf

¿CÓMO SE TRANSMITE EL CORONAVIRUS?

Parece que la transmisión es por contacto estrecho con las secreciones respiratorias que se generan con la tos o el estornudo de una persona enferma. Su contagiosidad depende de la cantidad del virus en las vías respiratorias. Estas secreciones infectarían a otra persona si entran en contacto con su nariz, sus ojos o su boca. Parece poco probable la transmisión por el aire a distancias mayores de 2 metros.

¿CUÁLES SON LOS GRUPOS VULNERABLES?

Los principales grupos vulnerables son los mayores de 60 años, y aquellas personas diagnosticadas de hipertensión arterial, diabetes, enfermedades cardiovasculares, enfermedades pulmonares crónicas, cáncer, inmunodeficiencias, y el embarazo por el principio de precaución.

En el documento **“Procedimiento de actuación para los servicios de prevención de riesgos laborales frente a la exposición al SARS-CoV-2”** (7/10/2020) existe una Guía de Actuación para la Gestión de la Vulnerabilidad y el Riesgo en el ámbito laboral.

https://www.mscbs.gob.es/profesionales/saludPublica/ccayes/alertasActual/nCov/documentos/Proteccion_Trabajadores_SARS-CoV-2.pdf

¿QUÉ DEBE HACER LA EMPRESA PARA EVITAR CONTAGIOS?

- Es imprescindible reforzar las medidas de higiene personal en todos los ámbitos de trabajo y frente a cualquier escenario de exposición.
- Organizar el trabajo de modo que se reduzca el número de trabajadores expuestos.
- Establecer protocolos y actuaciones para que los trabajadores que tengan presencia en el centro de trabajo mantengan la distancia física. En caso contrario establecer barreras físicas (ej. Mamparas).
- Reforzar la limpieza en las superficies que se tocan con frecuencia. Las superficies del baño y el inodoro deberán ser limpiadas con material desechable y desinfectadas diariamente.
- La desinfección se realizará con productos virucidas autorizados y registrados en España que han demostrado eficacia frente a virus atendiendo a la norma UNE-EN 14476.

En el caso de no poder realizar teletrabajo, se deben tomar las siguientes precauciones:

- Antes de incorporarse al puesto de trabajo lavarse las manos de acuerdo a las recomendaciones elaboradas por el Ministerio de Sanidad.
- Cuando te incorpores al puesto de trabajo ventilar la zona de trabajo durante un mínimo de 5-10 minutos.
- Desinfectar teclado, ratón, auricular del teléfono y similares con material desechable.
- Una vez finalice la jornada de trabajo lavarse las manos con agua y jabón o gel hidroalcohólico.



- Dotar al centro de carteles informativos relativos al lavado de manos e higiene respiratoria (forma de toser y estornudar).

DETECCIÓN, NOTIFICACIÓN, ESTUDIO Y MANEJO DE CASOS Y CONTACTOS EN EL ÁMBITO LABORAL

Las empresas, a través de los servicios de prevención, están llamadas a colaborar con las autoridades sanitarias en la detección precoz de todos los casos compatibles con COVID-19 y sus contactos, para controlar la transmisión.

El objetivo de la vigilancia es la detección precoz de cualquier caso que pueda tener infección activa y que, por tanto, pueda transmitir la enfermedad.

El procedimiento de actuación completo se puede consultar en el documento **“Procedimiento de actuación para los servicios de prevención de riesgos laborales frente a la exposición al SARS-CoV-2”** (7/10/2020) en su apartado 5 Detección, Notificación, Estudio y Manejo de Casos y Contactos.

https://www.mscbs.gob.es/profesionales/saludPublica/ccayes/alertasActual/nCov/documentos/Proteccion_Trabajadores_SARS-CoV-2.pdf

La secuencia de actuación en el ámbito de la Comunidad de Madrid puede consultarse en los siguientes documentos e infografías:

https://www.comunidad.madrid/sites/default/files/doc/empleo/secuencia_de_actuacion_identificacion_de_contactos_estrechos_en_las_empresas.pdf

https://www.comunidad.madrid/sites/default/files/aud/empleo/deteccion_de_una_persona_con_sintomas.pdf

https://www.comunidad.madrid/sites/default/files/aud/empleo/notificacion_de_un_pcr_positivo.pdf

¿QUÉ EQUIPOS DE PROTECCIÓN INDIVIDUAL DEBEMOS USAR PARA EVITAR EL CONTAGIO DEL CORONAVIRUS?

La elección de los equipos de protección individual dependerá mucho del trabajo que deba realizarse. Según se establece en el *Procedimiento de actuación para los Servicios de Prevención de Riesgos Laborales frente a la Exposición al Nuevo Coronavirus (SARS-CoV-2)* se recoge lo siguiente:

Tabla 1. Escenarios de riesgo de exposición al coronavirus SARS-CoV-2 en el entorno laboral

EXPOSICIÓN DE RIESGO	EXPOSICIÓN DE BAJO RIESGO	BAJA PROBABILIDAD DE EXPOSICIÓN
<p>Personal sanitario asistencial y no asistencial que atiende a un caso sospechoso o confirmado de COVID-19.</p> <p>Técnicos de transporte sanitario, si hay contacto directo con un caso sospechoso o confirmado de COVID-19 trasladado.</p> <p>Situaciones en las que no se puede evitar un contacto estrecho en el trabajo con un caso sospechoso o confirmado de COVID-19.</p>	<p>Personal sanitario cuya actividad laboral no incluye contacto estrecho con un caso sospechoso o confirmado de COVID-19, por ejemplo:</p> <ul style="list-style-type: none"> – Acompañantes para traslado. – Celadores, camilleros, trabajadores de limpieza. <p>Personal de laboratorio responsable de las pruebas de diagnóstico virológico.</p> <p>Personal no sanitario que tenga contacto con material sanitario, fómites o desechos posiblemente contaminados.</p> <p>Ayuda a domicilio de contactos asintomáticos.</p>	<p>Trabajadores sin atención directa al público, o a más de 1,5 metros de distancia, o con medidas de protección colectiva que evitan el contacto, por ejemplo:</p> <ul style="list-style-type: none"> – Personal administrativo. – Técnicos de transporte sanitario con barrera colectiva, sin contacto directo con el paciente. – Conductores de transportes públicos con barrera colectiva. – Personal de seguridad.
REQUERIMIENTOS		
<p>En función de la evaluación específica del riesgo de exposición de cada caso: componentes de EPI de protección biológica y, en ciertas circunstancias, de protección frente a aerosoles y frente a salpicaduras.</p>	<p>En función de la evaluación específica del riesgo de cada caso: componentes de EPI de protección biológica.</p>	<p>No necesario uso de EPI.</p> <p>En ciertas situaciones (falta de cooperación de una persona sintomática):</p> <ul style="list-style-type: none"> – protección respiratoria, – guantes de protección.

Los diferentes tipos de equipos de protección individual (EPI), productos sanitarios (PS) y otros, pueden consultarse en el Anexo II del **Procedimiento de actuación para los Servicios de PRL frente a la exposición al SARS-CoV-2**.

- Es importante señalar que siempre hay que tener formación e información para el correcto uso de los equipos de protección individual.
- La higiene, antes y después de usar estos equipos, es obligatoria.
- Se debe intentar mantener en todo momento la pauta de no tocarse la cara, en particular durante el uso de las mascarillas.
- Los guantes nunca sustituyen el lavado de manos.
- Es conveniente organizar descansos, rotación de puestos o cambios en la jornada para garantizar el uso adecuado de los equipos, especialmente aplicable con las mascarillas.
- Es necesario contar con aprovisionamiento suficiente de material de protección, especialmente guantes y mascarillas, para el personal cuando así lo indique el servicio de prevención de riesgos laborales y, muy concretamente, el más expuesto (médicos y enfermería de empresa, personal de limpieza, personal de cara al público).
- De forma general, la recomendación es utilizar EPI desechables o, si no es así, que puedan desinfectarse después del uso, siguiendo las recomendaciones del fabricante.
- En los centros de trabajo es de obligado cumplimiento el uso de mascarilla con independencia del mantenimiento de la distancia interpersonal de seguridad de 1,5 m excepto cuando los trabajadores permanezcan sentados en su puesto de trabajo siempre que se pueda garantizar la citada distancia con otros trabajadores y/o usuarios de las instalaciones.

- La evaluación es la única actividad técnica que podrá servir de base para tomar las decisiones técnico-preventivas adoptadas en cada caso.

¿QUÉ DERECHOS ASISTEN AL TRABAJADOR EN ESTAS CIRCUNSTANCIAS DE RIESGO POR CONTAGIO COVID 19?

Ser informado directamente de los riesgos para su salud y seguridad y de las medidas preventivas adoptadas, incluidas las previstas para hacer frente a situaciones de emergencia.

- Las medidas pueden ser tanto individuales (uso adecuado de EPIS) como colectivas para evitar el contagio (aislamiento y distanciamiento, procedimientos de trabajo, limpieza de fómite, entre otros...).
- Estamos en una situación en la que toda la normativa decretada por el gobierno debe cumplirse.
- Recibir una formación teórica y práctica, suficiente y adecuada en el momento de su contratación y cuando cambie el contenido de la tarea encomendada o se introduzcan nuevas tecnologías o cambios en los equipos de trabajo. La formación deberá estar centrada específicamente en el puesto de trabajo o función de cada trabajador, adaptarse a la evolución de los riesgos y a la aparición de otros nuevos y repetirse periódicamente, si fuera necesario.
- Cabe destacar la incorporación y reincorporación de personal por motivos de cobertura de los servicios considerados esenciales y o necesarios, que debe conocer los riesgos posibles de contagio y recibir una formación mínima en el adecuada para evitar la exposición al contagio.

- La información científica y técnica es cambiante día a día, lo que requiere de un esfuerzo por implantar medidas innovadoras acorde al conocimiento que se va aportando desde las Instituciones sanitarias. El servicio de prevención será el vehículo para estar al día de la información e implantación de todas las medidas puesto para evitarlos, cuestión de máxima prioridad cuando se pretende evitar la dispersión del virus. Y en la medida de lo posible, debe recibir formación de prevención y protección al alcance.
- Tener garantizada una vigilancia periódica de su estado de salud, en función de los riesgos inherentes a su puesto de trabajo.
- En esta cuestión y en relación a la exposición al COVID 19, la competencia corresponde a los servicios médicos de prevención que desarrollan la especialidad de Medicina del Trabajo en las empresas y de las autoridades sanitarias.
- Disponer de las medidas de protección específicas cuando por sus propias características personales o estado biológico conocido o incapacidad física, psíquica o sensorial, sean especialmente sensibles a determinados riesgos derivados del trabajo.
- **Con respecto a los derechos que asisten a los trabajadores para formular denuncias ante la Inspección de Trabajo y Seguridad Social** ante riesgo de que se produzca el contagio de una enfermedad infecciosa en el entorno laboral, **se remite a la redacción de la nota informativa de dicho organismo con fecha 30 de marzo de 2020.**

INCAPACIDAD TEMPORAL Y COVID. INFORMACIÓN PARA TRABAJADORES

¿Cómo se considerarán los periodos de aislamiento preventivo en los procesos de COVID-19?

- Estos periodos se considerarán como incapacidad temporal por enfermedad común, con independencia de su tratamiento de cara a la prestación económica como asimilación excepcional a la contingencia de accidente de trabajo.

¿Quién emitirá los partes de baja, confirmación y alta en los procesos de COVID-19? ¿Cuál será la contingencia a comunicar en estos supuestos?

- La emisión de los partes de baja, confirmación y alta corresponderá al Servicio Público de Salud de la Comunidad Autónoma, a la que esté vinculado el trabajador en función de su domicilio.
- A pesar de ser expedidos como enfermedad común serán tratados, sólo a efectos económicos, como los supuestos derivados de accidente de trabajo.

Si estoy en situación de incapacidad temporal por pago directo, ¿debo seguir presentando los partes de confirmación ante el INSS o ISM para recibir el pago de mi prestación?

- Si el Servicio Público de Salud ha emitido el correspondiente parte de confirmación o, en su caso, parte de alta, el INSS o ISM procederá al pago de la prestación de incapacidad temporal de forma automática sin necesidad de presentar los partes de confirmación y/o alta.
- El periodo que cubran los citados partes de confirmación y/o alta será pagado con la nómina mensual centralizada, como venía siendo habitual antes de la situación extraordinaria de medidas de contención del COVID-19.
- No obstante, el Instituto Nacional de la Seguridad Social sólo podrá emitir el pago si ha habido una emisión previa de los partes de confirmación y/o alta correspondientes.
- Si no recibe el pago, habrá de contactar con el Servicio Público de Salud (SPS) para consultar si se ha emitido el parte de



confirmación y/o alta y resolver, en su caso la incidencia en su emisión, ya que el SPS es el órgano competente para la emisión de los partes de confirmación y/o alta.

¿A qué entidad corresponde el pago de la incapacidad temporal en estos supuestos?

- El salario íntegro del día de la baja estará a cargo del empresario, con independencia de que hubiera habido o no, prestación laboral efectiva el día de la baja médica.
- A partir del día siguiente, la incapacidad temporal estará a cargo de la entidad que proteja la contingencia profesional de los trabajadores de la empresa.

¿Quién será la encargada de prestar la asistencia sanitaria y realizar el control de partes en estos supuestos?

- La asistencia sanitaria y el control de partes se realizará por el Servicio Público de Salud.

¿Cuál será la fecha del hecho causante de la incapacidad temporal por COVID-19? ¿Qué ocurre con los casos anteriores a la entrada en vigor del RDL 6/2020, de 10 de marzo?

- La fecha del hecho causante será aquella en la que se acuerde el aislamiento o enfermedad del trabajador, sin perjuicio de que el parte de baja se expida con posterioridad a esa fecha.
- Para aquellos periodos de aislamiento o enfermedad que se hayan producido con anterioridad a la entrada en vigor del Real Decreto-Ley 6/2020, de 10 de marzo (fecha de entrada en vigor: 12 de marzo 2020), la aplicación de lo anterior se producirá de forma retroactiva a la fecha en la que se haya acordado el aislamiento o diagnosticado la enfermedad. De manera que la prestación económica por incapacidad temporal que se hubiera causado en aquel primer momento deberá considerarse como situación asimilada a accidente de trabajo.

Si he planteado una disconformidad con el alta emitida por el INSS tras los 365 días de mi incapacidad temporal, ¿qué ocurrirá con el percibo de la prestación, teniendo en cuenta la situación excepcional por el estado de alarma?

- El INSS no emitirá resoluciones de alta transcurridos los 365 días en incapacidad temporal hasta que finalice el estado de alarma, pero si usted hubiese planteado con anterioridad al estado de alarma una disconformidad, debe operar la suspensión de los términos e interrupción de los plazos prevista en el Real Decreto Ley 463/2020 de 14 de marzo que establece el estado de alarma.
- Por lo tanto, se prorrogará el pago de la prestación de incapacidad temporal hasta que finalice la situación del estado de alarma y sus prórrogas, momento en el cual se resolverá la disconformidad.
- El pago de la incapacidad temporal en estos supuestos será en régimen de pago directo por la entidad que asume su protección (INSS, ISM o Mutua Colaboradora con la Seguridad Social), con excepción de los trabajadores que se encuentren percibiendo la prestación por desempleo, cuyo pago lo asumirá el Servicio Público de Empleo Estatal (SEPE) o el ISM.
- En los supuestos en lo que sea el INSS, ISM o la Mutua la responsable del pago, deberá formular solicitud de pago directo. Dispone de los formularios oficiales en este enlace⁵ y de más información sobre los canales disponibles para presentar solicitudes durante el estado de alarma en el apartado «Información sobre atención presencial y telemática» de esta sección de Consultas frecuentes COVID-19.

5 <http://www.seg-social.es/wps/portal/wss/internet/Pensionistas/Servicios/34887/40968/41028>



Si estoy percibiendo el pago de la incapacidad temporal a través de pago delegado por mi empresa y mi baja alcanza los 365 días de duración, ¿cómo me afecta la situación excepcional ocasionada por el COVID-19?

- El INSS no emitirá resoluciones de alta transcurridos los 365 días de duración de la situación de incapacidad temporal hasta que finalice el estado de alarma.
- También se suspende temporalmente la emisión de resoluciones de prórroga de incapacidad temporal, por lo que la empresa seguirá abonando la prestación en la modalidad de pago delegado hasta que el INSS se pronuncie respecto del estado incapacitante de este trabajador, una vez finalice el estado de alarma.
- Por tanto, no será necesario ningún trámite por parte del trabajador para seguir percibiendo la prestación de incapacidad temporal ya que la empresa deberá continuar pagándole en pago delegado como hasta antes de alcanzar los 365 días de duración. Tampoco será necesario para percibir la prestación solicitar los partes de confirmación, ya que los Servicios Públicos de Salud, una vez superado el periodo de 365 días de duración, ya no deben emitirlos.

Si soy trabajador autónomo y he optado por una Mutua para causar derecho a la prestación extraordinaria por cese de actividad estando en incapacidad temporal de pago directo por el INSS, ¿a quién corresponde abonarme la incapacidad temporal?

- Si la responsabilidad del pago de la incapacidad temporal correspondía al INSS en el momento de la opción por la Mutua, tras la opción el pago seguirá correspondiendo al INSS.
- Si la incapacidad temporal se causa con posterioridad a la opción por la Mutua o se sufre una recaída de la incapacidad temporal anterior, será la Mutua Colaboradora la que asumirá la gestión y pago de esa incapacidad temporal.

PROPUESTAS DE UGT-MADRID

Las propuestas que desde UGT-Madrid hacemos para intentar reducir la siniestralidad laboral en las empresas de la Comunidad de Madrid, van encaminadas a:

- Exigir el **cumplimiento de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y su normativa de desarrollo**, en relación a los derechos de los trabajadores/as.
- Prevenir las principales causas de la siniestralidad en las empresas, que se centran entre otras en el **empeoramiento de las condiciones de trabajo producidas por las Reformas Laborales**. La temporalidad, la precariedad, la subcontratación, la ausencia de formación y en gran medida la falta de implantación de prevención de riesgos laborales principalmente en la pequeña y muy pequeña empresa.
- Puesta en marcha de los convenios que desarrollan el Acuerdo firmado ente la Comunidad de Madrid y los Interlocutores Sociales, V Plan Director de Prevención de Riesgos Laborales 2017-2020, trasladando la prevención de riesgos, la cultura preventiva a todas y cada una de las empresas y de los trabajadores/as, de manera que finalice esta lacra social que es la pérdida de integridad física e incluso la vida en el trabajo.
- Firma y puesta en marcha del VI Plan Director de Prevención de Riesgos Laborales, de manera que las condiciones de seguridad y salud de la población trabajadora madrileña tenga una mejora constante y continua, y la cultura preventiva se extienda a todos los niveles de la sociedad.”
- Desarrollo del RD 597/2007 de 4 de mayo, sobre **publicación de las sanciones** por infracciones muy graves en materia de prevención de riesgos laborales, **a través de la publicación de una norma en el ámbito de la Comunidad de Madrid** que ejecute y desarrolle aspectos, entre otros, como la determinación



del órgano competente para ordenar que se hagan públicas las sanciones, los medios de publicación, la habilitación de un registro público, etc., es decir, el procedimiento.

- **Exclusión de las subvenciones públicas a las empresas sancionadas** por infracción grave o muy grave en materia de seguridad y salud.
- **Comunicación inmediata**, a la Administración Regional y Local de las **empresas que hayan sido sancionadas** con carácter grave o muy grave, en los términos previstos por la Ley de Contratos del Estado y la normativa reglamentaria que la desarrolla.
- Demandar una **efectiva coordinación entre Inspección de Trabajo, Fiscalía y Judicatura**, con la participación de los agentes sociales para conseguir mejorar la efectividad de las actuaciones llevadas a cabo en materia de siniestralidad laboral, a través del Protocolo Marco de Colaboración firmado entre los anteriores Consejo General del Poder Judicial, Ministerio del Interior, Ministerio de Empleo y Seguridad Social y la Fiscalía General del Estado para la investigación eficaz y rápida de los delitos contra la vida, la salud y la integridad física de los trabajadores/as y la ejecución de las sentencias condenatorias.
- **Convocatoria del grupo de trabajo que emana del convenio** de colaboración firmado **entre la Fiscalía** del Tribunal Superior de Justicia de la Comunidad de Madrid, el Decano de los **Juzgados de Primera Instancia e Instrucción** de Madrid y el **Ayuntamiento de Madrid**, para actuar contra la Siniestralidad laboral. **Valoración de su aplicación y funcionamiento, e incorporación de propuestas de futuro** con la participación de los interlocutores sociales.
- Solicitar la extensión de este Convenio de colaboración a otros municipios tras la comprobación de su excelente grado de actuación en materia de siniestralidad laboral, de manera que a similitud con el Ayuntamiento de Madrid y en base a la Ley 1/2018, de 22 de febrero, de Coordinación de Policías Locales

de la Comunidad de Madrid, se constituyan y se formen grupos especializados en siniestralidad laboral, ya que debido a su proximidad, son los primeros en actuar habitualmente cuando se produce un accidente de trabajo.

- Demandar la adecuada **protección de los técnicos de prevención de riesgos laborales**, cuyas condiciones de trabajo y sobre todo tras las Reformas laborales, ha hecho que se encuentren totalmente desprotegidos, y en absoluta precariedad laboral.
- Elaboración y actualización continua de un **listado, por parte del IRSST, de los Servicios de Prevención Ajenos acreditados en la Comunidad de Madrid**, siguiendo los estándares preventivos de calidad de cara a un buen desarrollo de sus funciones preventivas.
- **Mayor vigilancia y control** de la normativa de prevención de riesgos laborales para lo que será necesario **aumentar los recursos materiales y humanos de la Inspección Provincial de Trabajo** acercándoles a la media europea de inspectores por trabajadores/as.
- Dotar de **mayores recursos al IRSST** para el desarrollo de una mayor labor técnica y de vigilancia y control de la norma, incrementando el número de técnicos y de técnicos habilitados.
- Desarrollar y consolidar una **cultura preventiva** en la sociedad madrileña en todos los ámbitos, impulsando el tratamiento de la prevención de riesgos laborales en los diferentes niveles del sistema educativo. Desplegando paralelamente actuaciones de **comunicación y sensibilización** en la sociedad y en la propia empresa.
- Mejorar la **formación de los delegados y delegadas** de prevención y representantes de los trabajadores/as incrementando el número de horas formativas para adaptarla a la realidad de sus funciones y de los riesgos de los diferentes sectores.
- Demandar a las empresas la **realización de la evaluación de riesgos ergonómicos y psicosociales**, ya que continúan siendo

muy pocas las empresas que las realizan, porque siguen viendo estos riesgos como ajenos.

- Solicitar a la Administración la creación de un grupo de trabajo en el ámbito del diálogo social entre los diferentes organismos de la administración regional (ITSS, IRSST, Sanidad) e interlocutores sociales, que **homogenice criterios** y sitúe adecuadamente la **calificación de accidentes de trabajo**, de manera que esta se corresponda con el tipo de lesiones y el tiempo de baja de las y los accidentados.
- Conocer la siniestralidad de los trabajadores/as autónomos de la Comunidad de Madrid impulsando la realización de estudios sectorializados por municipios. Analizar la posibilidad de crear un sistema estadístico donde se refleje la situación de estos trabajadores/as.
- Potenciar la incorporación en los convenios colectivos de cláusulas que mejoren la normativa actual en materia preventiva acercándolos a la realidad del sector e intentando paliar las negativas consecuencias de la reforma laboral (absentismo, ETTs, contratos temporales...), mejorando la capacidad de representación y actuación de delegados/as de prevención (crédito horario, creación de comisiones paritarias, delegados/as sectoriales y territoriales, formación de los delegados/as de prevención.).

La falta de conocimiento de las **Enfermedades Relacionadas con el Trabajo** está condicionada por la baja notificación de Enfermedades Profesionales, que en muchos casos se tratan como enfermedades comunes, produciéndose un grave perjuicio para el trabajador/a que ve reducidas sus prestaciones, para la sociedad que costea a través del Sistema Sanitario Público enfermedades que corresponden a las Mutuas dentro del Sistema de la Seguridad Social, y para las empresas porque lo que no se declara no existe, y por lo tanto no se previene. Ante esta situación UGT Madrid propone:

- ✓ **Creación de una mesa en el ámbito del Diálogo Social** donde se analice la problemática de las enfermedades relacionadas con el trabajo en nuestra Comunidad.
- ✓ **Coordinación entre la Consejería de Economía, Empleo y Competitividad, la Consejería de Sanidad y el INSS para investigar** las Enfermedades Relacionadas con el Trabajo, especialmente los trastornos musculoesqueléticos, los riesgos psicosociales y los cánceres de origen profesional, con la participación de los agentes sociales.
- ✓ Creación de un **Sistema de Vigilancia Epidemiológica Laboral** que facilite la detección y declaración de enfermedades relacionadas con el trabajo y su implantación en todos los centros de salud.
- ✓ **Formación y coordinación de los médicos de atención primaria y especializada** para que junto con los profesionales sanitarios de los servicios de prevención y de las Mutuas, mejoren la comunicación y se determine rápida y eficazmente si una patología tiene origen laboral. Así mismo sería conveniente la preparación, coordinación, y elaboración de protocolos de actuación para estos profesionales de manera que puedan actuar en situaciones de emergencia por transmisiones víricas o cualquier otra emergencia de salud pública y por tanto de salud laboral con las adecuadas medidas de protección.
- ✓ Potenciar con mayores recursos las **Unidades Básicas de Salud Laboral en las áreas sanitarias** de la Comunidad de Madrid, de manera que exista tratamiento especializado y reconocimiento de las enfermedades del trabajo. Estas unidades se encargarán de desarrollar procedimientos adecuados en caso de emergencias de salud pública, así como de la coordinación con todas las empresas que actúan en un mismo centro en el ámbito sanitario.
- ✓ **Apoyar una mejora del sistema de Gestión de las Mutuas** logrando transparencia y eficacia a través de una **mayor participación** de los representantes de los trabajadores/as en la gestión de las mismas.

- ✓ Conseguir que el **informe de los representantes de los trabajadores/as sea vinculante** en la contratación de las mutuas por las empresas, teniendo así en cuenta criterios de satisfacción de los trabajadores/as y no sólo, de economicidad o fiscalización de las bajas.

CORONAVIRUS Y OTROS AGENTES BIOLÓGICOS. SALUD PÚBLICA Y SALUD LABORAL

En los últimos años hemos vivido epidemias (SIDA, EBOLA, GRIPE A...) y en los actuales días una pandemia producida por el CORONAVIRUS, que es necesario que combatamos. Es el momento de mejorar los sistemas de alerta temprana, de reducir riesgos y de gestionarlos en beneficio de la salud general y de la salud laboral.

La Organización Mundial de la Salud (OMS) y muchos científicos apuntan a que vendrán más pandemias, cada vez con mayor frecuencia y algunos patógenos serán más letales que el coronavirus.

Tanto La Ley 33/ 2011 de 4 de octubre, General de Salud Pública, como la Ley 23/1997, de 19 de noviembre, de Creación del Instituto Regional de Seguridad y Salud en el Trabajo, mandatan a las Administraciones competentes a realizar el análisis, la difusión y la vigilancia de la información relacionada con el estado de salud de la población, incluida las personas trabajadoras, así como la coordinación entre administraciones. De manera que se constituyan sistemas de información en salud pública y salud laboral, así como la realización de informes y documentos con fines de información sanitaria.

La preocupación de UGT-Madrid se basa en la mejora de las condiciones de seguridad y salud de la población trabajadora madrileña y por tanto en la reducción de la siniestralidad tanto de accidentes como de enfermedades del trabajo, así como de la mejora en la calidad de la salud pública, en definitiva, la salud laboral.

Después de la grave crisis padecida por el CORONAVIRUS, es el momento de una mayor coordinación entre diferentes Consejerías

de la Comunidad de Madrid, así como del desarrollo de instrumentos que faciliten el conocimiento, la información y el acercamiento a la salud de los trabajadores y trabajadoras madrileñas.

En base a estos argumentos desde UGT-Madrid proponemos:

- Demandar el desarrollo de la Ley 33/2011, de 4 de octubre, de Salud Pública a la Comunidad de Madrid, y la urgente **convocatoria del Gobierno a los interlocutores sociales**. Tal y como se refleja en los art. 32, art.33 y sobre todo el art. 34, en el que se mandata a la participación de las organizaciones más representativas de empresarios/as y trabajadores/as en la planificación, organización y control de la gestión relacionada con la salud laboral, en distintos niveles territoriales.
- La elaboración de un **sistema de Información Sanitaria en Salud Laboral**, que sea ágil, flexible y eficaz con el fin de conocer el estado de salud de la población trabajadora, para poder aumentar su nivel de salud a través de la mejora de las condiciones de trabajo.

El IRSST y la autoridad sanitaria de la Comunidad Autónoma de Madrid, a través del Servicio de Salud Laboral con la participación de los interlocutores sociales, deben ser los encargados en la definición de un sistema de información sanitaria de salud laboral con el objetivo general de conocer el estado de salud de la población trabajadora, así como aumentar su nivel de salud a través de la mejora de las condiciones de trabajo.

Para la definición del sistema se creará un grupo de trabajo compuesto por representantes de la Administración (Empleo/Sanidad), entidades especializadas (Servicios de Prevención/Mutuas) e interlocutores sociales más representativos.

El sistema debe estar dotado de medios suficientes (personal, material y métodos para recoger, procesar, analizar y transmitir la información necesaria para apoyar la formulación, desarrollo, seguimiento y evaluación de las políticas de salud laboral) para el desarrollo de los objetivos que se marquen.



 **NO OLVIDES QUE ...**

UGT Madrid trabaja por la mejora de las condiciones de trabajo y de seguridad y salud en las empresas desarrollando actuaciones de cara a la disminución de la siniestralidad existente en nuestra Comunidad.

Los centros de trabajo sindicalizados, donde existen representantes de los trabajadores/as son centros de trabajo más seguros. Es importante incrementar la representación de los trabajadores/as en todas las empresas, fundamentalmente en las pequeñas y muy pequeñas que es donde se producen mayores niveles de siniestralidad laboral. A través de la representación sindical haremos llegar al empresario/a nuestras propuestas, dado que los trabajadores/as somos los que mejor conocemos nuestro puesto de trabajo y las condiciones en que desarrollamos el mismo.

Los representantes sindicales, los Delegados/as de Prevención y los Comités de Seguridad y Salud en el Trabajo, son los órganos de defensa de los intereses de los trabajadores/as, vigilan el cumplimiento en las empresas y centros de trabajo de la legislación vigente en materia de Prevención de Riesgos Laborales y promueven la participación de los trabajadores/as mejorando el desarrollo de una política preventiva y la mejora de la seguridad y salud.

... ponte en contacto con UGT Madrid, ¡TU SINDICATO!

ANEXOS

I. MODELO DE COMUNICACIÓN A LA EMPRESA DEL NOMBRAMIENTO DE DELEGADO/A O DELEGADOS/AS DE PREVENCIÓN

I.A. EMPRESAS DE 6-30 TRABAJADORES/AS

A la dirección de la empresa _____,
yo _____, con DNI, _____
como Delegado/a de Personal de la empresa _____
_____, con número de la Seguridad
Social _____

COMUNICO:

Que he sido elegido Delegado/a de Prevención, tal y como establece la Ley de Prevención de Riesgos Laborales (31/1995) en el artículo 36.2., “En las empresas de hasta 30 trabajadores/as, el Delegado/a de Prevención será el Delegado/a de Personal”

Atentamente,

(Firma) _____

_____, ____ de ____ de 20__

Recibido por la empresa:

(fecha) _____ de _____ de 20__.

Firma y sello _____

I.B. EMPRESAS DE MÁS DE 31 TRABAJADORES/AS

A la dirección de la empresa _____,
yo _____, con DNI, _____
como el cargo que corresponda _____ de la empresa
_____, con número de la Seguridad
Social _____

COMUNICO:

Que han sido nombrados los Delegados/as de Prevención de la empresa de acuerdo con lo establecido en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y el Reglamento de los Servicios de Prevención. (Relación de trabajadores/as elegidos, D.N.I.).

Sr/a.

Los trabajadores/as elegidos aceptan el nombramiento comprometiéndose a desempeñar las funciones del cargo y el sigilo profesional de acuerdo con lo establecido en los artículos 36 y 37 de la citada Ley de Prevención de Riesgos Laborales y las disposiciones reglamentarias que la desarrollan.

Atentamente,

(Firma) _____

_____, ____ de _____ de 20__

Recibido por la empresa:

(fecha) _____ de _____ de 20__.

Firma y sello _____

II. MODELO DE COMUNICACIÓN A LA EMPRESA DE LAS DEFICIENCIAS EXISTENTES EN MATERIA DE SEGURIDAD Y SALUD

A la dirección de la empresa_____. Las personas que firmamos este documento, como Delegados/as de Prevención de dicha empresa o centro de trabajo,

COMUNICAMOS:

Que hemos detectado los siguientes riesgos para la seguridad y salud de los trabajadores/as:

1) _____ (riesgo)_____
(Localización: sección; lugar de trabajo; número de trabajadores/as que están expuestos; descripción de los problemas que genera).

2) _____ (riesgo)_____
(Localización: sección, lugar de trabajo; número de trabajadores/as que están expuestos; descripción de los problemas que genera)

Y SOLICITAMOS:

Que se adoptan las medidas preventivas necesarias para evitar los riesgos expuestos anteriormente en el plazo más breve posible.

_____, ____ de ____ de 20__

(firmas)_____ (nombre y apellidos)_____

Recibido por la empresa:(fecha)____ de _____ de 20__

(firma y sello)_____



III. MODELO DE SOLICITUD A LA EMPRESA DE ENTREGA DE DOCUMENTACIÓN AL DELEGADO/A DE PREVENCIÓN

En Madrid a _____ de _____

De Don/Doña: _____ Delegado/a de Prevención

A Don/Doña: _____

Director/a, Gerente, Jefe/a de Personal,....) de la Empresa.

Mediante la presente me pongo en comunicación con usted para solicitarle me sea entregada la documentación en materia preventiva que a continuación se enumera, para así poder cumplir con las competencias y facultades que como Delegado/a de Prevención me confiere el artículo 36 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales (en adelante LPRL):

- Marcada con una x la documentación solicitada
- Fichas técnicas de seguridad de las máquinas.
- Fichas de Seguridad de Productos Químicos
- Información sobre cómo ha organizado la empresa la actividad preventiva, si tiene servicio de prevención propio, con cuántas especialidades, así como los recursos humanos y técnicos, y su ubicación; si ha externalizado alguna especialidad preventiva, en cuyo caso solicito se me informe del servicio de prevención ajeno con el que se han concertado las mismas, y el contrato de concierto de la actividad preventiva, así como si ha concertado toda la actividad preventiva con un servicio de prevención ajeno, de conformidad con lo establecido en los artículos 33 LPRL y 10 y 20 del RSP.

- ❑ El plan de emergencia, tal y como queda establecido en el artículo 18 de la LPRL.
- ❑ Relación de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, así como el índice de absentismo, según se recoge en el artículo 23 de la LPRL.
- ❑ Fecha de realización y protocolos médicos de vigilancia de la salud que se vayan a utilizar para la realización de los reconocimientos médicos específicos de los riesgos a los que están expuestos los trabajadores/as en función de su puesto de trabajo o función, así como las conclusiones que se deriven de los reconocimientos efectuados en relación con la aptitud del trabajador/a, tal y como queda establecido en los artículos 22 y 23 LPRL.
- ❑ Plan formativo en materia preventiva, estableciendo la duración y contenidos de los cursos y entidad formativa que los vaya a impartir, así como el calendario de inicio de los mismos, para la formación tanto teórica como práctica de los trabajadores/as, en relación a los riesgos de su puesto de trabajo o función, a tenor de lo establecido en el artículo 19 LPRL, plan en el cual se me debe dar participación y consulta según el artículo 33-1ºe) LPRL. A este respecto quiero comunicarle que tal y como se desprende del artículo 37 LPRL, el empresario está obligado a darme como delegado/a de prevención el curso de nivel básico en prevención de riesgos laborales, considerando el tiempo dedicado a la formación como tiempo de trabajo efectivo, no pudiéndome descontar ni del crédito horario sindical ni de las vacaciones, según lo establecido legalmente.

Toda esta documentación debe obrar en mi poder, a tenor de lo establecido en los artículos 36-2º b) y 39-2º b) de la LPRL.

Esperando su pronta contestación y entrega de toda la documentación solicitada, en el plazo máximo de un mes, en aras de un correcto cumplimiento de la normativa en prevención de riesgos laborales. En caso negativo se llevarán a cabo las acciones pertinentes.

Recibí. Fecha _____

La Empresa
Firmado

Delegado/a de Prevención
Firmado

IV. MODELO DE SOLICITUD DE ACTUACIÓN DE LA EMPRESA O DEL COMITÉ DE SEGURIDAD Y SALUD

A la dirección de la empresa _____

Los Delegados/as de Prevención abajo firmantes, según las competencias que nos atribuye el artículo 36.2.f) de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales 31/1995 (si procede, añadir el artículo correspondiente al Reglamento de Funcionamiento Interno del Comité de Seguridad y Salud).

SOLICITAMOS:

Que se adopten, lo más pronto posible, las medidas de prevención siguientes:

1) Sección:

Lugar de trabajo

Riesgo detectado

Medida propuesta

2) Sección:

Lugar de trabajo

Riesgo detectado

Medida propuesta

_____, ____ de _____ de 20__.

(FIRMAS) _____

(nombres y apellidos) _____

Recibido por la empresa

(fecha) ____ de _____ de 20__.

(firma y sello) _____

V. PARALIZACIÓN DE LA ACTIVIDAD

V.A. MODELO DE COMUNICACIÓN A LA EMPRESA

A la dirección de la empresa _____

El pleno del Comité de empresa, reunido en fecha _____, y por unanimidad, ha tomado el acuerdo de paralizar las actividades que se realizan en _____ (puesto o puestos de trabajo afectados, afecta a toda la empresa,...), al existir riesgo grave e inminente por cuanto el trabajo se efectúa _____ (condiciones), con evidente probabilidad de que se produzca _____ (accidente/ consecuencia derivada de dicho riesgo).

_____, _____ de _____ de _____

Recibí: Fecha _____

El Secretario/a

V.B. MODELO DE COMUNICACIÓN A LA AUTORIDAD LABORAL

D. _____, con DNI _____, con domicilio a efectos de notificación en _____ (Población) _____ (Código Postal), _____ (calle o plaza, número y piso), como Secretario del Comité de empresa _____ y centro de trabajo, _____. Comparece y

EXPONE

Que reunido en fecha de hoy ___ de _____ del 20___, el Comité de empresa ha tomado el acuerdo de paralización de la actividad _____ por cuanto existe riesgo grave e inminente ante la probabilidad de _____ (accidente/ consecuencia derivada de dicho riesgo).

Que el empresario no ha adoptado hasta la fecha medida de prevención alguna, a pesar de haber sido advertido del riesgo que concurre en el citado trabajo.

Que se ha dirigido, asimismo, por escrito a la dirección de la empresa comunicando el acuerdo de paralización.

Que el acuerdo se ha tomado al amparo de lo dispuesto en el Art. 21.3 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

SOLICITAMOS

Que tras recibir la comunicación de esta situación de riesgo grave e inminente para la seguridad y salud de los trabajadores/as de _____ (La Empresa), actúen con la mayor diligencia posible y adopten las medidas que consideren oportunas para subsanar dicha situación.

_____, _____ de _____ de 20__.

El Secretario/a

VI. MODELO DE COMUNICACIÓN A LA EMPRESA DE LA CONSTITUCIÓN DEL COMITÉ DE SEGURIDAD Y SALUD

A la dirección de la empresa _____.
Las personas que firmamos este documento, como Delegados/as de
Prevención de la empresa,

SOLICITAMOS:

Que se constituya el Comité de Seguridad y Salud (CSS), según dispone la Ley de Prevención de Riesgos Laborales (Ley 31/1995) en el artículo 38, formado paritariamente por la representación de los trabajadores/as y la de la empresa.

Que se designe, por tanto, la representación por parte de la empresa, en igual número que la de Delegados/as de Prevención, tal y como se establece en la Ley 31/95.

Manifestamos que, en correspondencia con el carácter asesor que el artículo 31.2 de la citada ley confiere a los servicios de prevención, no consideramos adecuada la designación de miembros de estos servicios como representantes de la empresa.

(FIRMAS) _____

(nombres y apellidos) _____

_____, ____ de _____ de 20__.

Recibido por la empresa:

(fecha) _____ de _____ de 20__.

(firma y sello) _____

VII. MODELO DE ACTA DE CONSTITUCIÓN DEL COMITÉ DE SEGURIDAD Y SALUD

En _____, el día __ de _____ del 20___, a las _____ horas, se reúnen en el centro de trabajo de la empresa, las siguientes personas:

Sr....., Delegado/a de Prevención
Sr....., Delegado/a de Prevención
Sr....., Delegado/a de Prevención
Sr....., Delegado/a de Prevención
Sr....., Representante de la empresa
Sr....., Representante de la empresa
Sr....., Representante de la empresa
Sr....., Representante de la empresa

Los reunidos acuerdan como único punto del orden del día los siguientes:

1.- Constitución del Comité de Seguridad y Salud.

Los presentes acuerdan nombrar como moderador/a de la sesión al Sr/a....., hasta que se adopten las normas de funcionamiento del Comité.

Los reunidos acuerdan por unanimidad constituir el **COMITÉ DE SEGURIDAD Y SALUD** de la empresa.

VIII. MODELO DE COMUNICACIÓN DE LA ASISTENCIA DE UN ASESOR/A TÉCNICO EXTERNO DE UGT AL COMITÉ DE SEGURIDAD Y SALUD

Al presidente/a del Comité de Seguridad y Salud de la empresa _____,
como Delegado/a de Prevención de dicha empresa, D/D^a _____
_____ y según el Derecho que me atribuye
el artículo 38.2 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales (Ley
31/1995).

COMUNICO:

Que a la próxima reunión del Comité de Seguridad y Salud, que
se celebrará el día _____, asistirá el Sr/a _____
_____ en calidad de asesor/a técnico externo
de UGT _____, ____ de _____ de 20__

(firma) _____

(nombre y apellidos) _____

Recibido por la empresa:

(fecha) _____ de _____ de _____

(firma y sello) _____



IX. MODELO DE SOLICITUD DE AMPLIACIÓN DEL ORDEN DEL DÍA DE UNA REUNIÓN DEL COMITÉ DE SEGURIDAD Y SALUD

Al presidente/a del Comité de Seguridad y Salud de la empresa _____.

Los Delegados/as de prevención que firmamos este documento, según las competencias que nos atribuye el artículo 36.2f de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales (Ley 31/1995)

SOLICITAMOS:

Que se incluyan los puntos siguientes en el orden del día de la próxima reunión del Comité de Seguridad y Salud:

1) _____
_____ (motivo)

2) _____
_____ (motivo)

_____, de _____ del 20__

(nombre y apellidos) _____

X. SOLICITUD DE CONVOCATORIA EXTRAORDINARIA DEL COMITÉ DE SEGURIDAD Y SALUD

Al Presidente/a del Comité de Seguridad y Salud de la empresa _____ . Los Delegados/as de Prevención que firmamos este documento, según las competencias que nos atribuye el artículo 38.3 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales (Ley 31/1995).

SOLICITAMOS:

Que se convoque, en el plazo máximo de _____ (horas/días), una reunión extraordinaria del Comité de Seguridad y Salud, para tratar los temas siguientes:

- 1) _____
- 2) _____
- 3) _____

_____, ____ de _____ de 20__

(firmas) _____

(nombres y apellidos) _____

Recibido por la empresa:

(fecha) _____ de _____ de _____

Firma y sello _____

XI. MODELO DE SOLICITUD DE ENTREGA DE PLAN DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES

De Don/Doña: _____ Delegado/a de Prevención, a Don/Doña: _____ (Director/a, Gerente, Jefe/a de Personal,....) de la Empresa.

En Madrid a _____ de _____

Mediante la presente me pongo en contacto con usted para solicitarle me sea entregado el Plan de Prevención de Riesgos Laborales para así poder cumplir con las competencias y facultades que como Delegado/a de Prevención me confiere el artículo 36 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales. Este documento debe incluir:

- 1) Características generales de la empresa.
- 2) Estructura organizativa,
- 3) Responsabilidades,
- 4) Funciones,
- 5) Identificación de procesos técnicos,
- 6) Prácticas,
- 7) Procedimientos organizativos,
- 8) Organización de la prevención y modalidad elegida,
- 9) Política, objetivos y metas en materia preventiva,
- 10) Y recursos necesarios para realizar la acción de prevención de riesgos en la empresa.

Este documento debe obrar en mi poder, a tenor de lo establecido en el artículo 39.1 a) de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y del art. 2.2 de RD 39/1997 de los Servicios de Prevención.

Esperando su pronta contestación y entrega del documento solicitado, en el plazo máximo de _____, en aras de un correcto cumplimiento de la normativa en prevención de riesgos laborales.

Recibí. Fecha

La Empresa

Delegado/a de Prevención

Firmado

Firmado



XII. MODELO DE SOLICITUD DE ENTREGA DE DOCUMENTACIÓN SOBRE LA PLANIFICACIÓN DE LA ACTIVIDAD PREVENTIVA

De Don/Doña: _____ Delegado/a de Prevención, a Don/Doña: _____ Director/a, Gerente, Jefe/a de Personal,...) de la Empresa.

En Madrid a _____ de _____

Mediante la presente me pongo en contacto con usted para solicitarle me sea entregada la Planificación de la Actividad Preventiva para así poder cumplir con las competencias y facultades que como Delegado/a de Prevención me confiere el artículo 36 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales:

- La planificación de la actividad preventiva, según lo establecido en los artículos 18, 15.1.g, 16 y 23 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales 31/1995, y los artículos 8 y 9 del RD 39/1997, de 17 de enero, por el que se aprueba el Reglamento de los Servicios de Prevención.

Este documento debe obrar en mi poder, a tenor de lo establecido en el artículo 36-2º b) y 39-2º b) de la LPRL.

Esperando su pronta contestación y entrega del documento solicitado, en el plazo máximo de _____, en aras de un correcto cumplimiento de la normativa en prevención de riesgos laborales.

Recibí. Fecha

La Empresa

Delegado/a de Prevención

Firmado

Firmado

XIII. MODELO DE SOLICITUD DE ENTREGA DE EVALUACIÓN DE RIESGOS LABORALES

De Don/Doña: _____ Delegado/a de Prevención, a Don/Doña: _____ (Director/a, Gerente, Jefe/a de Personal,...) de la Empresa.

En Madrid a _____ de _____

Mediante la presente me pongo en contacto con usted para solicitarle me sea entregada la Evaluación de Riesgos para así poder cumplir con las competencias y facultades que como Delegado/a de Prevención me confiere el artículo 36 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales:

Este documento debe obrar en mi poder, a tenor de lo establecido en el artículo 36-2º b) y 39-2º b) de la LPRL.

Esperando su pronta contestación y entrega del documento solicitado, en el plazo máximo de _____, en aras de un correcto cumplimiento de la normativa en prevención de riesgos laborales.

Recibí. Fecha

La Empresa

Delegado/a de Prevención

Firmado

Firmado

XIV. MODELO PARA EL ANÁLISIS DE ACCIDENTES E INCIDENTES DE TRABAJO

HOJA N°:

ACCIDENTE N°:

REFERENCIA	
FECHA	
HORA	
NOMBRE DEL ACCIDENTADO/A	
LUGAR EXACTO DEL ACCIDENTE	
SE PRODUJO EN EL LUGAR DE TRABAJO HABITUAL	<input type="checkbox"/> SI <input type="checkbox"/> NO
DESCRIPCIÓN DEL ACCIDENTE	
HA SIDO CAUSA DE BAJA	<input type="checkbox"/> SI <input type="checkbox"/> NO
CONSECUENCIAS DEL ACCIDENTE (Lesiones,....)	
CAUSAS (Condiciones peligrosas y/o actos inseguros que contribuyeron más directamente en el accidente)	
PROPUESTA DE MEDIDAS PREVENTIVAS A ADOPTAR	
SE ENCONTRABA EL RIESGO CONTEMPLADO EN LA EVALUACIÓN DE RIESGOS	<input type="checkbox"/> SI <input type="checkbox"/> NO
LA EMPRESA HA INVESTIGADO O ESTA INVESTIGANDO EL ACCIDENTE	<input type="checkbox"/> SI <input type="checkbox"/> NO
OBSERVACIONES	
FIRMAS	

XV. MODELO DE COMUNICACIÓN URGENTE A LA AUTORIDAD LABORAL DE ACCIDENTES GRAVES, MUY GRAVES O MORTALES, O QUE AFECTEN A MÁS DE 4 TRABAJADORES/AS

En Madrid, a _____ de _____ de _____

Dirección Provincial de Trabajo
Director General
C/ Princesa, 5, Planta baja
28008 Madrid

Por la presente le comunico con carácter urgente que el día _____ de _____ de _____ a las _____ horas, ocurrió un accidente con lesiones _____ (1) en el centro de trabajo, sito en la localidad _____ calle o término _____ nº _____, que afectó al/los siguiente/s trabajador/es _____ (2).

Atentamente

Delegado/a de Prevención

Empresa

(1) Elegir según los casos: grave, muy grave, mortal o leve que afecten a más de 4 trabajadores/as.

(2) Relacionar el/los trabajador/es accidentados

XVI. MODELO DE SOLICITUD PARA LA RECLAMACIÓN DE HORAS DE FORMACIÓN EN PREVENCIÓN A LA EMPRESA

De Don/Doña: _____ Delegado/a de
Prevención A Don/Doña: _____
(Director/a, Gerente, Jefe/a de Personal,....) de la Empresa

En Madrid a _____ de _____

Asunto:

Reclamación de horas empleadas en Curso de Prevención

La Ley de Prevención de Riesgos Laborales, en su artículo 37.2 establece que: “el empresario deberá proporcionar a los Delegados/as de Prevención los medios y la formación en materia preventiva que resulten necesarios para el ejercicio de sus funciones”. “El tiempo dedicado a la formación será considerado como tiempo de trabajo efectivo a todos los efectos y su coste no podrá recaer en ningún caso sobre los Delegados/as de Prevención”.

Así mismo, la citada Ley 31/1995, en su artículo 19.2 dice: “La formación deberá impartirse, siempre que sea posible, dentro de la jornada laboral o, en su defecto en otras horas pero con descuento en aquella del tiempo invertido en la misma”.

Además el artículo 12.12 de la Ley 5/2000, de Infracciones y Sanciones en el Orden Social califica como infracción grave del empresario “No proporcionar la formación a los Delegados/as de Prevención”

En mi calidad de Delegado/a de Prevención de esta empresa acudí a un Curso Básico de Prevención de Riesgos Laborales, de _____

horas, impartido según el Anexo IV del Reglamento de los Servicios de Prevención (RD 39/1997) en los días y horarios _____

_____ fuera de la jornada laboral, y del cuál adjunto certificación de asistencia, por lo que

Solicito:

El descuento en mi jornada de trabajo de las _____ horas invertidas en el Curso Básico de Prevención de Riesgos Laborales, estando interesado en disfrutarlas en los siguientes días . _____

Rogamos se acuse recibo de este escrito

Recibí. Fecha

La Empresa

Delegado/a de Prevención

Firmado

Firmado



XVII. MODELO DE SOLICITUD DE HORAS PARA ASISTIR A LA FORMACIÓN ORGANIZADA POR EL SINDICATO

Al Responsable de RRHH de la empresa _____,
yo _____, como Delegado/a
de Prevención,

EXPONGO:

Que, según lo especificado en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales (Ley 31/1995), en lo referente a la obligación de:

- El empresario ha de proporcionar la formación en materia preventiva que haga falta a los Delegados/as de Prevención para que puedan ejercer sus funciones (artículos 19.1 y 37.2).
- Concertar la formación de manera interna en la empresa o a través de servicios externos a la empresa (artículo 19.2).

Por todo eso,

SOLICITO:

Permiso de asistencia a (la actividad formativa) _____,
organizada por _____,
que se realizará en _____ los días _____
Adjunto una copia de la actividad formativa nombrada.

_____, _____ de _____ de 20__.

(Firma) _____

Recibido por la empresa: _____ de _____ de 20__.

(Firma y sello) _____.

XVIII. MODELO DE SOLICITUD DE REALIZACIÓN DE VIGILANCIA DE LA SALUD

A la dirección de la empresa _____

Las personas que firmamos este documento, como Delegados/as de Prevención de dicha empresa, según se establece en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales (31/1995), en lo referente a la obligación del empresario de garantizar a los trabajadores/as la vigilancia periódica de su estado de salud en función de los riesgos inherentes al trabajo (Artículo 22.apartado 1.).

SOLICITAMOS:

Que se realice una vigilancia de la salud específica a cada puesto de trabajo en relación con los riesgos detectados a partir de la evaluación de riesgos, ya que su realización es imprescindible para evaluar los efectos de las condiciones de trabajo sobre la salud de los trabajadores/as de esta empresa, tal y como establece la Ley 31/95.

Rogamos que se notifique a los Delegados/as de Prevención o al CSS, el calendario de reconocimientos médicos específicos referentes a la vigilancia de la salud.

Firmado:

_____, ____ de _____ de 20__.

(firmas) _____

(nombre y apellidos) _____

Recibido por la empresa: _____ de _____ de 20__

Firma y sello _____

XIX. DISCONFORMIDAD CON EL ALTA MÉDICA EMITIDA POR LA MUTUA. MODELO OFICIAL

PROCEDIMIENTO ADMINISTRATIVO DE REVISIÓN

INSTRUCCIONES PARA CUMPLIMENTAR LA SOLICITUD

- 1.- **DATOS PERSONALES Y PROFESIONALES** - Consigne sus datos de identificación personal y de residencia permanente. Indique su profesión así como las tareas habituales de su actividad laboral. En este apartado nos puede facilitar su número de móvil y la dirección de correo electrónico para contactar con usted por estos medios y agilizar las comunicaciones.
- 2.- **MOTIVOS DE SU DISCONFORMIDAD CON EL ALTA MÉDICA** - Indique los motivos que tiene para mostrar su disconformidad con el alta médica emitida.
- 3.- **DATOS DE LA ENTIDAD COLABORADORA Y DEL PROCESO DE INCAPACIDAD TEMPORAL, POR CONTINGENCIAS PROFESIONALES, QUE MOTIVA LA DISCONFORMIDAD** - En este apartado nos debe indicar el nombre de la Mutua de AT y EP de la Seguridad Social o Empresa Colaboradora, así como las fechas de baja y alta médica del proceso de incapacidad temporal del que solicita revisión.
- 4.- **DOCUMENTOS QUE ACOMPAÑA** - A esta solicitud, con el fin de que este Instituto conozca los antecedentes médico-clínicos existentes con anterioridad, debe acompañar NECESARIAMENTE el historial médico previo relacionado con el proceso de incapacidad temporal del que solicita revisión o, si no dispone del mismo, copia de la solicitud de dicho historial a la entidad colaboradora (Mutua de AT y EP de la Seguridad Social o Empresa Colaboradora), lo que acreditará mediante el sello de entrada de dicha entidad en este formulario y, en este último caso, adjuntar copia del alta médica que origina la presente revisión.
- 5.- **ALEGACIONES** - Si desea añadir algo, que considere importante y no vea recogido en esta solicitud, consígnelo en este apartado de la forma más breve y concisa posible.

EL INSTITUTO NACIONAL DE LA SEGURIDAD SOCIAL LE INFORMA:

Si esta solicitud no va acompañada de los documentos necesarios para su tramitación, deberá presentarlos en cualquier dependencia de la Dirección Provincial, personalmente o por correo, en el plazo de diez días contados desde el siguiente a aquel en el que se le haya notificado su requerimiento.

Si no presenta estos documentos, entenderemos que desiste de la petición, de acuerdo con lo previsto en los arts. 70 y 71 de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre (BOE del 27-11-92 y 14-1-99).

RECUERDE:

Si solicita el historial médico ante la entidad colaboradora (Mutua o Empresa) puede llevar este formulario para que le pongan el sello de entrada que acredite su solicitud en dicha entidad.

El trabajador que inicie el procedimiento de revisión, lo comunicará a la empresa en el mismo día en que presente su solicitud o en el siguiente día hábil. A tal fin, este modelo, contiene dos copias con los datos básicos de la revisión, para que comunique a su empresa el inicio del procedimiento así como, en su caso, a la Mutua de AT y EP de la Seguridad Social. Ambas copias sólo tendrán validez cuando hayan sido presentadas y registradas.

Las resoluciones emitidas por el Instituto Nacional de la Seguridad Social, en el ejercicio de las competencias establecidas en el artículo 4 del Real Decreto 1430/2009 de 11 de septiembre, podrán considerarse dictadas con los efectos atribuidos a la resolución de una reclamación previa, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 71.3 de la Ley 36/2011 de 10 de octubre, reguladora de la jurisdicción social (BOE de 11 de octubre). Lo que se hará constar en la resolución que se dicte.

www.seg-social.es

Debe imprimir un único ejemplar y presentarlo en un Centro de Atención e Información de la Seguridad Social.

①



MINISTERIO
DE EMPLEO
Y SEGURIDAD SOCIAL

Borrar

SECRETARÍA DE ESTADO
DE LA SEGURIDAD SOCIAL



INSTITUTO NACIONAL DE LA
SEGURIDAD SOCIAL

PROCEDIMIENTO ADMINISTRATIVO DE REVISIÓN

SOLICITUD DE REVISIÓN DEL ALTA MÉDICA, POR
CONTINGENCIAS PROFESIONALES, EMITIDA POR
LA MUTUA DE AT Y EP DE LA SEGURIDAD SOCIAL
O EMPRESA COLABORADORA

1. DATOS PERSONALES Y PROFESIONALES

Primer apellido		Segundo apellido		Nombre				
Fecha de nacimiento	Sexo <input type="checkbox"/> Hombre <input type="checkbox"/> Mujer	DNI-NIE-Pasaporte	Número de la Seguridad Social	Teléfono fijo	Teléfono móvil			
Domicilio (calle, plaza ...)				Número	Bloque	Escalera	Piso	Puerta
Código postal	Localidad		Provincia		Nacionalidad			
SI DESEA recibir información por correo electrónico, indiquenos su dirección								
Profesión		Descripción de las tareas habituales de su actividad laboral						

2. MOTIVOS DE SU DISCONFORMIDAD CON EL ALTA MÉDICA

--

3. DATOS DE LA ENTIDAD COLABORADORA Y DEL PROCESO DE INCAPACIDAD TEMPORAL, POR CONTINGENCIAS PROFESIONALES, QUE MOTIVA LA DISCONFORMIDAD

Mutua de AT y EP de la Seguridad Social/ Empresa Colaboradora	
Fecha de la baja médica	Fecha del alta médica

4. DOCUMENTOS QUE ACOMPAÑA

<input type="checkbox"/> Copia del alta médica emitida por la Mutua de AT y EP de la Seguridad Social o Empresa Colaboradora.
<input type="checkbox"/> Historial médico previo relacionado con el proceso de incapacidad temporal de que se trata.
<input type="checkbox"/> Solicitud del historial clínico a la Mutua de AT y EP de la Seguridad Social o Empresa Colaboradora, conforme consta en este formulario.
Recibida la solicitud del historial clínico
Sello de entrada de la Mutua de AT y EP de la Seguridad Social o de la Empresa Colaboradora

5. ALEGACIONES

--

MANIFIESTO. mi consentimiento para la aportación, consulta u obtención de copia de los datos de mi historial clínico, custodiado por la Entidad Colaboradora, así como para que mis datos de identificación personal y de residencia puedan ser consultados, con garantía de confidencialidad, en el caso de acceso informatizado a dichos datos.

....., a de de 20

Firma,

Sr/a. Director/a Provincial del Instituto Nacional de la Seguridad Social de

2012110
C:02,018

Ejemplar para el INSS



MINISTERIO
DE EMPLEO
Y SEGURIDAD SOCIAL

SECRETARÍA DE ESTADO
DE LA SEGURIDAD SOCIAL



INSTITUTO NACIONAL DE LA
SEGURIDAD SOCIAL

PROCEDIMIENTO ADMINISTRATIVO DE REVISIÓN

SOLICITUD DE REVISIÓN DEL ALTA MÉDICA, POR
CONTINGENCIAS PROFESIONALES, EMITIDA POR
LA MUTUA DE AT Y EP DE LA SEGURIDAD SOCIAL
O EMPRESA COLABORADORA

1. DATOS PERSONALES Y PROFESIONALES

Primer apellido		Segundo apellido		Nombre		
Fecha de nacimiento	Sexo <input type="checkbox"/> Hombre <input type="checkbox"/> Mujer	DNI-NIE-Pasaporte	Número de la Seguridad Social	Teléfono fijo	Teléfono móvil	
Domicilio (calle, plaza ...)			Número	Bloque	Escalera	Piso Puerta
Código postal	Localidad	Provincia		Nacionalidad		
SI DESEA recibir información por correo electrónico, indiquenos su dirección						
Profesión	Descripción de las tareas habituales de su actividad laboral					

2. MOTIVOS DE SU DISCONFORMIDAD CON EL ALTA MÉDICA

--

3. DATOS DE LA ENTIDAD COLABORADORA Y DEL PROCESO DE INCAPACIDAD TEMPORAL, POR CONTINGENCIAS PROFESIONALES, QUE MOTIVA LA DISCONFORMIDAD

Mutua de AT y EP de la Seguridad Social/ Empresa Colaboradora
Fecha de la baja médica Fecha del alta médica

4. DOCUMENTOS QUE ACOMPAÑA

<input type="checkbox"/> Copia del alta médica emitida por la Mutua de AT y EP de la Seguridad Social o Empresa Colaboradora. <input type="checkbox"/> Historial médico previo relacionado con el proceso de incapacidad temporal de que se trata. <input type="checkbox"/> Solicitud del historial clínico a la Mutua de AT y EP de la Seguridad Social o Empresa Colaboradora, conforme consta en este formulario. <p style="text-align: center;">Recibida la solicitud del historial clínico</p> <p style="text-align: center;">Sello de entrada de la Mutua de AT y EP de la Seguridad Social o de la Empresa Colaboradora</p>

5. ALEGACIONES

--

MANIFIESTO. mi consentimiento para la aportación, consulta u obtención de copia de los datos de mi historial clínico, custodiado por la Entidad Colaboradora, así como para que mis datos de identificación personal y de residencia puedan ser consultados, con garantía de confidencialidad, en el caso de acceso informatizado a dichos datos.

....., a de de 20

Firma,

Se/á. Director/a Provincial del Instituto Nacional de la Seguridad Social de



MINISTERIO
DE EMPLEO
Y SEGURIDAD SOCIAL

SECRETARÍA DE ESTADO
DE LA SEGURIDAD SOCIAL



INSTITUTO NACIONAL DE LA
SEGURIDAD SOCIAL

PROCEDIMIENTO ADMINISTRATIVO DE REVISIÓN
SOLICITUD DE REVISIÓN DEL ALTA MÉDICA, POR
CONTINGENCIAS PROFESIONALES, EMITIDA POR
LA MUTUA DE AT Y EP DE LA SEGURIDAD SOCIAL
O EMPRESA COLABORADORA

1. DATOS PERSONALES Y PROFESIONALES

Primer apellido		Segundo apellido		Nombre			
Fecha de nacimiento	Sexo <input type="checkbox"/> Hombre <input type="checkbox"/> Mujer	DNI-NIE-Pasaporte	Número de la Seguridad Social	Teléfono fijo	Teléfono móvil		
Domicilio (calle, plaza ...)			Número	Bloque	Escalera	Piso	Puerta
Código postal	Localidad	Provincia		Nacionalidad			
SI DESEA recibir información por correo electrónico, indiquenos su dirección							
Profesión	Descripción de las tareas habituales de su actividad laboral						

2. MOTIVOS DE SU DISCONFORMIDAD CON EL ALTA MÉDICA

--

3. DATOS DE LA ENTIDAD COLABORADORA Y DEL PROCESO DE INCAPACIDAD TEMPORAL, POR CONTINGENCIAS PROFESIONALES, QUE MOTIVA LA DISCONFORMIDAD

Mutua de AT y EP de la Seguridad Social/ Empresa Colaboradora
Fecha de la baja médica Fecha del alta médica

4. DOCUMENTOS QUE ACOMPAÑA

<input type="checkbox"/>	Copia del alta médica emitida por la Mutua de AT y EP de la Seguridad Social o Empresa Colaboradora.
<input type="checkbox"/>	Historial médico previo relacionado con el proceso de incapacidad temporal de que se trata.
<input type="checkbox"/>	Solicitud del historial clínico a la Mutua de AT y EP de la Seguridad Social o Empresa Colaboradora, conforme consta en este formulario. Recibida la solicitud del historial clínico
Sello de entrada de la Mutua de AT y EP de la Seguridad Social o de la Empresa Colaboradora	

204.1210
C-065.08

Ejemplar para la empresa



MINISTERIO
DE EMPLEO
Y SEGURIDAD SOCIAL

SECRETARÍA DE ESTADO
DE LA SEGURIDAD SOCIAL



INSTITUTO NACIONAL DE LA
SEGURIDAD SOCIAL

PROCEDIMIENTO ADMINISTRATIVO DE REVISIÓN

SOLICITUD DE REVISIÓN DEL ALTA MÉDICA, POR CONTINGENCIAS PROFESIONALES, EMITIDA POR LA MUTUA DE AT Y EP DE LA SEGURIDAD SOCIAL O EMPRESA COLABORADORA

1. DATOS PERSONALES Y PROFESIONALES

Primer apellido		Segundo apellido		Nombre		
Fecha de nacimiento	Sexo <input type="checkbox"/> Hombre <input type="checkbox"/> Mujer	DNI-NIE-Pasaporte	Número de la Seguridad Social	Teléfono fijo	Teléfono móvil	
Domicilio (calle, plaza ...)			Número	Bloque	Escalera	Piso Puerta
Código postal	Localidad	Provincia		Nacionalidad		
SI DESEA recibir información por correo electrónico, indiquenos su dirección						
Profesión	Descripción de las tareas habituales de su actividad laboral					

2. MOTIVOS DE SU DISCONFORMIDAD CON EL ALTA MÉDICA

--

3. DATOS DE LA ENTIDAD COLABORADORA Y DEL PROCESO DE INCAPACIDAD TEMPORAL, POR CONTINGENCIAS PROFESIONALES, QUE MOTIVA LA DISCONFORMIDAD

Mutua de AT y EP de la Seguridad Social/ Empresa Colaboradora
Fecha de la baja médica Fecha del alta médica

4. DOCUMENTOS QUE ACOMPAÑA

<input type="checkbox"/> Copia del alta médica emitida por la Mutua de AT y EP de la Seguridad Social o Empresa Colaboradora.
<input type="checkbox"/> Historial médico previo relacionado con el proceso de incapacidad temporal de que se trata.
<input type="checkbox"/> Solicitud del historial clínico a la Mutua de AT y EP de la Seguridad Social o Empresa Colaboradora, conforme consta en este formulario. Recibida la solicitud del historial clínico
Sello de entrada de la Mutua de AT y EP de la Seguridad Social o de la Empresa Colaboradora

204.12.10
C-065.08

Ejemplar para la Mutua



A CUMPLIMENTAR POR LA ADMINISTRACIÓN

Apellidos y nombre del solicitante	DNI-NIE-Pasaporte
Clave de identificación de su expediente:	Registro INSS
Funcionario de contacto:	

PROCEDIMIENTO ADMINISTRATIVO DE REVISIÓN
SOLICITUD DE REVISIÓN DEL ALTA MÉDICA, POR
CONTINGENCIAS PROFESIONALES, EMITIDA POR
LA MUTUA DE AT Y EP DE LA SEGURIDAD SOCIAL
O EMPRESA COLABORADORA

DOCUMENTOS QUE SE LE REQUIEREN ⁽¹⁾ EN LA FECHA DE RECEPCIÓN DE LA SOLICITUD POR EL INSS:	
1	<input type="checkbox"/> Copia del alta médica emitida por la Mutua de AT y EP de la Seguridad Social o Empresa Colaboradora.
2	<input type="checkbox"/> Historial médico previo relacionado con el proceso de incapacidad temporal de que se trata.
3	<input type="checkbox"/> Copia de la solicitud del historial clínico a la Mutua de AT y EP de la Seguridad Social o Empresa Colaboradora.
4	<input type="checkbox"/> Otros documentos
	Recibí Firma

Recibí los documentos requeridos a excepción de los números:
Firma
Cargo y nombre del funcionario
Fecha Lugar

(1) La documentación deberá presentarla en cualquier dependencia de esta Dirección Provincial, personalmente o por correo, en el plazo de diez días contados desde el siguiente a la fecha en la que se le haya requerido.

Si no la presenta en el plazo señalado, entenderemos que desiste de la petición, de acuerdo con lo previsto en los arts. 70 y 71 de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre (BOE del 27-11-92 y 14-1-99). Si, por el contrario, la presenta en el tiempo requerido, el plazo máximo para resolver y notificar se iniciará a partir de la fecha de recepción de los documentos solicitados.

Esta solicitud va a ser tramitada por medios informáticos. Los datos personales que figuran en ella serán incorporados a un fichero creado por la Orden 26-3-1999 (BOE 8-4-99) y permanecerán bajo custodia de la Dirección General del Instituto Nacional de la Seguridad Social. En cualquier momento puede ejercitar sus derechos de acceso, rectificación, cancelación y oposición sobre los datos incorporados al mismo ante la Dirección Provincial del INSS (art. 5 de la Ley 15/1999, de 13 de diciembre, de Protección de Datos de carácter personal, BOE del día 14).

XX. MODELO DE SOLICITUD A LA EMPRESA DE LA NECESIDAD DE ENTREGA DE EQUIPOS DE PROTECCIÓN INDIVIDUAL A LOS TRABAJADORES/AS

Nombre y dirección

Empresa

Responsable

Fecha

Sr/a _____:

Mediante la presente me pongo en comunicación con usted para solicitarle de acuerdo al art. 17 LPRL que en los siguientes puestos de trabajo:

- a) puesto 1 _____
- b) puesto 2 _____
- c) puesto 3 _____

sean entregados los Equipos de Protección Individual adecuados a los riesgos específicos al puesto. Además solicito que los trabajadores/as afectados sean informados adecuadamente de acuerdo al Art. 18 LPRL. Además es preceptivo que los delegados/as de Prevención sean consultados previamente sobre el tipo de Equipos de Protección Individual que elija la empresa de acuerdo al Art. 33 1 a) de la LPRL.

Esperando su pronta contestación y la puesta en marcha de los procedimientos adecuado para la entrega de los EPI'S, en el plazo máximo de _____, reciba un saludo.

Fdo.: Delegados/as PREVENCIÓN Recibí de la empresa

XXI. MODELO DE DENUNCIA ANTE LA INSPECCIÓN DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL

A LA INSPECCIÓN DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL DE MADRID

D./Dña. _____, con DNI núm. _____
y domicilio a efectos de notificaciones en _____
ante este organismo comparece y,

DICE

Que por medio del presente escrito viene a formular ESCRITO DE DENUNCIA contra la empresa....., con domicilio.....

HECHOS

Expone de manera detallada cada hecho y seguidamente la normativa que con cada conducta se considera infringida.

Primero.-

Segundo.-

Por todo lo expuesto,

SOLICITAMOS A ESTA INSPECCIÓN, que habiendo presentado este escrito y los documentos que se adjuntan, tenga por interpuesta denuncia contra la empresa.....y de acuerdo con los hechos descritos proceda a realizar las oportunas investigaciones a fin de determinar la existencia de infracción laboral y en su caso imponga las sanciones que correspondan, en todo caso, dando traslado a esta parte de las resoluciones que se dicten al respecto.

En _____ a _____ de _____

XXII. SOLICITUD DE INFORMACIÓN SOBRE LA ADOPCIÓN DE RECURSOS PREVENTIVOS POR LA EMPRESA

De Don/Doña _____ Delegado/a
de Prevención, a Don/Doña _____
(Director/a, Gerente, Jefe/a de Personal,...) de la Empresa _____

En Madrid a _____ de _____ de _____

Mediante la presente me pongo en contacto con usted para solicitarle que me sea entregada la información relativa a los recursos preventivos por los que ha optado la empresa, para el cumplimiento de lo establecido en el artículo 32.bis de la Ley 54/2003, de 12 de diciembre reforma del marco normativo de Prevención de Riesgos Laborales y en los artículos 11 y 12 del Real Decreto 171/2004, de 30 de enero, por el que se desarrolla el artículo 24 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, en materia de coordinación de actividades empresariales.

Según el artículo 12 punto 3 del RD 171/2004, de 30 de enero, cuando los medios de coordinación establecidos sean la presencia de **recursos preventivos** en el centro de trabajo o la designación de una o varias personas encargados de la coordinación de actividades empresariales, se facilitarán a los trabajadores/as los datos necesarios para permitirles su identificación.

Esperando su pronta contestación y entrega de la información solicitada, en el plazo máximo de _____, en aras de un correcto cumplimiento de la normativa en Prevención de Riesgos Laborales.

Un saludo.

Recibí. Fecha

La Empresa

Delegado/a de Prevención

Firmado

Firmado

NORMATIVA BÁSICA

- **Constitución Española**, de 27 diciembre de 1978 en su artículo 40.2.
- **Real Decreto de 24 de julio de 1889, Código Civil.** (Art. 1101, 1902, 1903, 1904).
- **Real Decreto 577/1982**, de 17 de marzo, por el que se regula la Estructura y Competencias del Instituto de Seguridad e Higiene en el Trabajo.
- **Convenio 155 de la OIT** sobre Seguridad y Salud de los Trabajadores y Medioambiente (Ratificado por España el 26 de julio de 1985).
- **Ley 14/1986**, de 25 de abril, General de Sanidad.
- **Real Decreto 1561/1995**, de 21 de septiembre, sobre las Jornadas Especiales de Trabajo.
- **Ley 31/1995**, de 8 de noviembre, **de Prevención de Riesgos Laborales.**
- **Ley Orgánica 10/1995**, de 23 de noviembre, del Código Penal, en sus artículos 316, 317 y 318.
- **Real Decreto 1879/1996**, de 2 de agosto por el que se regula la composición de la Comisión Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo.
- **Real Decreto 39/1997**, de 17 de enero, por el que se aprueba el **Reglamento de los Servicios de Prevención.**
- **Real Decreto 486/1997**, de 14 de abril, por el que se establecen las disposiciones mínimas de seguridad y salud en los lugares de trabajo.

- **Real Decreto 487/1997**, de 14 de abril, sobre disposiciones mínimas de seguridad y salud relativas a la manipulación manual de cargas que entrañe riesgos, en particular dorsolumbares, para los trabajadores.
- **Real Decreto 488/1997**, de 14 de abril, sobre disposiciones mínimas de seguridad y salud relativas al trabajo con equipos que incluyen pantallas de visualización.
- **Real Decreto 773/1997**, 30 de mayo, sobre disposiciones mínimas de seguridad y salud relativas a la utilización por los trabajadores de equipos de protección individual.
- **Real Decreto 1627/1997**, de 24 de octubre, por el que se establecen disposiciones mínimas de seguridad y salud en las obras de construcción.
- **Ley 50/1998**, de 30 de diciembre, de Medidas Fiscales, Administrativas y de Orden Social.
- **Real Decreto 216/1999**, de 5 de febrero, sobre disposiciones mínimas de Seguridad y Salud en el Trabajo en el ámbito de las Empresas de Trabajo Temporal.
- **Ley 39/1999**, de 5 de noviembre, para promover la Conciliación de la Vida Familiar y Laboral de las Personas Trabajadoras.
- **Real Decreto 5/2000**, de 4 de agosto, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley sobre Infracciones y sanciones en el Orden Social.
- **Real Decreto 309/2001**, de 23 de marzo, por el que se modifica el Real Decreto 1879/1996, de 2 de agosto, por el que se regula la composición de la Comisión Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo.
- **Orden de 26 de junio de 2001**, por el que se nombran los

miembros de la Comisión Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo.

- **Orden TAS/2926/2002** de 19 de noviembre, deroga la Orden de 16 de diciembre de 1987, por el que se establecen nuevos modelos para la Notificación de Accidentes de Trabajo y se dan instrucciones para cumplimentación y tramitación.
- **Ley 54/2003**, de 12 de diciembre, de reforma del marco normativo de la prevención de riesgos laborales.
- **Real Decreto 171/2004**, de 30 de enero, por el que se desarrolla el artículo 24 de la LPRL, en materia de coordinación de actividades empresariales.
- **Real Decreto 2177/2004**, de 12 de noviembre, por el que se modifica el Real Decreto 1215/1997, de 18 de julio, por el que se establecen las disposiciones mínimas de seguridad y salud para la utilización por los trabajadores de los equipos de trabajo, en materia de trabajos temporales en altura.
- **Real Decreto 688/2005**, de 10 de junio, por el que se regula el régimen de funcionamiento de las mutuas de accidente de trabajo y enfermedades profesionales de la Seguridad Social como servicio de prevención ajeno.
- **Real Decreto 689/2005**, de 10 de junio, por el que se modifica el Reglamento de organización y funcionamiento de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, aprobado por el Real Decreto 138/2000, de 4 de febrero, y el Reglamento general sobre procedimientos para la imposición de sanciones por infracciones de orden social y para los expedientes liquidatorios de cuotas a la Seguridad Social, aprobado por el Real Decreto 928/1998, de 14 de mayo, para regular la actuación de los técnicos habilitados en materia de prevención de riesgos laborales.

- **Real Decreto 1311/2005**, de 4 de noviembre, sobre la protección de la seguridad y salud de los trabajadores frente a los riesgos derivados o que puedan derivarse de la exposición a vibraciones mecánicas.
- **Real Decreto 604/2006**, de 19 de mayo, por el que se modifican el Real Decreto 39/1997, de 17 de enero, por el que se aprueba el Reglamento de los Servicios de Prevención, y el Real Decreto 1627/1997, 24 de octubre, por el que se establecen las disposiciones mínimas de seguridad y salud en las obras de construcción.
- **Ley 32/2006**, de 18 octubre, Ley reguladora de la subcontratación en el Sector de la Construcción.
- **Real Decreto 1299/2006**, de 10 de noviembre, por el que se aprueba el cuadro de enfermedades profesionales en el sistema de la Seguridad Social y se establecen criterios para su notificación y registro
- **Ley 43/2006**, de 29 de diciembre, para la mejora del crecimiento y el empleo.
- **Orden TAS/1/2007**, de 2 de enero, por el que se establece el modelo de parte de enfermedad profesional, se dictan normas para su elaboración y transmisión y se crea el correspondiente fichero de datos personales.
- **Real decreto 306/2007**, de 2 de marzo, por el que se actualiza las cuantías de las sanciones establecidas en el TRLISOS.
- **Ley Orgánica 3/2007**, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.
- **Real Decreto 597/2007**, de 4 de mayo, sobre publicación de las sanciones por infracciones muy graves en materia de prevención de riesgos laborales.

- **Real Decreto 1109/2007**, de 24 de agosto, por el que se desarrolla la Ley 32/2006, de 18 de octubre, reguladora de la subcontratación en el Sector de la Construcción.
- **Real Decreto 1765/2007**, de 28 de diciembre, por el que se modifica el Reglamento sobre colaboración de las mutuas de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales de la Seguridad Social, aprobado por el Real Decreto 1993/1995, de 7 de diciembre.
- **Real Decreto 298/2009**, de 6 de marzo, por el que se modifica el Real Decreto 39/1997, de 17 de enero, por el que se aprueba el Reglamento de los Servicios de Prevención, en relación con la aplicación de medidas para promover la mejora de la seguridad y de la salud en el trabajo de la trabajadora embarazada, que haya dado a luz o en período de lactancia.
- **Real Decreto 67/2010**, de 29 de enero, de adaptación de la legislación de Prevención de Riesgos Laborales a la Administración General del Estado.
- **Real Decreto 337/2010**, de 19 de marzo, por el que se modifica el Real Decreto 39/1997, de 17 de enero, por el que se aprueba el Reglamento de los Servicios de Prevención.
- **Ley 33/2011**, de 4 de octubre, General de Salud Pública.
- **Ley 36/2011**, de 10 de octubre, reguladora de la jurisdicción social.
- **Real Decreto 1622/2011**, de 14 de noviembre, por el que se modifica el Reglamento sobre colaboración de las mutuas de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales de la Seguridad Social, aprobado por el Real Decreto 1993/1995, de 7 de diciembre.
- **Real Decreto-ley 3/2012**, de 10 de febrero, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral.

- **Ley 14/2013**, de 27 de septiembre, de apoyo a los emprendedores y su internacionalización.
- **Real Decreto 625/2014**, de 18 de julio, por el que se regulan determinados aspectos de la gestión y control de los procesos por incapacidad temporal en los primeros trescientos sesenta y cinco días de su duración.
- **Ley 35/2014**, de 26 de diciembre, por la que se modifica el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social en relación con el régimen jurídico de las Mutuas de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales de la Seguridad Social
- **Acuerdo Europeo sobre transporte internacional de mercancías peligrosas por carretera (ADR 2015)**, 16 de abril de 2015.
- **Ley 23/2015 Ordenadora del sistema de Inspección de Trabajo y Seguridad Social** (por la que se deroga la anterior ley 42/1997, ordenadora de la ITSS), de 21 julio.
- **Real Decreto 899/2015**, de 9 de octubre, por el que se modifica el Real Decreto 39/1997, de 17 de enero, por el que se aprueba el Reglamento de los Servicios de Prevención.
- **Real Decreto 901/2015**, de 9 de octubre, por el que se modifica el Real Decreto 843/2011, de 17 de junio, por el que se establecen los criterios básicos sobre la organización de recursos para desarrollar la actividad sanitaria de los servicios de prevención.
- **Real Decreto Legislativo 2/2015**, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.
- **Real Decreto Legislativo 6/2015**, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley sobre Tráfico, Circulación de Vehículos a Motor y Seguridad Vial.

- **Real Decreto Legislativo 8/2015**, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social.
- **Real Decreto 1150/2015**, de 18 de diciembre, por el que se modifica el Real Decreto 1299/2006, de 10 de noviembre, por el que se aprueba el cuadro de enfermedades profesionales en el sistema de la Seguridad Social y se establecen criterios para su notificación y registro.
- **Orden ESS/1452/2016**, de 10 de junio, por la que se regula el modelo de diligencia de actuación de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.
- **Real Decreto 299/2016**, de 22 de julio, sobre la protección de la salud y la seguridad de los trabajadores contra los riesgos relacionados con la exposición a campos electromagnéticos.
- **Real Decreto 311/2016**, de 29 de julio, por el que se modifica el Real Decreto 1561/1995, de 21 de septiembre, sobre jornadas especiales de trabajo, en materia de trabajo nocturno.
- **Real Decreto 130/2017**, de 24 de febrero, por el que se aprueba el Reglamento de Explosivos.
- **Real Decreto 231/2017**, de 10 de marzo, por el que se regula el establecimiento de un sistema de reducción de las cotizaciones por contingencias profesionales a las empresas que hayan disminuido de manera considerable la siniestralidad laboral.
- **Real Decreto 513/2017**, de 22 de mayo, por el que se aprueba el Reglamento de instalaciones de protección contra incendios.
- **Real Decreto 656/2017**, de 23 de junio, por el que se aprueba el Reglamento de Almacenamiento de Productos Químicos y sus Instrucciones Técnicas Complementarias MIE APQ 0 a 10.

- **Ley 6/2017, de 24 de octubre**, de Reformas Urgentes del Trabajo Autónomo.
- **Orden ESS/256/2018**, de 12 de marzo, por la que se desarrolla el Real Decreto 231/2017, de 10 de marzo, por el que se regula el establecimiento de un sistema de reducción de las cotizaciones por contingencias profesionales a las empresas que hayan disminuido de manera considerable la siniestralidad laboral.
- **Real Decreto 192/2018**, de 6 de abril, por el que se aprueban los estatutos del Organismo Autónomo Organismo Estatal Inspección de Trabajo y Seguridad Social.
- **Real Decreto 257/2018**, de 4 de mayo, por el que se modifica el Real Decreto 1299/2006, de 10 de noviembre, por el que se aprueba el cuadro de enfermedades profesionales en el sistema de la Seguridad Social y se establecen criterios para su notificación y registro.
- **Real Decreto 860/2018**, de 13 de julio, por el que se regulan las actividades preventivas de la acción protectora de la Seguridad Social a realizar por las mutuas colaboradoras con la Seguridad Social.
- **Real Decreto 1400/2018**, de 23 de noviembre, por el que se aprueba el Reglamento sobre seguridad nuclear en instalaciones nucleares.
- **Orden PCI/1319/2018**, de 7 de diciembre, por la que se modifica el Anexo II del Real Decreto 1513/2005, de 16 de diciembre, por el que se desarrolla la Ley 37/2003, de 17 de noviembre, del ruido, en lo referente a la evaluación del ruido ambiental.
- **Real Decreto-ley 28/2018**, de 28 de diciembre, para la revalorización de las pensiones públicas y otras medidas urgentes en materia social, laboral y de empleo.



NORMATIVA COVID-19. INCAPACIDAD TEMPORAL

- **Real Decreto-ley 6/2020**, de 10 de marzo, por el que se adoptan determinadas medidas urgentes en el ámbito económico y para la protección de la salud pública.
- **Real Decreto-ley 11/2020**, de 31 de marzo, por el que se adoptan medidas urgentes complementarias en el ámbito social y económico para hacer frente al COVID-19.
- **Real Decreto-ley 13/2020**, de 7 de abril, por el que se adoptan determinadas medidas urgentes en materia de empleo agrario.
- **Real Decreto-ley 19/2020**, de 26 de mayo, por el que se adoptan medidas complementarias en materia agraria, científica, económica, de empleo y Seguridad Social y tributarias para paliar los efectos del COVID-19.

DOCUMENTACIÓN COVID-19 (versiones actualizadas 9/12/2020)

- **Procedimiento de actuación para los servicios de prevención de riesgos laborales frente a la exposición al SARS-CoV-2.**

https://www.mscbs.gob.es/profesionales/saludPublica/ccayes/alertasActual/nCov/documentos/Proteccion_Trabajadores_SARS-CoV-2.pdf

- **Estrategia de Detección Precoz, Vigilancia y Control de Covid-19**

https://www.mscbs.gob.es/profesionales/saludPublica/ccayes/alertasActual/nCov/documentos/COVID19_Estrategia_vigilancia_y_control_e_indicadores.pdf



HERRAMIENTAS DE AYUDA EN PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES

GUÍAS TÉCNICAS DEL INSST

Guías técnicas transversales:

- Integración de la Prevención
- Simplificación Documental
- Criterios de Calidad del Servicio de los SPA

Guías técnicas específicas:

- Agentes Biológicos
- Agentes Cancerígenos o Mutágenos
- Agentes Químicos
- Amianto
- Atmósferas Explosivas
- Buques de Pesca
- Directrices para la evaluación de riesgos y protección de la maternidad en el trabajo
- Equipos de Protección Individual
- Equipos de Trabajo
- Exposición al Ruido
- Exposición a campos electromagnéticos
- Orientaciones prácticas para los sectores de la Música y el Ocio. Código de Conducta
- Lugares de Trabajo
- Manipulación Manual de Cargas

- Obras de Construcción
- Pantallas de Visualización
- Radiaciones ópticas artificiales
- Riesgo Eléctrico
- Señalización
- Vibraciones Mecánicas
- Orientaciones prácticas para los sectores de la Música y el Ocio. Código de Conducta

Directrices básicas

- Directrices básicas para el desarrollo de la prevención de los riesgos laborales en la Administración General del Estado
- Directrices básicas para la integración de la prevención de los riesgos laborales en las obras de construcción
- Directrices básicas para el desarrollo de la prevención de los riesgos laborales en la empresa

MINISTERIO DE SANIDAD, CONSUMO Y BIENESTAR SOCIAL

Protocolos de Vigilancia de la Salud específicos para trabajadores expuestos a:

- Adenocarcinoma
- Agentes anestésicos inhalatorios
- Agentes biológicos
- Agentes citostáticos
- Agrario
- Alveolitis alérgica extrínseca

- Amianto
- Asma laboral
- Cloruro de vinilo monómero
- Dermatitis laborales
- Manipulación manual de cargas
- Movimientos repetidos
- Neuropatías
- Óxido de etileno
- Pantallas de visualización de datos
- Plaguicidas
- Plomo
- Posturas forzadas
- Radiaciones ionizantes
- Ruido
- Silicosis

BIBLIOGRAFÍA

- Ley de Prevención de Riesgos Laborales, Texto Legal y Comentarios Sindicales. Diciembre 1995, UGT Confederación.
- Manual del Delegado de Prevención. Secretaría de Salud Laboral y Desarrollo Territorial UGT-Madrid.
- Manual de Enfermedades Profesionales. Secretaría de Salud Laboral UGT-Madrid.
- Manual de Auditoría del sistema de gestión en prevención de riesgos laborales. Secretaría de Salud Laboral UGT-Madrid.
- Manual Gestión Integrada de la Prevención. Secretaría de Salud Laboral y Desarrollo Territorial UGT-Madrid.
- www.insht.es
- Preguntas frecuentes. Prevención de riesgos laborales en relación con el COVID-19 (28.09.2020). Comunidad de Madrid
- Incapacidad Temporal. Información Para Trabajadores. Fuente: Seguridad Social
- www.insst.es
- Ministerio de Sanidad



PUBLICACIONES DE LA SECRETARÍA DE SALUD LABORAL Y DESARROLLO TERRITORIAL DE UGT MADRID

Boletines Informativos: **Nº 53 (Octubre 2018)** Sustancias Peligrosas. Amianto. **Nº 54 (Diciembre 2018)** La Vigilancia de la Salud y las Enfermedades del Trabajo. **Nº 55 (Septiembre 2019)** Enfermedades del Trabajo y Daños derivados del Trabajo. **Nº 56 (Noviembre 2019)** Nuevas Tecnologías y Nuevas Formas de Organización del Trabajo.

Carteles en materia de prevención de riesgos laborales: Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales, Estrés Térmico, Formación e información, Almacenamiento seguro de Productos Químicos Peligrosos, Pantallas de Visualización de Datos, Delegado de Prevención / Trabajador Designado.

Trípticos informativos de prevención de riesgos laborales: Accidentes y Enfermedades del Trabajo, Edad y Prevención de Riesgos Laborales, V Plan Director de Prevención de Riesgos Laborales de la Comunidad de Madrid, Patologías No Traumáticas, PRL en el sector de Alimentación, PRL en el sector de Transportes, Amianto, Delegados de Prevención, Formaldehído, Información, Consulta y Participación, Mujer trabajadora y Salud Laboral, Reincorporación al Puesto de Trabajo, Relaciones de Trabajo Temporales, Riesgos Asociados al Radón, Ruido y Vibraciones.

Cuadernillos Informativos de Prevención de Riesgos Laborales: Accidentes y Enfermedades del Trabajo, Mutuas y Servicios de Prevención, Nuevas Formas de Trabajo, Preguntas y Respuestas Frecuentes de los Trabajadores en Materia de Salud Laboral, Adaptación del Puesto de Trabajo, Amianto, Coordinación de Actividades Empresariales, Condiciones Ambientales en los Centros de Trabajo,

Protección contra Incendios, Radiaciones Ionizantes, Sustancias Peligrosas en el Trabajo, Trastornos Musculoesqueléticos, V Plan Director de Prevención de Riesgos Laborales de la Comunidad de Madrid, La Vigilancia de la Salud en el Trabajo.

Manuales Informativos de Prevención de Riesgos Laborales: Delegados/as de Prevención, Conviene saber en Prevención de Riesgos Laborales, Enfermedades del Trabajo, Vigilancia de la Salud, Accidentes, Enfermedades del Trabajo y daños derivados del Trabajo, Riesgo eléctrico, Ergonomía, Riesgos ergonómicos.

Estudios de investigación: I Mapa de Riesgo Laboral Psicosocial de la Comunidad de Madrid.

Otras publicaciones como: USB Selección de Publicaciones y Legislación sobre Salud Laboral, actualizado a septiembre de 2019. USB Juego Prevenir@s.

PUEDES ENCONTRAR MUCHAS OTRAS PUBLICACIONES
EN MATERIA PREVENTIVA EN:

[http:// madrid.ugt.org/salud-laboral](http://madrid.ugt.org/salud-laboral)

<https://facebook.com/saludlaboralugtmadrid>

DIRECCIONES DE INTERÉS

SECRETARÍA DE SALUD LABORAL Y DESARROLLO TERRITORIAL DE UGT-MADRID

Avda. América, 25 • 28002 Madrid • Tel: 91 589 09 88 / Fax: 91 589 71 45

e-mail: saludlaboralydt@madrid.ugt.org

<http://madrid.ugt.org/salud-laboral>

<https://www.facebook.com/saludlaboralugtmadrid>

ASISTENCIA TÉCNICA EN PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES: RIESGOS PSICOSOCIALES Y ASESORAMIENTO LEGAL

Avda. América, 25 • 28002 Madrid • Tels: 91 589 09 09 / 09 66

e-mail: prevencion@madrid.ugt.org • slaboral@madrid.ugt.org • saludlaboralydt@madrid.ugt.org

SERVICIO DE PREVENCIÓN, INFORMACIÓN Y ORIENTACIÓN SOBRE ADICCIONES EN EL ÁMBITO LABORAL

Avda. de América, 25 • 28002 Madrid • Tel: 91 589 09 09 • Fax: 91 589 71 45

e-mail: sindrogas@madrid.ugt.org

FEDERACIONES REGIONALES DE UGT-MADRID

FeSMC

SERVICIOS, MOVILIDAD Y CONSUMO

Tel: 91 589 73 94 • email: saludlaboral.madrid@fesmcugt.org

FeSP

EMPLEADOS/AS DE SERVICIOS PÚBLICOS

Tel: 91 589 70 43 • email: fesp.saludlaboral@madrid.ugt.org

FICA

INDUSTRIA, CONSTRUCCIÓN Y AGRO

Tel: 91 589 73 50 • email: psindicalmadrid@fica.ugt.org

UNIONES COMARCALES DE UGT-MADRID

NORTE

Avda. Valdelaparra, 108

28100 Alcobendas

Tel. 91 662 08 75

e-mail: uczonanorte@madrid.ugt.org

SUR

Avda. Los Ángeles, 20

28903 Getafe

Tel. 91 891 01 65

e-mail: surslmamujer@madrid.ugt.org

ESTE

C/ Simón García de Pedro, 2

28805 Alcalá de Henares

Tel. 91 888 09 92

e-mail: uceste@madrid.ugt.org

OESTE

C/ Clara Campoamor, 2

28400 Collado Villalba

Tel. 91 850 13 01

e-mail: ucoeste@madrid.ugt.org

SURESTE

C/ Silos, 27

28500 Arganda del Rey

Tel. 91 876 89 65

e-mail: ucsureste@madrid.ugt.org

SUROESTE

C/ Huesca, 2

28941 Fuenlabrada

Tel. 91 690 40 68

e-mail: suroeste@madrid.ugt.org

INSTITUTO REGIONAL DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO (IRSST)

Calle Ventura Rodríguez, 7, 28008 Madrid • Tel: 900 71 31 23

e-mail: irsst@madrid.org

INSPECCIÓN DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL DE MADRID (ITSS)

Plaza José Moreno Villa, 1 - Esq. Pl. España, 17 • 28008, Madrid • Teléfono: 91 363 56 00

e-mail: itmadrid@mitramiss.es

