MANUAL INFORMATIVO DE PRL:

CONVIENE SABER

+PREVENCIÓN=
+SALUD+SEGURIDAD

Con la financiación de la Comunidad de Madrid

Comunidad de Madrid

UGT Madrid

MANUAL INFORMATIVO DE PRL:

CONVIENE SABER

+PREVENCIÓN=
+SALUD+SEGURIDAD

Con la financiación de la Comunidad de Madrid

Comunidad de Madrid

UGT Madrid

"El Instituto Regional de Seguridad y Salud en el Trabajo colabora en la elaboración de este material en el marco del VII Plan Director de Prevención de Riesgos Laborales de la Comunidad de Madrid 2025-2028 y no se hace responsable de los contenidos del mismo ni de las valoraciones e interpretaciones de sus autores. El material elaborado recoge exclusivamente la opinión de su autor como manifestación de su derecho de libertad de expresión".

Realiza: Secretaría de Salud Laboral y Medio Ambiente. UGT-Madrid.

Edita: UGT-Madrid.

Imprime: Fragma Reprografía, S.L.

Depósito legal: M-9836-2026

INDICE

PRESENTACIÓN 9

1. INTRODUCCIÓN. CONCEPTOS BÁSICOS. 13
¿QUÉ ES EL TRABAJO? 13
¿QUÉ SE ENTIENDE POR SALUD? 13
¿QUÉ SON LAS CONDICIONES DE TRABAJO? 14
¿QUÉ SON LOS RIESGOS LABORALES? 14
¿QUE SON LOS DAÑOS DERIVADOS DEL TRABAJO? 16
¿QUÉ SON LAS ENFERMEDADES PROFESIONALES Y LAS RELACIONADAS CON EL TRABAJO? 16
¿QUÉ SON LOS ACCIDENTES DE TRABAJO? 20
¿QUÉ ES Y PARA QUE SIRVE LA INVESTIGACION DE LOS ACCIDENTES DE TRABAJO? 22
¿QUÉ ES LA INCAPACIDAD TEMPORAL (IT)? 23

2. LA PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES 29
¿QUÉ ES LA PREVENCIÓN? 29
¿QUÉ ES LA SEGURIDAD EN EL TRABAJO? 30
¿QUÉ ES LA HIGIENE INDUSTRIAL? 30
¿QUÉ ES LA MEDICINA DEL TRABAJO? 31
¿QUÉ ES LA ERGONOMÍA? 31
¿QUÉ ES LA PSICOSOCIOLOGÍA APLICADA? 32
¿QUÉ SON LAS MEDIDAS DE PROTECCIÓN COLECTIVA? 33
¿QUÉ ES UN EQUIPO DE PROTECCIÓN INDIVIDUAL(EPI)? 33

3. LA POLÍTICA DE PREVENCIÓN 35
OBJETIVOS Y COMPROMISOS 35
ENTIDADES Y ORGANISMOS ESPECIALIZADOS 36
ADMINISTRACIONES PÚBLICAS COMPETENTES EN MATERIA DE PREVENCIÓN 38
ADMINISTRACIONES PÚBLICAS COMPETENTES EN MATERIA SANITARIA 42
LA ADMINISTRACIÓN AUTONÓMICA 42
ÓRGANOS DE PARTICIPACIÓN INSTITUCIONAL 49

4. PLAN DE PREVENCIÓN: EVALUACIÓN Y PLANIFICACIÓN 51
¿QUÉ CONTIENE EL PLAN DE PREVENCIÓN? 51
EVALUACIÓN DE RIESGOS 51
PLANIFICACIÓN PREVENTIVA 56

¿COMO ANALIZAR LA EVOLUCIÓN DE LA SINIESTRALIDAD EN LA EMPRESA? 57
¿QUÉ ES LA EPIDEMIOLOGÍA? 57
¿QUÉ SON LAS INSPECCIONES TÉCNICAS? 57
¿QUÉ SON LOS PROGRAMAS PREVENTIVOS? 58
¿QUÉ ES UN PROGRAMA DE FORMACIÓN? 58

5. DERECHOS Y OBLIGACIONES **59**
DEBERES DE LA PERSONA EMPRESARIA 59
DERECHOS DE LAS PERSONAS TRABAJADORAS 70
OBLIGACIONES DE LAS PERSONAS TRABAJADORAS 75

6. ORGANIZACIÓN PREVENTIVA EN LA EMPRESA **77**
EL DELEGADO Y LA DELEGADA DE PREVENCIÓN 78
GARANTÍAS Y SIGILO PROFESIONAL DE LOS DELEGADOS Y DELEGADAS DE PREVENCIÓN (ARTÍCULO 37 DE LA LEY 31/1995, DE 8 DE NOVIEMBRE) 81
EL COMITÉ DE SEGURIDAD Y SALUD (CSS) 83
LOS SERVICIOS DE PREVENCIÓN 84
AUDITORÍAS 90

7. LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA EN MATERIA DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO **95**
ASPECTOS TÉCNICO PREVENTIVOS 95
LOS DERECHOS LABORALES 96
APLICACIÓN DE NORMATIVA EN LAS PYMES 98

8. PERSPECTIVA DE GÉNERO Y PRL **99**

9. PERSONAS TRABAJADORAS AL SERVICIO DEL HOGAR **103**

10. RIESGOS EMERGENTES Y PRL **105**
ASOCIADOS A LAS TIC 105
NUEVAS TECNOLOGÍAS Y PROCESOS DE PRODUCCIÓN 106
ASOCIADOS AL CAMBIO SOCIAL 107
ERGONÓMICOS 108
PSICOSOCIALES 109
ASOCIADOS AL EMPLEO VERDE 109
ASOCIADOS AL CAMBIO CLIMÁTICO 109

11. CONDICIONES AMBIENTALES EN EL TRABAJO AL AIRE LIBRE 111

12. ADAPTACIÓN DEL PUESTO DE TRABAJO 115
¿EN QUÉ CONSISTE Y CUÁL ES SU OBJETIVO? 115
¿A QUIÉN VA DIRIGIDA LA ADAPTACIÓN? 115
¿POR QUÉ Y PARA QUÉ ADAPTAR EL PUESTO DE TRABAJO? 116
BENEFICIOS DE LA ADAPTACIÓN. 117
MARCO NORMATIVO Y DERECHOS RELACIONADOS. 118
¿CÓMO ADAPTAR UN PUESTO DE TRABAJO? 119
PROCEDIMIENTO Y ASPECTOS A TENER EN CUENTA. 120
PARTICIPACIÓN DE LAS PERSONAS TRABAJADORAS Y SUS REPRESENTANTES. 120

PROPUESTAS DE UGT-MADRID 123

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS 127

PUBLICACIONES DE LA SECRETARÍA DE SALUD LABORAL Y MEDIO AMBIENTE 2025 131

DIRECCIONES DE INTERÉS 132

PRESENTACIÓN

El Plan Director de Prevención de Riesgos Laborales es un acuerdo que nace del diálogo social y está consensuado entre el Gobierno y los interlocutores sociales más representativos de la Comunidad de Madrid (CEIM, CCOO y UGT Madrid). En él se refleja el compromiso para la mejora de las condiciones de seguridad y salud de todas las personas trabajadoras, convirtiéndose **en una herramienta valiosa en la lucha contra la siniestralidad laboral en nuestra región.**

En el mes de febrero de 2025 firmamos el VII PLAN DIRECTOR DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES DE LA COMUNIDAD DE MADRID 2025-2028, cuyo principal objetivo es reducir la siniestralidad laboral en la Comunidad de Madrid, ya que, aunque continuamos siendo una de las Comunidades Autónomas con menor índice de incidencia de España, hay que seguir trabajando para lograr que algún día podamos decir "cero accidentes". Han pasado ya más de 20 años desde que se aprobara el I Plan Director (año 2002), y comprobamos como a lo largo de estos años ha sido un instrumento efectivo para la reducción de los accidentes de trabajo en nuestra Comunidad.

A pesar de esta reducción los accidentes laborales y las enfermedades del trabajo siguen produciéndose, y suponen un grave problema por su magnitud humana, social y económica. Quiero destacar, por encima de todo, el coste humano que representa la pérdida de salud e incluso el fallecimiento de personas trabajadoras por el simple hecho de ejercer o ir a su puesto de trabajo. Para UGT-Madrid la lucha contra la siniestralidad laboral es un objetivo de primer orden y ha de serlo también para Administraciones, organizaciones empresariales y las propias empresas.

Según los datos provisionales de accidentalidad proporcionados por el Instituto Regional de Seguridad y Salud en el Trabajo correspondientes al periodo enero-diciembre 2025, en la Comunidad de Madrid se produjeron un total de 87.617 accidentes de trabajo y fallecieron 86 personas trabajadoras. La mayor parte de estos accidentes están provocados por causas prevenibles, y urge actuar sobre ellas.

Respecto de las enfermedades en el trabajo, según datos proporcionados por el Observatorio de Enfermedades Profesionales (CEPROSS) del Ministerio de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones, en 2025 se comunicaron un total de 1164 enfermedades profesionales en la Comunidad de Madrid. De este total, 658 se han producido con baja y 506 fueron sin baja. 554 partes se notificaron por trabajadores varones y 610 partes por mujeres trabajadoras. Por grupos, el grupo 2 "Enfermedades profesionales causadas por agentes físicos", sigue siendo en el que mayor número de partes médicos con baja y sin baja se comunican, un total de 782 patologías. Destacar el reducido número de enfermedades que se comunican en el grupo 6 "Enfermedades profesionales causadas por agentes carcinógenos", siendo 7 patologías en total en 2025.

Desde UGT-Madrid creemos que existe una infranotificación y un infrareconocimiento de las enfermedades profesionales, ya que muchas de las patologías que se derivan al sistema público de salud se hacen como enfermedades comunes. Esto ocasiona un grave perjuicio para las personas trabajadoras; la primera de ellas, la reducción de la prestación económica con motivo de

la baja médica; para la sociedad y para las empresas, porque lo que no se declara no existe, y por lo tanto, no se reconoce ni se previene. Las enfermedades profesionales y su reconocimiento, es una de las asignaturas pendientes de la prevención de riesgos laborales en la Comunidad de Madrid ante la falta de datos reales.
Los cánceres de origen profesional, las patologías derivadas de los riesgos psicosociales y muchos de los trastornos musculoesqueléticos siguen sin declararse como enfermedades relacionadas con el trabajo, aun teniendo signos evidentes de ello por las causas que la generan.

En UGT-Madrid consideramos que las principales causas de siniestralidad en nuestra región son:

- ✓ Las nuevas formas de organizar el trabajo, el miedo a perder el empleo, el desempleo, la parcialidad, en definitiva, **la precariedad** como factor de riesgo laboral.
- ✓ **La escasa gestión de la prevención de riesgos laborales en algunas empresas.**
- ✓ **Los nuevos riesgos emergentes** derivados de la evolución demográfica, de la transición digital y las nuevas formas de organización del trabajo, asi como de la transición ecológica.
- ✓ **La necesidad de incorporar** la diversidad y la perspectiva de **género.**
- ✓ **Falta de formación e información** de las personas trabajadoras y sus representantes.
- ✓ **Falta de cultura preventiva** en la ciudadanía.

Por estos motivos las **actuaciones que estamos realizando** y que vamos a demandar en los próximos años están principalmente dirigidas:

- ✓ **Informar, divulgar y sensibilizar** a toda la ciudadanía.
- ✓ Reforzar actuaciones preventivas y de asesoramiento entre las personas trabajadoras y los representantes sindicales.
- ✓ **Formación** a personas trabajadoras.

Las organizaciones sindicales somos pieza clave en la mejora de las condiciones de seguridad y salud en los centros de trabajo 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.**

Este VII Plan Director ha recogido los principales riesgos que tenemos en el actual escenario: los riesgos asociados a la transición ecológica, digital y demográfica, las enfermedades profesionales, los riesgos psicosociales y ergonómicos, los colectivos vulnerables, la perspectiva de género, la formación, o mejora del sistema preventivo, entre otros.

Esperemos que todas las actuaciones que hemos planificado en este convenio 2025-2026, mejoren la situación de la siniestralidad laboral y la salud de las personas trabajadoras madrileñas y sean una herramienta útil para delegados y delegadas sindicales y personas trabajadoras de cara a que tengan un mayor conocimiento de sus derechos y de mejora en el día a día en beneficio de salud laboral de todas las personas trabajadoras.

Desde UGT-Madrid estamos convencidos que, con la firma de este nuevo acuerdo y los convenios que lo desarrollan, podremos continuar avanzando en una mayor implantación de la prevención de riesgos laborales en las empresas, así como defender la salud y la seguridad de las personas trabajadoras madrileñas, mejorando las condiciones de trabajo de todas ellas.

Desde la Secretaria de Salud Laboral de UGT-Madrid quiero agradecer a todos los equipos del que se componen las diferentes organizaciones, así como de la propia Administración que han negociado éste VII Plan Director, destacando la dedicación y el buen trabajo realizado y empleado para su desarrollo, especialmente al Instituto Regional de Seguridad y Salud en el Trabajo (IRSST), donde desde el primer momento, han apoyado nuestras propuestas en relación con las acciones a ejecutar respecto de la Prevención de Riesgos Laborales en nuestra comunidad.

Fdo.: Pedro Fuentes Tejero
Secretario de Salud Laboral y Medio Ambiente UGT Madrid

1. INTRODUCCIÓN. CONCEPTOS BÁSICOS.

Las condiciones de trabajo sufren constantes modificaciones para poder adaptarse a las Nuevas Tecnologías existentes y a la modernización de los mercados de trabajo y de los procesos productivos. Cuando estas modificaciones se realizan sin un control e implantación adecuados puede poner en riesgo la seguridad y la salud de las personas trabajadoras. A través de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales (en adelante LPRL) y normativa de desarrollo, se establecen las pautas sobre cómo deben implantarse medidas adecuadas que impidan que un riesgo potencial acabe convirtiéndose en un daño para la salud de las personas trabajadoras.

El conjunto de condiciones en el lugar de producción se denomina ambiente de trabajo, que constituye una parte importante del medio ambiente general en el que vivimos.

El trabajo tiene dos características fundamentales:
1. La tecnificación, que es el hecho de inventar herramientas y máquinas para facilitarnos, tanto la transformación del ambiente de trabajo, como el aumento de nuestra fuerza. Sin embargo, la mala utilización de esta fuerza es una amenaza a la seguridad y salud de la población trabajadora a la que puede causar daños en su salud.

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 o trabajadoras, se generan mayores riesgos para la salud.

Este aumento de riesgos puede traducirse en lesiones físicas (accidentes y enfermedades profesionales) y en alteraciones no físicas (insatisfacción, falta de interés, o 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 la persona 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 infrautilizada 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 y no solamente la ausencia de afecciones o enfermedades".

¿QUÉ SON LAS CONDICIONES DE TRABAJO?

Son todas aquellas que tienen influencia en la calidad de vida laboral de cada trabajador o trabajadora y que han de ser negociables entre la empresa y la plantilla (salvo aquellos 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 de la persona trabajadora, , y principalmente son:

CONDICIONES DE TRABAJO (ARTÍCULO 4.7 LPRL)
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 expuesta la persona trabajadora.

¿QUÉ SON LOS RIESGOS LABORALES?

A efectos de lo establecido en el artículo 4 "Definiciones" de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, se entiende por riesgo laboral *"la posibilidad de que un trabajador sufra un determinado daño derivado del trabajo. Para calificar un riesgo desde el punto de vista de su gravedad, se valorarán conjuntamente la probabilidad de que se produzca el daño y la severidad del mismo".*

Las nuevas tecnologías y los procesos productivos empleados deben ir encaminados a evitar accidentes y cargas de trabajo, sin producir más ruidos, ni limitar la capacidad de la persona trabajadora, ni movimientos físicos mecánicos, etc. Las nuevas tecnologías deben asegurar el bienestar de la población trabajadora.

RIESGOS LABORALES
Los riesgos laborales se originan en las condiciones de trabajo -mecánicas, físicas, químicas, biológicas, ergonómicas, psicológicas, sociales y morales- y afectan a la salud de los trabajadores y trabajadoras.
Es la posibilidad de que un trabajador o trabajadora sufra una determinada lesión derivada del trabajo. Las probabilidades de que se produzca un daño y la severidad del mismo serán los factores a tener en cuenta para su clasificación según la 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 y trabajadoras.
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 la población trabajadora.

EVOLUCIÓN DE LOS RIESGOS PROFESIONALES

¿QUÉ SON LOS DAÑOS DERIVADOS DEL TRABAJO?

Siguiendo con el artículo 4. Definiciones de la LPRL, establece como ***«daños derivados del trabajo»*** "las enfermedades, patologías o lesiones sufridas con motivo u ocasión del trabajo".

Podemos definir como daño derivado del trabajo cualquier molestia, lesión o alteración que impide el bienestar completo, físico o mental y social de las personas trabajadoras.

Los daños derivados del trabajo se clasifican en Accidentes de Trabajo, Enfermedades Profesionales y Enfermedades relacionadas con el Trabajo, aunque no debemos olvidar que en algunas ocasiones los daños derivados del trabajo se catalogan como Enfermedad Común o Accidente No Laboral, pero cuando su origen está relacionado con la actividad laboral, deben ser revisados para que sean considerados y calificados como contingencias profesionales.

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

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 o trabajadora, 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.

Las enfermedades vinculadas al trabajo que afectan a los trabajadores y trabajadoras pero que no se encuentran clasificadas como enfermedades profesionales, deben calificarse como accidentes de trabajo.

En el marco de la normativa española, esta consideración se fundamenta en lo dispuesto en el **artículo 156 de la Ley General de la Seguridad Social**, que establece:

- En su apartado **e):** *"Se entenderán por accidente de trabajo las enfermedades no incluidas en el artículo siguiente que contraiga el trabajador con motivo de la realización de su trabajo, siempre que se pruebe que la causa exclusiva fue la ejecución del mismo."*

- En su apartado **f):** *"También tendrán tal consideración las enfermedades o defectos padecidos con anterioridad por el trabajador, que se agraven como consecuencia de la lesión constitutiva del accidente."*

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

Condiciones de trabajo y sus efectos en la salud de los trabajadores

Entre los factores que determinan o favorecen una enfermedad profesional se encuentran[1]:

- La concentración del agente contaminante en el ambiente de trabajo.
- El tiempo de exposición.
- Las características personales de cada persona trabajadora.
- 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 apruebe por las disposiciones de aplicación y desarrollo de esta 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).

[1]F. Cavas Martínez, M. B. Fernández Collados, F. Ferrando García, B. García Romero, F. A. González Díaz, M. C. López Aniorte, G. Rodríguez Iniesta, C. Sánchez Trigueros y A. Selma Penalva, Las enfermedades profesionales desde la perspectiva de la Seguridad Social, Ministerio de Trabajo e Inmigración / Secretaría de Estado de la Seguridad Social, Madrid, 2008. Disponible en: https://www.seg-social.es/wps/wcm/connect/wss/cc901b09-e9fd-4565-87d4-6c8f117a6e99/F70_07N.pdf.

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 como "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 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, y entre otras cuestiones, establece que todas las **enfermedades que sean incorporadas como enfermedades profesionales a la lista europea**, serán objeto de inclusión por el Ministerio de Trabajo y Economía Social en el cuadro de enfermedades profesionales que se aprueba por este real decreto, previo informe del Ministerio de Sanidad.

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 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 propio Ministerio de Trabajo y Economía Social, el Ministerio de Sanidad 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 el de Sanidad, una guía de criterios 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.

PATOLOGÍAS NO TRAUMÁTICAS CAUSADAS O AGRAVADAS POR EL TRABAJO (Sistema PANOTRATSS)

El RD 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, incorpora un segundo anexo en el que están reflejadas otras patologías de las que se considera que aún no se ha podido demostrar su relación directa con diferentes agentes, pero se prevé que acabarán pasando al Anexo I cuando haya evidencia suficiente.

Existe, pues, un amplio grupo de enfermedades que no están definidas en el Anexo I: algunas de ellas sí lo están en el Anexo II, y otras ni siquiera quedan relacionadas en dicho Real Decreto.

Así surge el concepto de las Patologías No traumáticas causadas o agravadas por el trabajo, reguladas en el Real Decreto Legislativo 8/2015 por el que se aprueba el Texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social en su artículo 156 epígrafe 2, apartado e y f. En todo caso, las Patologías no Traumáticas deben tener como causa exclusiva la ejecución del trabajo.

Con el objetivo de conocer aquellas patologías no traumáticas que no están presentes en el actual cuadro de enfermedades profesionales, y que cuya causa exclusiva se encuentra en el trabajo que el sujeto viene realizando, surge el sistema PANOTRATSS.

El PANOTRATSS es el Sistema Electrónico para comunicar a la Seguridad Social las **Patologías No Traumáticas** sufridas por las personas trabajadoras, que derivan en enfermedades relacionadas con el trabajo, pero que no están incluidas en el listado de Enfermedades Profesionales del RD 1299/2006, de 10 de noviembre, siempre que se pruebe que la enfermedad tuvo por causa exclusiva la ejecución del mismo. También contiene las enfermedades padecidas con anterioridad por la persona trabajadora que se agraven como consecuencia de la lesión constitutiva del accidente.

La diferencia entre unas y otras radica, en que las segundas (PANOTRATSS) deben ser probadas por la persona trabajadora.

Además de estas patologías, desde UGT-Madrid consideramos que existen muchas otras enfermedades del trabajo, que se están tratando como enfermedades comunes como los cánceres de origen profesional, trastornos musculoesqueléticos y enfermedades derivadas de los riesgos psicosociales, que prácticamente, al no ser notificados ni registrados, son invisibles.

¿QUÉ SON LOS ACCIDENTES DE TRABAJO?

Accidente de trabajo es toda interrupción no deseada ni programada del proceso normal de trabajo que supone un riesgo de lesión para la integridad física del trabajador o trabajadora.

Según 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 (LGSS) "Se entiende por accidente de trabajo toda lesión corporal que el trabajador sufra con ocasión o por consecuencia del trabajo que ejecute por cuenta ajena."[2]

Tendrán consideración de Accidente de Trabajo:

a) Los que sufran los y las trabajadoras al ir o al volver del lugar de trabajo. (accidente in itinere).

b) Los que sufra el trabajador y la trabajadora con ocasión o como consecuencia del desempeño de cargos electivos de carácter sindical, así como los ocurridos al ir o al volver del lugar en que se ejerciten las funciones propias de dichos cargos.

c) Los ocurridos con ocasión o por consecuencia de las tareas que, aun siendo distintas a las de su grupo profesional, ejecuten las personas trabajadoras en cumplimiento de las órdenes de la empresa o espontáneamente en interés del buen funcionamiento de ésta.

d) Los acaecidos en actos de salvamento y en otros de naturaleza análoga, cuando unos y otros tengan conexión con el trabajo.

---

[2] **Artículo 156. Concepto de accidente de trabajo del 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. Disponible en: https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2015-11724

e) Las enfermedades, no incluidas en el artículo siguiente (Art. 157 LGSS), que contraiga el trabajador o trabajadora con motivo de la realización de su trabajo, siempre que se pruebe que la enfermedad tuvo por causa exclusiva la ejecución del mismo.

f) Las enfermedades o defectos, padecidos con anterioridad por los trabajadores y las trabajadoras, que se agraven como consecuencia de la lesión constitutiva del accidente.

g) Las consecuencias del accidente que resulten modificadas en su naturaleza, duración, gravedad o terminación, por enfermedades intercurrentes, que constituyan complicaciones derivadas del proceso patológico determinado por el accidente mismo o tengan su origen en afecciones adquiridas en el nuevo medio en que se haya situado el paciente para su curación.

Se presumirá, salvo prueba en contrario, que son constitutivas de accidente de trabajo, las lesiones sufridas por la población trabajadora durante el tiempo y en el lugar del trabajo.

Por lo tanto, las personas trabajadoras en todas estas situaciones, legalmente no tendrían por qué probar nada, para que el accidente sea considerado accidente de trabajo.

Por otro lado, no tendrán la consideración de accidente de trabajo:

a) Los que sean debidos a fuerza mayor extraña al trabajo, entendiéndose por ésta la que sea de tal naturaleza que ninguna relación guarde con el trabajo que se ejecutaba al ocurrir el accidente. En ningún caso se considerará fuerza mayor extraña al trabajo la insolación, el rayo y otros fenómenos análogos de la naturaleza.

b) Los que sean debidos a dolo o a imprudencia temeraria del trabajador o la trabajadora accidentada.

No impedirán la calificación de un accidente como de trabajo:

a) La imprudencia profesional que sea consecuencia del ejercicio habitual de un trabajo y se derive de la confianza que este inspira.

b) La concurrencia de culpabilidad civil o criminal del empresario o empresaria, de un compañero de trabajo del accidentado o de un tercero, salvo que no guarde relación alguna con el trabajo.

En función de lo establecido por el Artículo 160 LGSS, **en ningún caso serán objeto de protección por el Régimen General los riesgos declarados catastróficos** al amparo de su legislación especial.

¿QUÉ ES Y PARA QUE SIRVE LA INVESTIGACION DE LOS ACCIDENTES DE TRABAJO?

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, 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 y Delegadas de Prevención y trabajadores o trabajadoras implicadas.

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

1. Notificación del empresario o empresaria a la Entidad Colaboradora (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 a la persona trabajadora accidentada y a sus representantes legales si los hubiese.
4. Investigación de las causas del accidente.
5. Análisis estadístico con los factores claves del accidente.

Prevención y personas trabajadoras implicadas.

Los Delegados y Delegadas 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 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales (LPRL), en su Artículo 36.2.c., faculta a los Delegados y Delegadas de PRL a participar y conocer en todo momento en qué punto está la investigación y los daños producidos en la salud de las personas trabajadoras.

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 las personas trabajadoras afectadas y a todos los testigos presenciales (personas trabajadoras y/o mandos). Posteriormente se consultará con los mandos directos y con los miembros del Servicio de Prevención que tenga la empresa.

¿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.

¿QUÉ ES LA INCAPACIDAD TEMPORAL (IT)?

DEFINICIÓN

Es la situación en la que se encuentran las personas trabajadoras incapacitadas 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.

¿QUÉ SITUACIONES ESTÁN PROTEGIDAS POR UNA INCAPACIDAD TEMPORAL?

- 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 radica en el origen laboral o no de la patología que incapacita a la persona trabajadora. Como ya veremos, la gestión y la cuantía de las prestaciones, así como los derechos derivados de cada una, son diferentes en cada caso.

La situación de IT garantiza a la persona incapacitada 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 prestación por Incapacidad Temporal viene regulada por 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 (LGSS).

PRESTACIÓN ECONÓMICA EN CASO DE IT

La prestación económica a la que tendrá derecho el trabajador o trabajadora, 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:** 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. Del día uno al tercero de la baja no se percibe ninguna prestación.

• 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 **(estando a cargo del empresario el salario íntegro correspondiente al día de la baja).**

Estas cuantías pueden ser mejoradas a través de la negociación colectiva, por ello es imprescindible consultar el convenio colectivo aplicable.

• Cuando la persona trabajadora 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.

• 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 de la persona trabajadora 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 DE LA PERSONA TRABAJADORA 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, haber cotizado al menos 180 días en los 5 años anteriores.
• 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 o trabajadoras 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 las personas trabajadoras fijas discontinuas, 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 o trabajadora está de baja en el régimen (supuestos de excedencia, permiso sin sueldo, sanción).

• Vacaciones retribuidas y no disfrutadas por la persona trabajadora 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:

• Se efectúa por la empresa en pago delegado y corre a cargode la entidad que ha reconocido el derecho, existen excepciones, como el supuesto de alta de pleno derecho de la persona trabajadora (por ejemplo, cuando la empresa obligada no la dio de alta o no cotizó por ella, en cuyo caso la prestación correrá a cargo de la empresa incumplidora).

• 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 de la empresa el abono de la prestación a la persona trabajadora, desde los días cuarto al decimoquinto de baja, ambos inclusive.

• Ante la inexistencia de empresario o empresaria, 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 personas trabajadoras 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 de 365 días, cesará la colaboración obligatoria de las empresas en el pago de la prestación, y será el INSS o la Mutua quien 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 365 días, prorrogables otros 180 días más cuando se presuma que durante ellos la persona trabajadora 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 180 días.

• Agotado el plazo de duración de 365 días previsto en el párrafo anterior, la inspección médica del Instituto Nacional de la Seguridad Social será la única competente para emitir el alta médica en las siguientes situaciones:

1. Por curación.
2. Por mejoría que permita la reincorporación al trabajo.
3. Por incomparecencia injustificada a los reconocimientos médicos convocados por dicha entidad gestora.
4. Con propuesta de incapacidad permanente.

La falta de alta médica, una vez agotado el plazo de 365 días, supondrá que la persona trabajadora se encuentra en situación de prórroga automática de incapacidad temporal por presumirse que, dentro del período subsiguiente de ciento ochenta días, aquel puede ser dado de alta médica por curación o mejoría que permite trabajar[3].

De igual modo, la citada inspección médica será la única competente para emitir una nueva baja médica en la situación de incapacidad temporal producida, por la misma o similar patología, en los ciento ochenta días naturales posteriores a la citada alta médica.

¿EXISTEN SITUACIONES ESPECIALES DE IT PARA LAS MUJERES TRABAJADORAS?

Con la aprobación de la **Ley Orgánica 1/2023, de 28 de febrero, por la que se modifica la Ley Orgánica 2/2010, de 3 de marzo, de salud sexual y reproductiva y de la interrupción voluntaria del embarazo[4]**, se incorporan varias situaciones especiales de Incapacidad Temporal, dirigidas a la mujer trabajadora:

- **Situaciones en las que pueda encontrarse la mujer en caso de menstruación incapacitante secundaria.**
  Para poder acceder a la prestación de IT, es necesario un informe médico que determine la incapacidad como una dismenorrea generada por una patología diagnosticada (endometriosis, miomas, enfermedad inflamatoria pélvica, adenomiosis, pólipos endometriales, ovarios poliquísticos, o dificultad en la salida de sangre menstrual de cualquier tipo, pudiendo implicar síntomas como dispareunia, disuria, infertilidad, o sangrados más abundantes de lo normal, entre otros).

  La incapacidad temporal será por contingencias comunes, y la deberá emitir el médico de familia de la Seguridad Social, indicando la duración, que podrá ser variable para cada mujer, en función del cuadro médico que presente.

  En estos supuestos, a diferencia de los demás casos de IT por contingencia común, la prestación económica correrá a cargo de la Seguridad Social y se percibirá desde el primer día de la baja médica.

- **La debida a la interrupción del embarazo, voluntaria o no, mientras reciba asistencia sanitaria por el Servicio Público de Salud y esté impedida para el trabajo.**
  Igualmente, esta prestación será como contingencia común, sin perjuicio de aquellos supuestos en que la interrupción del embarazo derive de un accidente de trabajo o enfermedad profesional, en cuyo caso tendrá la consideración de situación de incapacidad temporal por contingencias profesionales.

[3]Modificaciones incorporadas por el Real Decreto-ley 2/2023, de 16 de marzo, de medidas urgentes para la ampliación de derechos de los pensionistas, la reducción de la brecha de género y el establecimiento de un nuevo marco de sostenibilidad del sistema público de pensiones.
[4]Publicada en BOE el 1 de marzo de 2023. Entrada en vigor el 2 de marzo de 2023

En estos supuestos, el salario del primer día de la baja correrá a cargo de la empresa, abonando la Seguridad Social la prestación a partir del segundo día de baja médica por IT.

• **La de gestación de la mujer trabajadora desde el día primero de la semana trigésima novena.**
Esta prestación se percibirá desde el inicio de la baja hasta la fecha del parto, salvo que la trabajadora solicite con anterioridad la prestación por riesgo durante el embarazo.

El salario del primer día de la baja será abonado por la empresa, y a partir del segundo día, será la Seguridad Social la obligada al pago de dicha prestación.

2. LA PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES

¿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 las personas trabajadoras.

El objetivo principal de la prevención es 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 y trabajadoras 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 o trabajadora.

El artículo 4.1 de la 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 y trabajadoras.

La seguridad en el trabajo estudia las condiciones materiales que ponen en peligro la integridad física de las personas trabajadoras. Es decir, es una técnica preventiva cuyo conjunto de actuaciones se dirigen a evitar la aparición de accidentes laborales, teniendo como punto de partida actuar donde el riesgo se origina y evitar que afecte así a la persona trabajadora.

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 de la persona trabajadora expuesta.
- Corrección permanente que controle periódicamente los contaminantes detectados para su eliminación.

La tabla que se presenta a continuación resume de manera breve los principales grupos de contaminantes que pueden encontrarse en el entorno laboral, los cuales representan factores determinantes de riesgo para la salud.

CONTAMINANTES FÍSICOS

Son las diferentes formas de energía presentes en el medio ambiente. Los más 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, 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, químicos, ergonómicos y psicosociales, así como en la vigilancia y control de dichos factores con un enfoque preventivo.
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 las personas trabajadoras de forma periódica y específica para 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 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 a la población trabajadora.
- 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, por la que, 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	- La monotonía en el puesto de trabajo. - La autonomía de la persona trabajadora 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	- 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	- Las relaciones humanas dentro de la empresa. - La participación de los trabajadores y trabajadoras. - La definición de funciones. - El tamaño de la empresa.
OTROS FACTORES	- El tipo de contrato. - La estructura del salario. - La estabilidad en el empleo. - La antigüedad en el puesto de trabajo. - Las características personales de la población trabajadora: sexo, edad, vulnerabilidad, estrés, etc.

¿QUÉ SON LAS MEDIDAS DE PROTECCIÓN COLECTIVA?

Se entiende como medidas de protección colectiva a aquellas que protegen frente a los riesgos que no se han podido eliminar o reducir a través de otra serie de medidas preventivas, minimizando así, las consecuencias de un riesgo que afecta a un número determinado de personas.

Este tipo de medidas de protección colectivas deberán ir encaminadas no solo a proteger a la población trabajadora de sufrir un accidente de trabajo, sino también de padecer una enfermedad profesional o una enfermedad relacionada con el trabajo.

La adopción de este tipo de medidas deberá prevalecer siempre sobre las medidas de protección individual (Art. 15.1.h) de la LPRL).

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

Es cualquier equipo destinado a ser llevado o sujetado por la persona trabajadora 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[5].

No obstante, los EPI deberán utilizarse cuando existan riesgos para la seguridad o la salud de las personas trabajadoras 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 aplicación de medidas de protección colectiva o de organización del trabajo, a la que en ningún caso deben de sustituir.

[5]Artículo 4.8 de la Ley 31/1995, de Prevención de Riesgos Laborales, y artículo 2.1 del Real Decreto 773/1997, de 30 de mayo, sobre utilización de equipos de protección individual.

3. LA POLÍTICA DE PREVENCIÓN

OBJETIVOS Y COMPROMISOS

La 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 las personas trabajadoras 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 las personas empresarias y trabajadoras 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 y Economía Social, el de Educación y Formación Profesional y Deportes; y el Ministerio de Sanidad 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[6], 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 las personas trabajadoras.

[6]Modifica la Ley 31/1995, de Prevención de Riesgos Laborales, introduciendo un nuevo apartado 4 en el artículo 5.

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 persistencia 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 esta Ley (modificación de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, 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

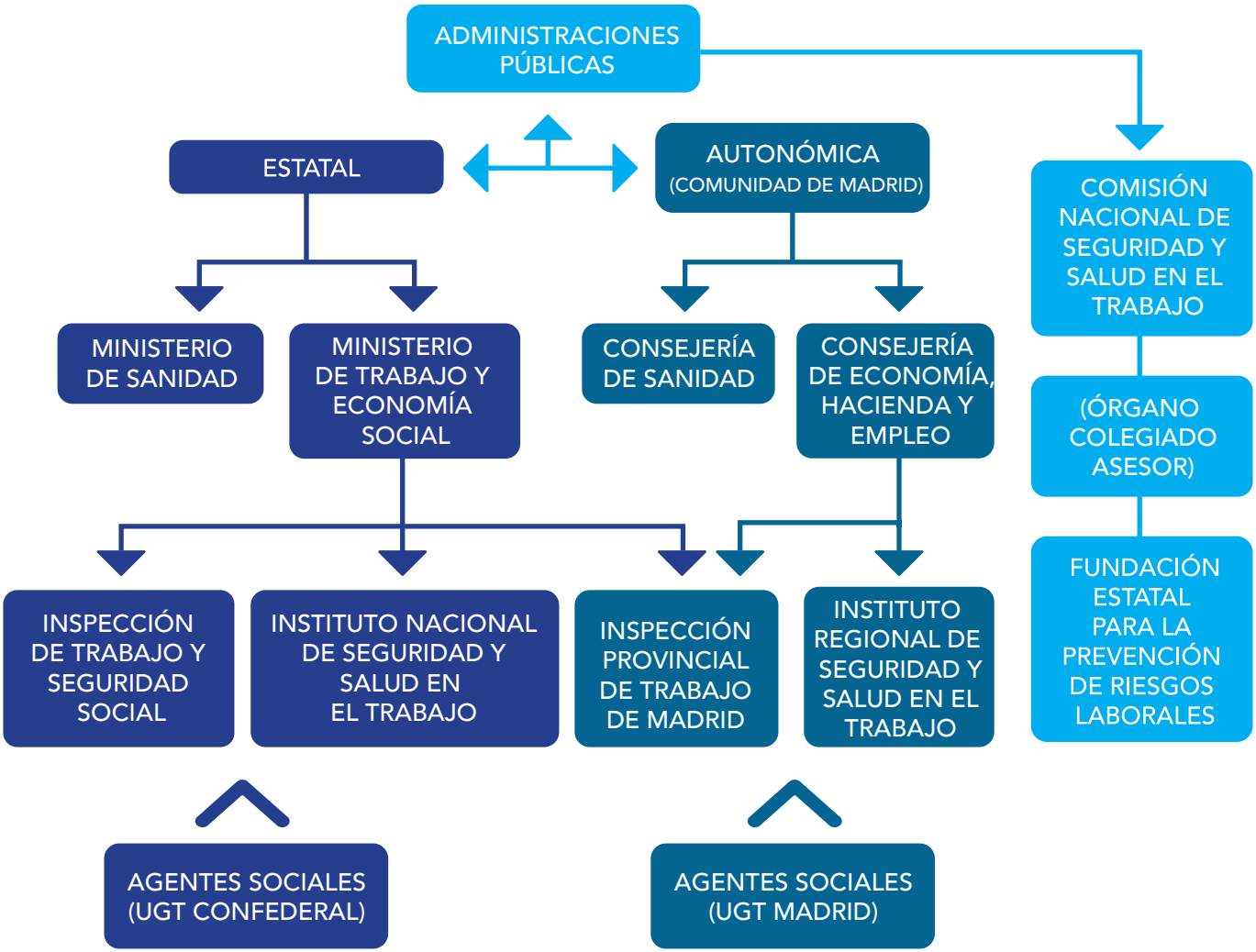
La Ley determina las garantías y las responsabilidades precisas para establecer el nivel adecuado de protección de la salud de las personas trabajadoras.

Para ello se hace necesario que normativamente se regulen las materias fundamentales que garanticen la protección de la seguridad y la salud de las personas trabajadoras en el entorno laboral, tales como:

- Transposición de las Directivas Comunitarias relativas a la protección y prevención de la salud y seguridad de las personas trabajadoras, 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)

El siguiente diagrama refleja la estructura y la relación entre los diferentes organismos y entidades especializados en la salud laboral en España, tanto en el ámbito estatal como en el autonómico.

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 (INSST), cuyas funciones principales son[7]:

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 (ITSS)

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 las personas trabajadoras 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)

[7] **Ley 31/1995, de Prevención de Riesgos Laborales, artículo 8.** Funciones del Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo (INSST). Disponible en: https://www.insst.es

2) De asistencia técnica.

a) Facilitar información técnica a empresas y personas trabajadoras, 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, de 8 de noviembre, de 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 ITSS 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, aun 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?

La Inspección de Trabajo y Seguridad Social tiene carácter de autoridad pública y está autorizada 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 o empresaria, a menos que considere que dicha comunicación pueda perjudicar el éxito de sus funciones.

3. Hacerse acompañar en las visitas de inspección por las personas trabajadoras, 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 del empresario o empresaria o de sus representantes y encargados de las personas trabajadoras.

b) Exigir la comparecencia del empresario o empresaria o de sus representantes y encargados, de las personas trabajadoras, 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 o inspectora 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 Inspectora?

Las personas inspectoras de Trabajo y Seguridad Social, una vez finalizada la actividad comprobatoria, podrán adoptar las siguientes medidas en materia de Seguridad y Salud laboral, conforme a la Ley 23/2015, de 21 de julio[8]:

1. Advertir y requerir al sujeto responsable, antes de iniciar un procedimiento sancionador, siempre que no se produzcan perjuicios directos para la seguridad o la salud de las personas trabajadoras.

2. Requerir formalmente al sujeto responsable para que, en el plazo señalado, adopte las medidas necesarias para el cumplimiento de la normativa de prevención de riesgos laborales.

3. Requerir a la empresa la introducción de modificaciones en instalaciones, equipos, procesos o métodos de trabajo que resulten necesarias para garantizar condiciones seguras y saludables.

4. Extender actas de infracción, iniciando el procedimiento sancionador en los casos de incumplimiento de la normativa de prevención de riesgos laborales, tanto en el ámbito privado como en el personal al servicio de las Administraciones Públicas.

5. Ordenar la paralización inmediata de trabajos o tareas cuando se aprecie un riesgo grave e inminente para la seguridad o salud de las personas trabajadoras, de acuerdo con lo previsto en la LPRL.

6. Adoptar cuantas otras medidas resulten de la legislación vigente, en el marco de sus competencias inspectoras.

• Colaboración de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social

Las personas trabajadoras y sus representantes podrán recurrir a la Inspección de Trabajo y Seguridad Social si consideran que las medidas adoptadas y los medios utilizados por la empresa 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 y empresarias y trabajadores y trabajadoras, así como con sus representantes.

[8]Ley 23/2015, de 21 de julio, Ordenadora del Sistema de Inspección de Trabajo y Seguridad Social.

Las personas empresarias y trabajadoras, 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 e Inspectoras de Trabajo y Seguridad Social, y a colaborar con ellos con ocasión de visitas y otras actuaciones inspectoras.

La Inspección de Trabajo y Seguridad Social, considerará confidencial el origen de cualquier queja o incumplimientos de disposiciones legales, así mismo, 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 y Delegadas de PRL sobre los resultados de las visitas y sobre las medidas adoptadas como consecuencia de las mismas, así como al empresario o empresaria mediante la expedición de la oportuna diligencia. (Art. 40.3 LPRL)[9]

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 personas trabajadoras, 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, de 21 de julio, Ordenadora del sistema de Inspección de Trabajo y Seguridad Social (por la que se deroga la anterior Ley 42/1997, de 14 de noviembre, Ordenadora de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social).
- 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.

[9]A través de diversa norma desaparece el Libro de Visitas de la ITSS en papel, transformando dicho libro en electrónico, dejando posteriormente de ser obligatorio para las empresas el Libro de Visitas, a través de la 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.

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 dependiente del Ministerio de Trabajo y Economía Social.

ADMINISTRACIONES PÚBLICAS COMPETENTES EN MATERIA SANITARIA

El Ministerio de Sanidad, es el organismo competente en los aspectos sanitarios relacionados con la salud laboral. Dependen de él las Áreas de Salud de las Comunidades Autónomas.

Le corresponderán las siguientes funciones[10]:

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 las personas trabajadoras.

LA ADMINISTRACIÓN AUTONÓMICA

A partir del mes de enero de 1996, a través del **RD 934/1995**[11], se traspasan a la Comunidad de Madrid las funciones y servicios de la Administración del Estado en materia de Gabinetes Técnicos Provinciales del INSST. De modo que, 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 desde la Administración del Estado.

[10]Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales. Artículo 10: Competencias de las Administraciones Públicas en materia sanitaria. Boletín Oficial del Estado, núm. 269, de 10 de noviembre de 1995. Disponible en: https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-1995-24292

[11]Real Decreto 934/1995, de 9 de junio, sobre traspaso de funciones y servicios de la Administración del Estado a la Comunidad de Madrid en materia de Gabinetes Técnicos Provinciales del Instituto Nacional 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 y Salud 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 INSST.

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 INSST, 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 la 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 y trabajadoras en su medio laboral.

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

Tras este traspaso de competencias, se crea el IRSST mediante la Ley 23/1997, de 19 de noviembre, de creación del Instituto Regional de Seguridad y Salud en el Trabajo (IRSST), como organismo autónomo de carácter administrativo y responsable de la gestión de la política de prevención de riesgos laborales en la Comunidad de Madrid.

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 las personas trabajadoras.

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.

Consejo de Administración del IRSST

A la cabeza del Instituto Regional de Seguridad y Salud en el Trabajo (IRSST) se sitúa el Consejo de Administración de carácter tripartito en el que se hallan representadas Administraciones Públicas, Empresas y Sindicatos más representativos, quienes deciden las actuaciones a desarrollar, siempre en el marco de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales (LPRL) y sus normas de desarrollo. Junto al Consejo, son órganos de dirección y ejecución del IRSST un Presidente o Presidenta, un Vicepresidente o Vicepresidenta y un o una Gerente.

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 Economía, Hacienda y Empleo.

Fines y Objetivos

La finalidad del IRSST 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 (PYMES)

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 y trabajadoras 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 LPRL, prestando a éstas y a los representantes de las personas trabajadoras el asesoramiento y asistencia técnica necesarias.

7. Garantizar la coordinación entre los distintos organismos competentes en las diferentes Administraciones Públicas.

8. Apoyar y promover actividades desarrolladas por el empresariado, personas trabajadoras 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 (RSP).

En relación con los registros administrativos:

- Acreditación y registro de entidades especializadas como servicios de prevención ajenos a las empresas y autorización de personas/entidades especializadas que pretendan desarrollar la actividad de auditoría del sistema de prevención en las empresas.
- Registro de personas técnicas competentes para desarrollar funciones de coordinador de seguridad y salud en las obras de construcción de la Comunidad de Madrid.
- Registro de empresas con riesgo por amianto de la Comunidad de Madrid (RERA).

- 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.
- Gestión técnica y explotación estadística de los sistemas administrativos de notificación:
  Delt@ (Declaración Electrónica de Accidentes de Trabajo).
  CEPROSS (Comunicación de Enfermedades Profesionales).
  PANOTRATSS (Comunicación de Patologías No Traumáticas causadas por el trabajo).

Fruto de la Ley 54/2003, que modifica la LPRL, se procede a la habilitación de funcionarios públicos como apoyo a la Inspección de Trabajo, creándose 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 Real Decreto 689/2005, de 10 de junio[12], donde se regulan sus cometidos especiales, y de acuerdo a la Orden 601/2006, de 16 de marzo, de la Consejería de Empleo y Mujer de la Comunidad de Madrid, para la aplicación del Real Decreto 689/2005, de 10 de junio, sobre actuación de los técnicos habilitados en materia de prevención de riesgos laborales, el 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.

[12]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

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 y serán las siguientes:

a. Las características de los locales e instalaciones, así como las de los equipos, herramientas, productos o sustancias existentes en el centro de trabajo. d. Las características y utilización de los equipos de protección, tanto colectiva como individual.

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

c. Los procedimientos para la utilización de los agentes citados anteriormente que influyan en la generación de riesgos para la seguridad o salud de los trabajadores/as.

e. La realización de los reconocimientos médicos y su adecuación a los protocolos sanitarios específicos de vigilancia de la salud.

f. 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, 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 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 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 punto anterior.

- Requerirán al empresario 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 y, en el caso de que no se adopten o puedan adoptarse puntualmente por el empresario 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 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 su representante, a los trabajadores 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 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 personas empresarias y trabajadoras es uno de los principios básicos de la política de prevención de riesgos laborales.

• La Comisión Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo (CNSST) (Artículo 13 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales)

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 o una representante de cada una de las 17 Comunidades Autónomas y ciudades de Ceuta y Melilla, 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 LPRL, está adscrita a la Comisión Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo (CNSST).

El Patronato es el órgano de gobierno, representación y administración de la Fundación. Está compuesto por la Administración General del Estado, por representantes de las Comunidades Autónomas, por personas empresarias y representantes de las organizaciones sindicales más representativas.

Su finalidad es la de promover la mejora de las condiciones de seguridad y salud de las personas trabajadoras, especialmente en las pequeñas empresas, a través de acciones de formación, asistencia técnica 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.

• Comisiones de Control y Seguimiento de las Mutuas:

Es el órgano a través del cual se realiza la participación de las personas trabajadoras y empresarias 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.

4. PLAN DE PREVENCIÓN: EVALUACIÓN Y PLANIFICACIÓN

El Reglamento de los Servicios de Prevención (Real Decreto 39/1997), en sus artículos 1 y 2, establece que el Plan de Prevención de Riesgos Laborales es la herramienta fundamental para integrar la actividad preventiva en el sistema general de gestión de la empresa. A través de dicho plan se articula la política de prevención de riesgos laborales, definiendo su contenido mínimo en cuanto a la estructura organizativa, responsabilidades, funciones, prácticas, procedimientos y recursos necesarios para garantizar la seguridad y la salud en el trabajo. Deberá ser permanente y contendrá lo necesario para ir adaptándose a las modificaciones que pueda experimentar la realización del trabajo.

La empresa deberá disponer de un Plan de PRL que esté integrado dentro de la gestión global de la misma.

El Plan de PRL habrá de reflejarse en un documento que se conservará a disposición de la autoridad laboral, de las autoridades sanitarias y de los representantes de las personas trabajadoras.

¿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 tamaño de la plantilla, así como cualquier otro dato con relevancia en PRL.

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 en su artículo 16, establece la obligación general de realizar la evaluación de riesgos, y el Reglamento de los Servicios de Prevención (RD 39/1997) en sus artículos 3 a 7 regulan cómo debe hacerse, revisarse y documentarse, así como una serie de obligaciones y de derechos en materia preventiva, dirigidos a la empresa y la plantilla. Entre las obligaciones que impone a las

personas empresarias, 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 generales del centro de trabajo y los riesgos específicos 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 la persona empresaria 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 las personas trabajadoras que deban desempeñarlos.
- Grado de adecuación de lo dispuesto en la normativa de prevención de riesgos laborales y protección de las personas trabajadoras 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 concurran 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 las personas trabajadoras, tales como las condiciones generales de los locales, instalaciones, equipos, productos y demás útiles de trabajo y la naturaleza de los agentes físicos, 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 la persona trabajadora 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 la persona trabajadora, el empresario o empresaria 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 las personas trabajadoras (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 las personas trabajadoras, teniendo en cuenta, el deterioro de instalaciones y equipos de trabajo por el transcurso del tiempo.

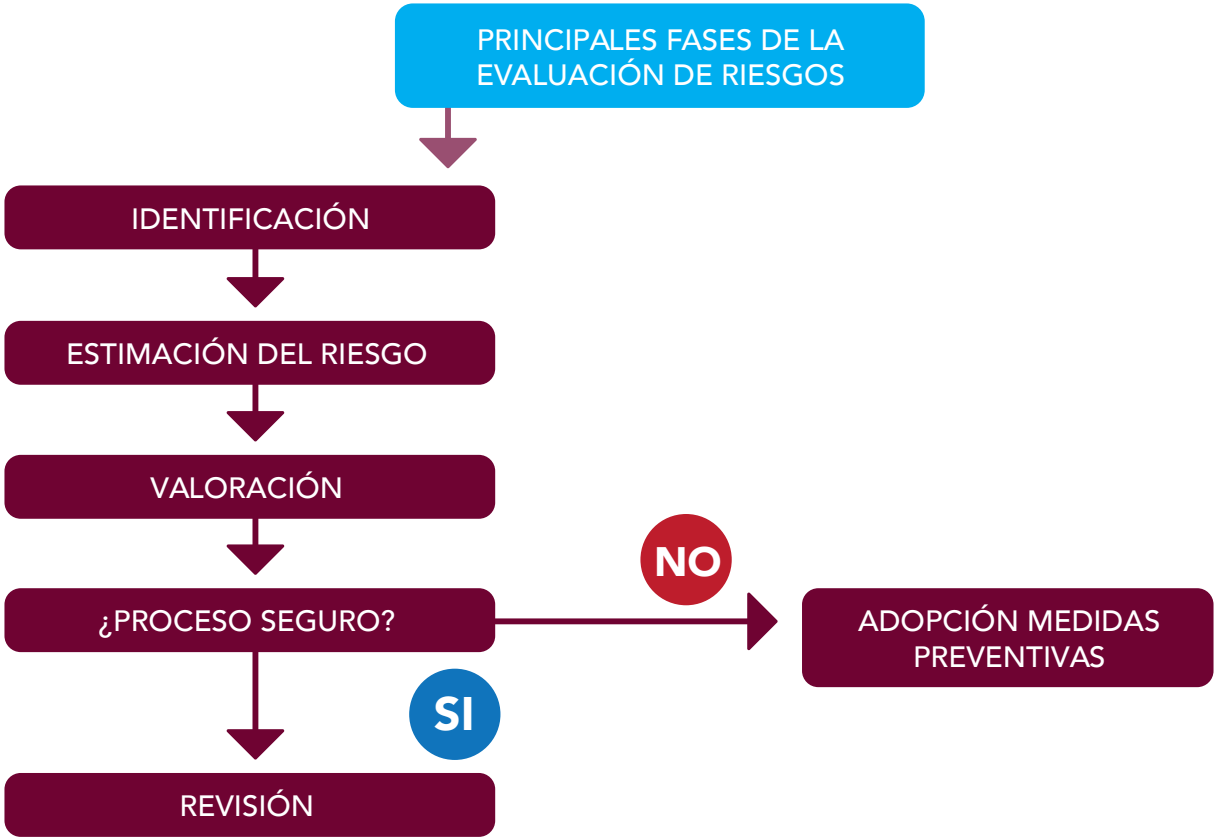
Así mismo se revisará cuando lo establezca la normativa específica de alguno de los riesgos, como por ejemplo en el caso de exposición a ruido, con riesgo de pérdida de audición.

La empresa 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 una persona trabajadora 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 a las personas expuestas a los riesgos.
- Evaluar el riesgo existente tanto cuantitativamente (mediciones técnicas) como cualitativamente (opinión de los trabajadores y trabajadoras).
- Analizar si el riesgo puede ser o no eliminado. En el caso de que los riesgos no puedan evitarse, el empresario o empresaria deberá adoptar las medidas preventivas adecuadas para reducirlo al máximo.



Fases del Proceso de Evaluación de Riesgos en PRL

La evaluación de riesgos debe contemplar no solo los elementos directamente vinculados a la seguridad física, sino también aquellos relacionados con el entorno de trabajo, la carga física y mental, así como la organización de las tareas. La siguiente tabla recoge de manera sistemática —aunque no exhaustiva— los principales factores que conviene analizar en cada una de estas dimensiones, con el fin de garantizar una visión integral del proceso preventivo.

¿QUÉ ASPECTOS FUNDAMENTALES SON NECESARIOS EVALUAR? (Listado no exhaustivo)				
CONDICIONES DE SEGURIDAD:	**CONDICIONES MEDIO 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	Radiaciones ionizantes y no ionizantes			Autonomía de espacio, tiempo y decisiones
Incendios				
Sustancias químicas				
Aparatos y equipos de elevación (montacargas, plataformas)				Participación

Elementos y agentes implicados en la evaluación de riesgos laborales

PLANIFICACIÓN PREVENTIVA[13]

Una vez realizada la evaluación de riesgos, y de los datos desprendidos de esta evaluación, la empresa deberá realizar la **planificación de la actividad preventiva**, estableciendo el orden de prioridades en la toma de medidas preventivas, que irán en función de la magnitud del riesgo y de las personas trabajadoras expuestas 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 o una responsable de su aplicación (la persona empresaria siempre es responsable última, 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.

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

[13]Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales. Artículo 16: Plan de prevención de riesgos laborales, evaluación de los riesgos y planificación de la actividad preventiva. Boletín Oficial del Estado, núm. 269, de 10 de noviembre de 1995. Disponible en: BOE – Ley 31/1995
Real Decreto 39/1997, de 17 de enero, por el que se aprueba el Reglamento de los Servicios de Prevención. Artículo 8: Necesidad de la planificación preventiva. Boletín Oficial del Estado, núm. 27, de 31 de enero de 1997. Disponible en: BOE – Real Decreto 39/1997

¿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 de la persona empresaria.

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

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

¿QUÉ ES LA EPIDEMIOLOGÍA?

Es una técnica preventiva que investiga la distribución de los problemas de salud entre las personas trabajadoras.
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 QUÉ SIRVEN LOS ESTUDIOS EPIDEMIOLÓGICOS?

Para identificar las causas de los daños en la salud y relacionar estas con los efectos que las provocan.
Para la identificación de factores que promocionan la salud en el trabajo.

¿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 técnica se realizará por los Gabinetes Técnicos autorizados, acompañados por las personas delegadas de PRL y por las personas trabajadoras 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 (RD 39/1997)

Los objetivos que deben cumplir las inspecciones técnicas 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 las personas trabajadoras y/o el Servicio de Prevención (SP).

La Inspección Técnica se podrá solicitar por la empresa, el Servicio de Prevención y por los representantes de las personas trabajadoras en la empresa.

Las visitas de la inspección técnica no sustituirán a las que periódicamente deberá realizar la persona delegada de PRL.

¿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 debe hacer con la participación de las personas trabajadoras 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 las personas trabajadoras y cuya impartición se realizará obligatoriamente de acuerdo con la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, según el artículo 19, *"el empresario deberá garantizar que cada trabajador reciba una formación teórica y práctica, suficiente y adecuada en materia preventiva; tanto en el momento de su contratación, cualquiera que sea la modalidad o duración de ésta, como cuando se produzcan cambios en las funciones que desempeñe o se introduzcan nuevas tecnologías o cambios en los equipos de trabajo".*

"La formación deberá 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 o trabajadoras".

5. DERECHOS Y OBLIGACIONES

Las personas trabajadoras tienen derecho a una protección eficaz en materia de salud y seguridad en el trabajo. Este derecho de las personas trabajadoras conlleva el correlativo deber de los empresarios y empresarias de proteger a las personas trabajadoras frente a los riesgos laborales, garantizando su salud y seguridad. (Art. 19.1. E.T y art 14.1. LPRL).

Las Administraciones Públicas, como patronales de los empleados y empleadas públicas, 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 DE LA PERSONA EMPRESARIA

- Garantizar la salud y la seguridad de las personas trabajadoras 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 las personas trabajadoras, 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 presentes en el lugar de trabajo. Esta evaluación deberá ser revisada cuando cambien las condiciones de trabajo o cuando se produzca algún daño para la salud de los trabajadores y/o trabajadoras. Derivada de esta evaluación de riesgos, se elaborará también 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 las personas trabajadoras,, contemplando las condiciones de seguridad, las condiciones medioambientales, la carga de trabajo y todos los aspectos derivados de la organización del trabajo.
- Las medidas adoptadas por la empresa, deberán tener en cuenta los principios eminentemente preventivos establecidos en el artículo 15 LPRL "Principios de la acción preventiva" que consisten en:
    - 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 las personas trabajadoras.
- 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 las personas trabajadoras.

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 coinciden personas trabajadoras de dos o más empresas, éstas tienen la obligación de cooperar en la aplicación de la normativa en materia de prevención de riesgos laborales. El Real Decreto 171/2004, de 30 de enero[14], que desarrolla el artículo 24 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, establece el marco normativo de la coordinación de actividades empresariales (CAE), definiendo las obligaciones de información, cooperación y presencia de recursos preventivos necesarias para garantizar la seguridad y salud en aquellos centros en los 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 personas trabajadoras de las empresas concurrentes.

[14]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.

RESPONSABILIDADES DE LA EMPRESA

En el marco de la Coordinación de Actividades Empresariales (CAE), la normativa distingue entre tres figuras:

- **Empresario titular del centro de trabajo:** persona física o jurídica que tiene la capacidad de poner a disposición y gestionar el centro de trabajo, aunque no sea quien ejecute directamente la actividad laboral.
- **Empresario principal:** aquel que contrata o subcontrata con otras empresas la realización de obras o servicios correspondientes a su propia actividad, y que se ejecutan en su centro de trabajo.
- **Empresas concurrentes:** aquellas que coinciden en un mismo centro de trabajo, desarrollando actividades propias, contratadas o subcontratadas, y que deben coordinarse entre sí.

Si bien las tres figuras tienen deberes preventivos, la persona empresaria principal concentra responsabilidades específicas de coordinación, entre las que destacan:

- Vigilar el cumplimiento de la normativa de PRL por parte de contratistas y subcontratistas.
- Exigir acreditación documental de que se ha realizado la evaluación de riesgos y la planificación preventiva antes de iniciar cualquier actividad.
- Verificar que las empresas concurrentes han establecido entre sí los mecanismos de coordinación necesarios.

En el caso del empresario titular, tendrían encomendada la responsabilidad de:

- Informar a las demás personas empresarias concurrentes sobre los riesgos existentes en el centro de trabajo que puedan afectar a su personal.
- Garantizar que la información preventiva sea suficiente, adecuada y transmitida antes del inicio de las actividades, así como cada vez que se produzcan cambios relevantes.
- Facilitar dicha información por escrito, asegurando su trazabilidad.

MEDIOS DE COORDINACIÓN

- Los que se establezcan por medio de la negociación colectiva y los previstos en la Ley 31/1995, de Prevención de Riesgos Laborales, artículo 24.2, así como en el Capítulo V 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 (en adelante RD 171/2004).
- Intercambios de información y comunicación entre empresas concurrentes.
- Reuniones entre empresas concurrentes.
- Reuniones de los Comités de Seguridad y Salud (CSS) de empresas concurrentes, o en su defecto, de las empresas con las personas delegadas de PRL.
- Impartir instrucciones.
- Establecimiento de medidas que afecten a personas trabajadoras de empresas concurrentes.
- Presencia de recursos preventivos de empresas concurrentes.
- Designación de personas para encargarse de la coordinación.

¿QUIÉN PUEDE SER DESIGNADO O DESIGNADA PARA ENCARGARSE DE LA COORDINACIÓN?

- Personas trabajadoras de la empresa designadas por esta.
- Miembro/s del Servicio de Prevención propio (SPP).
- Miembro/s del Servicio de Prevención (SPA).
- Una o varias personas trabajadoras sin ser del servicio de prevención, ni designados, con conocimientos y cualificación necesaria.
- Cualquier otra persona trabajadora que por su posición jerárquica en la empresa o por funciones técnicas esté capacitado o capacitada 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.

SOLICITUD DE INFORMACIÓN SOBRE LA COORDINACIÓN DE ACTIVIDADES EMPRESARIALES

La persona empresaria tiene la obligación de facilitar a los representantes de las personas trabajadoras 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 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 y trabajadoras 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 puedan afectar a los trabajadores y trabajadoras 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 del centro de trabajo, deberá ser trasladada a sus trabajadores y trabajadoras, 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	Delegado o delegada de Prevención
Firmado	Firmado

PRESENCIA DE RECURSOS PREVENTIVOS

La Ley 54/2003 creó la figura del recurso preventivo 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 confirmó y potenció con el Real Decreto 604/2006, de 19 de mayo, que modifica el Real Decreto de los Servicios de Prevención. El artículo 22 bis se dedica al recurso preventivo, ampliando y concretando las funciones de esta figura.

¿Qué se considera recurso preventivo?

a. Personas trabajadoras designadas por la empresa.
b. Miembro/s del Servicio de Prevención Propio (SPP).
c. Miembro/s del Servicio de Prevención Ajeno (SPA).

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, se desarrollen estas de manera 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 de la persona empresaria 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.
- La evaluación de riesgos identificará los trabajos o tareas integrantes ligados a actividades especiales que consistan en:
  - ✓ 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, la empresa deberá reflejar en la planificación preventiva la designación de los recursos preventivos. El delegado o delegada 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 y/o empresaria 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.

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 encargadas de la coordinación de actividades empresariales, se facilitarán a los trabajadores y trabajadoras 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 o delegada de Prevención

Firmado Firmado

ADOPCIÓN DE RECURSOS PREVENTIVOS POR LA EMPRESA

En todo caso, **la persona empresaria tiene la obligación de consultar a las personas trabajadoras, o sus representantes**, 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 33.b) y 36.1 c) de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales. La respuesta de las personas delegadas de PRL, a la preceptiva consulta a que está obligada la empresa se le hará llegar a esta 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.

La empresa facilitará a las personas trabajadoras los datos necesarios para permitir la identificación del recurso preventivo 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 la persona empresaria 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 podrá nombrar, **previa consulta a las personas trabajadoras o sus representantes,** a personas trabajadoras 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 y estas trabajadoras deberán mantener la necesaria colaboración con los recursos preventivos de la empresa. La respuesta de las personas delegadas de Prevención a la preceptiva consulta a que está obligada la empresa se hará llegar 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 disposición adicional decimocuarta de la LPRL. La presencia de los recursos preventivos se aplicará a cada uno de los y las 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 24 de octubre, de Obras de Construcción. El objeto será el de vigilar el cumplimiento y la eficacia de las medidas contempladas en el Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo[15], todo ello sin perjuicio de las obligaciones que tiene la persona coordinadora en materia de seguridad y salud durante la obra.

[15]Real Decreto 1627/1997, de 24 de octubre, por el que se establecen disposiciones mínimas de seguridad y de salud en las obras de construcción. Artículo 7: Plan de seguridad y salud en el trabajo. Boletín Oficial del Estado, núm. 256, de 25 de octubre de 1997.
Disponible en: https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-1997-22614

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 en el Trabajo 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 a la empresa, 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 de la empresa, que procederá de manera inmediata a la corrección de las deficiencias y a la modificación del Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo.

OBLIGACIÓN DE ACTUACIONES PREVENTIVAS PARA EMPRESAS CON PERSONAS TRABAJADORAS ESPECIALMENTE SENSIBLES A LOS RIESGOS LABORALES

A efectos de lo establecido en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, se consideran que son personas trabajadoras especialmente sensibles a determinados riesgos:

- Los especialmente sensibles a determinados riesgos por sus propias características personales o estado biológico conocido, o bien, tengan ya reconocida una discapacidad física, psíquica o sensorial (art. 25 LPRL).
- Las trabajadoras embarazadas o en periodo de lactancia natural (art. 26 LPRL).
- Los menores de edad y aquellos que mantengan relaciones laborales temporales, de duración determinada o a través de empresa de trabajo temporal. (art. 27 y art. 28 LPRL).

La persona empresaria garantizará de forma específica la protección de estos **TRABAJADORES Y TRABAJADORAS ESPECIALMENTE SENSIBLES**, no ubicándoles en puestos de trabajo que puedan ponerles en situación de peligro a ellos mismos, otras personas trabajadoras, 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 y trabajadoras.

A estos colectivos se les deberá adaptar el puesto de trabajo, o bien, 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, en situación de parto reciente o durante la lactancia natural (Art. 26 LPRL).

Si de la evaluación de riesgos se derivan posibles amenazas para la seguridad o la salud de la persona trabajadora, o se identifican repercusiones sobre el embarazo o la lactancia, la empresa 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 tenían 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.e) 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, siendo dichas ausencias remuneradas.

La inexperiencia profesional y la falta de formación específica en materia de prevención de riesgos, hace **que las personas trabajadoras jóvenes** formen un colectivo especialmente castigado por la siniestralidad laboral.

El enorme número de contratos en precario que aún existen entre estas personas trabajadoras 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, la persona empresaria está obligada 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).

Las personas trabajadoras que mantengan una relación de trabajo temporal deben gozar del mismo nivel de protección en materia de seguridad y salud que el resto de la plantilla de la empresa (art. 28 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, y Real Decreto 216/1999, de 5 de febrero).

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 las personas trabajadoras:

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 y trabajadoras. Informar a los trabajadores y trabajadoras 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 y trabajadoras	De enviar a la ETT, previa contratación, información sobre las características y las cualificaciones requeridas para el puesto de trabajo.
Informar al trabajador o trabajadora sobre las características y cualificaciones requeridas para el puesto.	De informar a la representación legal de la plantilla sobre la adscripción de los nuevos trabajadores y trabajadoras a 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 y trabajadoras 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 LAS PERSONAS TRABAJADORAS

Las personas trabajadoras, al margen del tipo de contrato que tengan, del tipo de empresa en que trabajan, cuentan con los siguientes derechos:

- Derecho de información.
- Derecho de consulta y participación.
- Derecho de formación en materia preventiva.
- Medidas de emergencia: Derecho a la paralización de la actividad.
- 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 personas trabajadoras es esencial para garantizar un adecuado grado de protección de su salud y seguridad. El empresario está obligado a adoptar medidas para que las personas trabajadoras 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

La empresa deberá garantizar la información a las personas trabajadoras sobre cualquier cuestión que afecte a la seguridad y salud en el trabajo. (Art. 18 y 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 y las trabajadoras, la consulta deberá llevarse a cabo a través de dichos representantes, es decir, a través de las personas delegadas de Prevención.

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

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

LA PARTICIPACIÓN de las personas trabajadoras debe entenderse como indispensable en materia de seguridad y salud, buscando objetivos coincidentes y compatibles, y favoreciendo la posibilidad de discrepar con las medidas adoptadas, cuando se pongan en peligro los intereses preventivos de los trabajadores y trabajadoras. Toda gestión preventiva debe inspirarse en modelos participativos.

La participación debe canalizarse a través de la representación de las personas trabajadoras (delegados y delegadas de personal y Comités de Empresa); y de la representación especializada regulada en la Ley (Delegados y delegadas de prevención y Comité de Seguridad y Salud - Arts. 34, 35 y 36, 38, 39 LPRL)

La Ley configura un sistema de gestión democrático y participativo, en el que, a nivel de empresa, tanto el empresario o empresaria y sus órganos de asesoramiento, como los trabajadores y trabajadoras y sus representantes, los Delegados y Delegadas 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 (Art. 16.1 LPRL), se deberán tener en cuenta las competencias y facultades de los Delegados y Delegadas de Prevención y los Comités de Seguridad y Salud.

La participación de los trabajadores y trabajadoras en materia laboral y preventiva se articula a través de diferentes figuras de representación, reconocidas en la normativa española. Cada una de ellas tiene su base legal específica. La siguiente tabla sintetiza estas formas de participación y la norma que las regula.

PARTICIPACIÓN DE LAS PERSONAS TRABAJADORAS	
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 LAS PERSONAS TRABAJADORAS

La empresa, 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 en 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 y trabajadoras. La formación deberá ser:

- Teórica y práctica.
- En el momento de la contratación del personal.
- 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

La persona empresaria está obligada a adoptar todas las medidas necesarias en materia de primeros auxilios, en la lucha contra incendios y en la evacuación de las personas trabajadoras (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 (ART. 21 LPRL)

Ante una situación en la que las personas trabajadoras pudieran estar expuestas a un riesgo grave e inminente con ocasión de su trabajo, la empresa estará obligada 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 y trabajadoras puedan interrumpir su actividad.
- En caso de que la empresa no adopte estas medidas, que garanticen la seguridad y salud de los trabajadores y trabajadoras, sus representantes 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 las personas delegadas de Prevención cuando no sea posible reunir con la urgencia requerida a la representación del personal.
- La persona trabajadora 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).
- La empresa está obligada a no reanudar la actividad mientras persista el peligro. La persona trabajadora 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 las personas trabajadoras 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)

La persona empresaria tiene la obligación de garantizar a las personas trabajadoras, 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 o trabajadora, con las excepciones recogidas en la normativa vigente. [16]

Toda medida de vigilancia y control de la salud de las personas trabajadoras se hará siempre respetando el derecho a la intimidad y a la dignidad de la persona.

[16]Que sea necesario para evaluar los efectos de las condiciones de trabajo sobre la salud de las personas trabajadoras, que el estado de salud del trabajador o trabajadora constituya un peligro para él mismo, para el resto de los trabajadores u otras personas, o bien, que así lo establezca una disposición legal en relación con la protección de riesgos específicos y actividades de especial peligrosidad (Art. 22 LPRL). Será obligatorio también cuando la persona trabajadora vaya a cubrir un puesto de trabajo con riesgo de contraer una enfermedad profesional (Art. 243 LGSS).

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 propio trabajador o trabajadora.
- ✓ El personal médico.
- ✓ Las autoridades sanitarias que lleven a cabo la vigilancia de la salud de los trabajadores y trabajadoras.
- ✓ En ningún caso, esa información podrá ser facilitada a la empresa o a otras personas, sin el consentimiento expreso del trabajador o la trabajadora.
- ✓ El empresario o empresaria y las personas u organismos con responsabilidades preventivas podrán ser informados de las conclusiones que se deriven, pero siempre en relación con la aptitud de la persona trabajadora para el desempeño de un puesto de trabajo. Igual información podrán recibir la representación legal específica de las personas trabajadoras, en virtud de su derechos y facultades recogidos en la LPRL.
- ✓ Los trabajadores y las trabajadoras tienen derecho a que se prolongue la vigilancia de su salud más allá de la finalización de su relación laboral a través del Sistema Nacional de Salud, cuando por la naturaleza de los riesgos inherentes a su puesto de trabajo, así lo haga necesario. (Artículo 37.3.e) del RD 39/1997 del Reglamento de los Servicios de Prevención).

DERECHO A LA DOCUMENTACIÓN

La persona empresaria está obligada 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 las personas trabajadoras 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)
- 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 las personas trabajadoras (Art. 23.1. LPRL)
- 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)
- Las prácticas de controles de estado de salud realizados a las personas trabajadoras 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 o trabajadora 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 las personas trabajadoras a su servicio (Art. 23. 3 LPRL).

Sobre el acceso de los delegados y delegadas 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 la representación legal de las personas trabajadoras, 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 o trabajadoras.

OBLIGACIONES DE LAS PERSONAS TRABAJADORAS

Reguladas en el artículo 29 de la LPRL, las obligaciones en materia preventiva de las personas trabajadoras tienen como principal objetivo, garantizar su propia salud y la de aquellos y aquellas que puedan verse afectados por su actividad.

Las personas trabajadoras, tras la formación y las instrucciones necesarias recibidas de la empresa, 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 directo, y a las personas trabajadoras designadas 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 la persona empresaria para que esta pueda garantizar unas condiciones de trabajo seguras.

Tal y como establece el Artículo 29.3 de la LPRL *"El incumplimiento por los trabajadores de las obligaciones en materia de prevención de riesgos (…) tendrá la consideración de incumplimiento laboral a los efectos de lo previsto en el artículo 58.1 del Estatuto de los Trabajadores"*.

6. ORGANIZACIÓN PREVENTIVA EN LA EMPRESA

La Prevención de Riesgos Laborales, como actuación que debe desarrollarse 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, así como en las líneas jerárquicas de la empresa, incluidos todos los niveles de esta (Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales,, artículos 15, apartado g) y 16.1).

Esto implica a todas las personas de la empresa y obliga a incluir la prevención de riesgos en cualquier actividad de la empresa que se realice u ordene, y en todas las decisiones que se 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)*

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)

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 las personas trabajadoras.
- **La planificación de la actividad preventiva** necesaria para la eliminación, reducción y control de dichos riesgos (Arts. 16.1. y 16.2. LPRL).

La puesta en práctica de la acción preventiva requiere un conocimiento detallado de las condiciones de cada puesto de trabajo, pero también de la estructura organizativa a través de la cual se gestiona la prevención. La siguiente gráfica muestra cómo se determina la organización preventiva en la empresa.

EL DELEGADO Y LA DELEGADA DE PREVENCIÓN

La persona delegada de Prevención es el representante legal de las personas trabajadoras con funciones específicas en materia de prevención de riesgos laborales.

Los delegados y delegadas de PRL serán elegidos por y entre:

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

El artículo 35 de la LPRL prevé la posibilidad de optar por otros sistemas de elección de los Delegados y Delegadas de Prevención:

- A través de los **convenios colectivos** pueden establecerse otros sistemas de designación de los Delegados y Delegadas de Prevención, siempre que quede garantizada que la **facultad de designación corresponde a los representantes de las personas trabajadoras o a los propios trabajadores y trabajadoras.**
- A través de la **negociación colectiva o mediante acuerdos** entre los representantes de los trabajadores y trabajadoras y el empresario o empresaria (Artículo 83.3 del TRET), puede acordarse que las competencias de los Delegados y Delegadas de Prevención sean ejercidas por **órganos específicos** creados por convenio o mediante los acuerdos citados.

El número de Delegados y Delegadas de Prevención en la empresa será:

N.º TRABAJADORES Y TRABAJADORAS	N.º DELEGADOS Y DELEGADAS PREVENCIÓN
De 6 a 30	1 Delegado/Delegada de Prevención[17]
De 31 a 49	1 Delegado/Delegada de Prevención[18]
De 50 a 100	2 Delegados/Delegadas de Prevención
De 101 a 500	3 Delegados/Delegadas de Prevención
De 501 a 1000	4 Delegados/Delegadas de Prevención
De 1001 a 2000	5 Delegados/Delegadas de Prevención
De 2001 a 3000	6 Delegados/Delegadas de Prevención
De 3001 a 4000	7 Delegados/Delegadas de Prevención
De 4001 en adelante	8 Delegados/Delegadas de Prevención

Tabla 1. Delegados y Delegadas de Prevención en función del número de personas en plantilla, según establece el Art. 35.2 Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales.

Para el cálculo del número de personas en plantilla de la empresa se tendrá en cuenta no sólo a los trabajadores y trabajadoras con contrato fijo, 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 PERSONA TRABAJADORA
Duración determinada superior a un año	1 PERSONA TRABAJADORA
Duración determinada inferior a un año	1 PERSONA TRABAJADORA cada 200 días trabajados o fracción[19]

Tabla 2. Número de trabajadores y trabajadoras en función del tipo de contrato, según establece el Art. 35.3 Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales.

[17]El Delegado/Delegada de Prevención será el Delegado/Delegada de Personal
[18]El Delegado/Delegada de Prevención será elegido entre los Delegados/Delegadas de Personal
[19]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 personas trabajadoras.

En caso de existir centros que carezcan de plantilla con la antigüedad suficiente para ser electores o elegibles, los trabajadores y trabajadoras podrán elegir por mayoría a una persona que ejerza las competencias del Delegado o Delegada de Prevención, hasta que se reúnan los requisitos de antigüedad necesarios para que se pueda realizar la elección de los representantes de personal[20].

COMPETENCIAS Y FACULTADES DE LOS DELEGADOS Y DELEGADAS DE PREVENCIÓN (ARTÍCULOS 35 Y 36 DE LA LEY 31/1995, DE 8 DE NOVIEMBRE)

Competencias del delegado y delegada de prevención

- Colaborar con la dirección de la empresa en la mejora de la acción preventiva.
- Promover y fomentar la cooperación de los trabajadores y trabajadoras en la ejecución de la normativa sobre prevención de riesgos laborales.
- Ser consultados por la empresa, con carácter previo a la ejecución, sobre cualquier acción que pueda influir en la seguridad y salud de los trabajadores y trabajadoras.
- 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 RD 171/2004 de desarrollo del Art. 24 de la LPRL de coordinación de actividades empresariales, se establecen los siguientes derechos a la representación legal de las personas trabajadoras:

- 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 y trabajadoras a los que representan en el centro de trabajo en cuanto a la coordinación de actividades empresariales.

Facultades del delegado o delegada de prevención

- Acompañar a los técnicos de los servicios de prevención en las evaluaciones y a los Inspectores e Inspectoras 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 la empresa sobre los daños producidos en la salud de los trabajadores y trabajadoras, pudiendo presentarse, aún fuera de la jornada laboral, en el lugar de los hechos para conocer las circunstancias de los mismos.
- Recibir información del empresario o empresaria, 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 y trabajadoras.
- 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 laboral con las personas trabajadoras.

[20]Disposición adicional 4ª de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales

- Recabar del empresario o empresaria la adopción de medidas de carácter preventivo y de mejora de los niveles de protección de los trabajadores y trabajadoras, pudiendo efectuar propuestas a través de la empresa o del Comité de Seguridad y Salud (si existiera).
- Proponer al órgano de representación legal de las personas trabajadoras (Delegado o delegada de personal y Comité de Empresa) 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 la Inspección de Trabajo en las visitas relacionadas con la coordinación de actividades empresariales.
- Realizar visitas para ejercer la facultad de vigilancia y control prevista en la LPRL.
- Solicitar al empresario o empresaria la adopción de medidas en este 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 Y DELEGADAS DE PREVENCIÓN (ARTÍCULO 37 DE LA LEY 31/1995, DE 8 DE NOVIEMBRE)

A los Delegados y Delegadas de Prevención se les aplican las mismas garantías previstas para los representantes legales de los trabajadores y trabajadoras recogidas 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 o interesada y los restantes representantes de los trabajadores y trabajadoras.

PRIORIDAD DE PERMANENCIA EN LA EMPRESA O CENTRO DE TRABAJO

Consiste en el derecho preferente que tienen los representantes de los trabajadores y trabajadoras 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, Y DURANTE EL AÑO SIGUIENTE A LA FINALIZACIÓN DE SU MANDATO

Tendrán derecho a 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 colectivos, 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 y delegadas y/o trabajadores y trabajadoras; y conseguir un crédito horario adicional para los Delegados y Delegadas 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 y delegadas de prevención en su condición de representantes de los trabajadores y trabajadoras tienen derecho al crédito horario establecido por el Estatuto de los Trabajadores (Art. 68. Garantías), para que puedan realizar las tareas relativas al cargo sindical que representan.

Dispondrán de un crédito horario mensual retribuido para cada uno de los miembros del comité o delegados en cada centro de trabajo, para poder llevar a cabo sus funciones de representación, que en función de la plantilla de la empresa las horas mensuales retribuidas que les corresponderán serán:

1. Hasta 100 trabajadores o trabajadoras: 15 horas retribuidas.
2. De 101 a 250 trabajadores o trabajadoras: 20 horas retribuidas.
3. De 251 a 500 trabajadores o trabajadoras: 30 horas retribuidas.
4. De 501 a 750 trabajadores o trabajadoras: 35 horas retribuidas.
5. De 751 en adelante, 40 horas retribuidas.

No se imputarán al crédito horario relacionado anteriormente:

- Las horas utilizadas en las reuniones del Comité de Seguridad y Salud, así como cualquier otra reunión convocada por la empresa en materia de prevención de riesgos laborales.
- Las que dediquen a acompañar a los técnicos de prevención en las evaluaciones de carácter preventivo.
- Las que dediquen a acompañar a la Inspección 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 para informarles sobre daños producidos en la salud de los trabajadores y trabajadoras 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 o empresaria.

Para el ejercicio de sus otras funciones de representación, será necesario que, a través de la negociación colectiva, los Delegados y Delegadas 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 o Delegada de Prevención, como Delegado o Delegada Sindical o miembro del Comité de Empresa o Junta de Personal.

EL COMITÉ DE SEGURIDAD Y SALUD (CSS)

El deber de Integración de la Prevención de Riesgos Laborales en la empresa (Art. 14.2. LPRL) se ajustará a lo establecido en los artículos 36 y 39 de la LPRL, sobre competencias y facultades de los delegados y delegadas de prevención y del Comité de Seguridad y Salud.

> En las situaciones en las que concurran varias empresas en un mismo centro o centros de trabajo, 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 CSS 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 50 o más personas trabajadoras.

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

ESTARÁ COMPUESTO EN IGUAL NÚMERO DE INTEGRANTES POR:

- Los Delegados y Delegadas de Prevención correspondientes, según el número de trabajadores y trabajadoras de la empresa.
- El empresario o empresaria y los representantes de ésta.

PARTICIPARÁN EN EL MISMO CON VOZ PERO SIN VOTO:

- Los Delegados y Delegadas Sindicales.
- Los Técnicos de los Servicios de Prevención.

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 de las personas trabajadoras.

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

LOS SERVICIOS DE PREVENCIÓN

(Arts. 30 y 31 LPRL y RD 39/1997 Reglamento de los Servicios de Prevención – RSP-)

¿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 las personas trabajadoras.

Realizará las actividades de asesoramiento y asistencia a:

- El empresario o empresaria.
- Los trabajadores y trabajadoras y sus representantes.
- Los órganos de representación especializados.

El Servicio de Prevención tendrá las siguientes funciones:

- Diseño, implantación y aplicación de un plan de prevención de riesgos laborales que permita la integración de la prevención en la empresa (Art. 31.3. apartado a) LPRL).
- Evaluación de los factores de riesgo que pueden afectar a los trabajadores y trabajadoras. (Art. 31.3. b) LPRL).
- Planificación de la actividad preventiva y la determinación de las prioridades en la adopción de las medidas preventivas y la vigilancia de su eficacia. (Art. 31.3. apartado c) LPRL).
- Información y Formación a los trabajadores y trabajadoras. (Art. 31.3. d) LPRL).
- Prestación de primeros auxilios y planes de emergencia. (Art. 31.3. e) LPRL).
- Vigilancia de la salud de las personas trabajadoras. (Art. 31.3. f) LPRL).

La integración de la prevención que se regula en los artículos 1 y 2 del RSP, 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 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, a través de la Ley 25/2009, de 22 de diciembre, de modificación de diversas leyes para su adaptación a la Ley sobre el libre acceso a las actividades de servicios y su ejercicio, 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 y trabajadoras cubiertas por los conciertos.
- Los servicios de prevención ajenos para poder ser acreditados, deberán disponer 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 Trabajo y Economía Social.
- Se deroga la Disposición Transitoria Tercera sobre acreditación de la formación.

MODALIDADES DE PREVENCIÓN

TEN EN CUENTA QUE…

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.**

Esta ley prohíbe expresamente la participación de las Mutuas como Servicios de Prevención a través de las ya desaparecidas Sociedades de Prevención de Riesgos Laborales.

La persona empresaria tiene varias alternativas para cumplir con su deber de prevención de los riesgos laborales en su empresa:

- Designar una o varias personas trabajadoras 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 hasta diez personas en plantilla o en empresas de hasta 25 personas trabajadoras siempre y cuando la empresa disponga de un único centro de trabajo y la actividad que realicen no se encuentre incluida en las relacionadas en el Anexo I del RSP.[21]

Las personas empresarias 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 y trabajadoras.
- La peligrosidad de las actividades desarrolladas.
- Los representantes de los trabajadores y trabajadoras deberán ser consultados por el empresario o empresaria con carácter previo a la adopción de la decisión de concertar la actividad preventiva con uno o varios servicios de prevención ajenos.

Por otra parte, 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. En la siguiente tabla recoge las principales modalidades de prevención, los requisitos para optar a cada una de estas y las especificaciones para cada modalidad.

[21] "La vigilancia de la salud de los trabajadores, así como aquellas otras actividades preventivas no asumidas personalmente por el empresario, deberán cubrirse mediante el recurso a alguna de las restantes modalidades de organización preventiva (…)" Art. 11.2 RSP.

Modalidades de Prevención	Requisitos para concurrir a él:	Especificaciones:
ASUMIDA POR EL PROPIO EMPRESARIO O EMPRESARIA	• Empresas de hasta 10 personas trabajadoras. • Empresas de hasta 25 personas trabajadoras, siempre y cuando la empresa disponga de un único centro de trabajo. • Que las actividades desarrolladas no estén incluidas en el Anexo I. del RSP. • Que la persona empresaria desarrolle de forma habitual su actividad en el centro de trabajo. • Que tenga la capacidad correspondiente a las funciones que va a desarrollar.	• El empresario o empresaria no podrá asumir la Vigilancia de la Salud de sus propios trabajadores y trabajadoras ni en aquellas actividades para las que no esté capacitado.
TRABAJADOR O TRABAJADORA DESIGNADA	• Empresas que no puedan o no quieran optar por la asunción directa. • Deben designar formalmente a uno o varios trabajadores para la prevención. • Estos trabajadores deben contar con formación preventiva adecuada y medios suficientes. • Actúan en representación interna de la empresa.	• Será el empresario o empresaria el que elija a estos trabajadores o trabajadoras. • Deberán adecuarse a los niveles de capacidad y actividades necesarios para el desempeño de sus funciones. • Gozarán de garantías análogas a las de los representantes de los trabajadores y no podrán sufrir ningún perjuicio derivado del ejercicio de sus funciones (Art. 30.4 LPRL). • Han de guardar sigilo profesional sobre las informaciones a las que tengan acceso. • Dispondrán de medios y tiempo precisos. • Serán suficientes en número. • Habrán de contar con la capacitación adecua da para las actividades preventivas a desarrollar • Colaborarán entre sí y con los Servicios de Prevención.

SERVICIO DE PREVENCIÓN PROPIO	• Empresas de más de 500 personas trabajadoras. • Empresas que teniendo entre 250 y 500 personas trabajadoras desarrollen actividades incluidas en el Anexo I del RSP. • Empresas que no estando incluidas en los requisitos anteriores, así lo decida la Autoridad Laboral.	• 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 Psicosociología 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.
SERVICIO DE PREVENCIÓN AJENO	• Empresas en las que no es obligatorio constituir un Servicio de Prevención Propio. • Empresas en las que la designación de un trabajador o trabajadora 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 al Servicio Prevención Ajeno para completar la actividad preventiva.	• Deberá disponer de los recursos materiales y humanos necesarios: deberá contar como mínimo, con un experto o experta 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, mediciones, análisis y evaluaciones habituales de las actividades preventivas. • 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.
SERVICIO DE PREVENCIÓN MANCOMUNADO	• Aquellos empresarios o empresarias 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	• Podrá acordarse mediante negociación colectiva o acuerdo entre empresa y trabajadores y trabajadoras o, en su defecto, por decisión de las empresas afectadas, la constitución de Servicios de Prevención mancomunados entre aquellas empresas que pertenezcan a un mismo sector productivo, grupo empresarial, o bien, que desarrollen sus actividades en un polígono industrial o área geográfica limitada, • En el acuerdo de constitución del servicio mancomunado, que se deberá adoptar previa consulta a los representantes legales de la plantilla de cada una de las empresas afectadas, deberán constar expresamente las condiciones mínimas en que tal servicio de prevención debe desarrollarse. • 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, con la aprobación de la Ley 54/2003, de 12 de diciembre, de reforma del marco normativo de la prevención de riesgos laborales, se incorporó en la LPRL el artículo 32 bis, por el cual se hace necesaria la presencia en el centro de trabajo de los recursos preventivos del empresario o empresaria, 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 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 (LISOS).

Entre los supuestos que determinan la necesidad de presencia de los recursos preventivos se incluyen[22]:

- Que los riesgos existentes puedan 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, apartado a.).
- Cuando se realicen actividades o procesos que reglamentariamente sean considerados como peligrosos o con riesgos especiales. (Art. 32.1 bis, apartado b).
- 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).

El empresario podrá nombrar como recurso preventivo a:

- Uno o varios trabajadores o trabajadoras 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, estos deberán colaborar entre sí (Art. 32 bis, apartado 2).

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 bis, apartado 3).

No obstante, la empresa podrá asignar la presencia de forma expresa a uno o varios trabajadores o trabajadoras de la empresa que, sin formar parte del servicio de prevención propio ni ser personal trabajador designado, reúnan los conocimientos, la cualificación y la experiencia necesarios en las actividades o procesos considerados como peligrosos o con riesgos especiales, y que cuenten con la formación preventiva correspondiente, como mínimo, a las funciones del nivel básico.

[22]Ley 54/2003, de 12 de diciembre, de reforma del marco normativo de la Prevención de Riesgos Laborales.

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 LISOS, para mejorar el control del cumplimiento de la normativa de prevención de riesgos laborales.

AUDITORÍAS

¿Qué es una auditoría? (Artículo 30 del Real Decreto 39/1997, de 17 de enero)[23]

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 consistirá en 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 la empresa, 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 y trabajadoras.

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.

---

[23] **Artículo 30 del Real Decreto 39/1997, de 17 de enero, por el que se aprueba el Reglamento de los Servicios de Prevención.** Boletín Oficial del Estado, núm. 27, de 31 de enero de 1997. Disponible en: https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-1997-1853

e. Documentación que ha servido de base a la auditoría, incluida la información recibida de los representantes de los trabajadores y trabajadoras, 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 o empresaria 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. Está 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 también su sistema de prevención al control de una auditoría o evaluación externa. Las auditorías de estas empresas tendrán como objeto las actividades preventivas desarrolladas por el empresario o empresaria 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 personas en plantilla cuya actividad no esté incluida en el Anexo I del RSP, como actividad peligrosa, en las que la persona empresaria hubiera asumido personalmente la prevención o haya designado a uno o más trabajadores o trabajadoras para llevarla a cabo, siempre que resulte evidente que el sistema preventivo es eficaz, debido al reducido número de personas trabajadoras y a la escasa complejidad de las actividades preventivas.

Se considerará que han cumplido la obligación de la auditoría siempre que cumplimenten y remitan a la autoridad laboral una notificación, explicando que se cumplen los requisitos que no hacen obligatoria la auditoría:

No tienen obligación de hacer auditorías las empresas que cumplan estos tres requisitos	1. Tenga menos de cincuenta trabajadores y/o trabajadoras y no realicen actividades peligrosas
	2. La prevención se gestione por la persona empresaria o con los trabajadores o trabajadoras designadas.
	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 y delegadas 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 especializada para actuar como servicio de prevención, ni mantener con estas últimas vinculaciones comerciales, financieras o de cualquier otro tipo, con excepción de las siguientes:
  - 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 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.

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

La Negociación Colectiva puede definirse como el mecanismo 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 todas las personas trabajadoras.

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

> 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.

ASPECTOS TÉCNICO PREVENTIVOS

Son aquellos referidos a la seguridad y la salud de las personas trabajadoras 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.

▪ 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.

▪ 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 RSP, que apela a la negociación colectiva para determinar su periodicidad.

▪ 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 Real Decreto 39/1997, de 17 de enero, por el que se aprueba el Reglamento 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), prohibiendo la realización de trabajos por los jóvenes que:

- Superen sus capacidades físicas o psicológicas
- Impliquen una exposición nociva a agentes tóxicos, cancerígenos.
- Impliquen una exposición nociva a radiaciones.
- Presenten riesgos de accidentes que, por su falta de experiencia o formación, no puedan identificarlos o prevenirlos.
- 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

Son aquellos que han sido establecidos de forma insuficiente en las normas laborales y que deben ampliar los derechos de los trabajadores y trabajadoras 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.

> 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 las empresas 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 y trabajadoras 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 situaciones de violencia laboral, etc.

▪ Consulta y participación

Habrá que negociar que las propuestas y consideraciones de los delegados y delegadas 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 y Delegadas de Prevención.

> Los delegados y delegadas 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, puedan realizarse durante el tiempo de trabajo y sean remuneradas.

Esta formación sindical irá dirigida no solo a los Delegados y Delegadas de Prevención, sino a todos los trabajadores y trabajadoras.

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 o trabajadoras, en las que el Delegado o Delegada de Prevención, junto con un representante de la empresa constituyan el órgano de consulta y participación en materia de prevención de riesgos laborales, y a cuyas reuniones podrán asistir los representantes de los trabajadores y trabajadoras (si los hubiese) 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

Se trata de dar mayor cobertura preventiva a las PYMES en las que el deterioro de las condiciones de trabajo, amenaza a la salud de las personas trabajadoras 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 o Delegada Territorial para un sector y ámbito concreto en función del sector y el territorio.
- El Delegado o Delegada 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 personas trabajadoras, 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 personas en plantilla de las empresas en las que el empresario puede asumir de manera personal el desarrollo de la actividad preventiva.

8. PERSPECTIVA DE GÉNERO Y PRL

La falta de perspectiva de género en las herramientas de estudio y vigilancia de la salud y en la gestión de la prevención de riesgos laborales, así como la repercusión que está teniendo en la seguridad y la salud de la mujer trabajadora, los nuevos riesgos emergentes y las nuevas formas de trabajo a través de las Tecnologías de la Información y Comunicación (TIC) como el teletrabajo, la aplicación de la inteligencia artificial, el cambio climático, etc, hacen que proliferen los riesgos psicosociales. Según la Organización Mundial de la Salud, (OMS), si no se identifican y evalúan individualmente y no se gestionan, supondrán otro paso atrás en la lucha por la igualdad en el trabajo y, en la seguridad y salud laboral de muchas mujeres trabajadoras.

La necesidad de aplicar la Perspectiva de Género en la Seguridad y Salud en el Trabajo se debe a la evidencia creciente de que los riesgos laborales y las patologías causadas por ellos afectan de manera desigual a los hombres y a las mujeres. En un primer análisis, esto es atribuible a distintas causas:

- La distinta biología de ambos sexos.
- La segregación horizontal del mercado de trabajo que provoca que mujeres y hombres se concentren en distintos sectores y actividades.
- La segregación vertical del trabajo, que deriva en diferentes condiciones de trabajo para hombres y para mujeres.
- La precariedad laboral, que concentra un mayor número de mujeres en los trabajos precarios, a tiempo parcial y de menor retribución salarial.
- La división sexual del trabajo y la asignación tradicional del ámbito productivo (empleo) y del ámbito reproductivo (trabajo doméstico y cuidados) a cada uno de los sexos sigue provocando que las mujeres asuman una mayor carga del trabajo doméstico y de cuidados, hecho que condiciona también su vida laboral y los efectos en la salud.

En multitud de ocasiones, los hombres y las mujeres se sitúan en condiciones y posiciones sociales y económicas diferentes en el mercado de trabajo, lo que implica que se exponen a riesgos distintos y que desarrollarán problemas de salud diferentes. Es necesario ya un estudio de la dimensión de género en la salud laboral.

Hasta ahora, los factores de género no se han tenido en cuenta suficientemente en las políticas de seguridad y salud laboral, y prácticamente sólo se ha prestado atención a los temas relacionados con la maternidad y las situaciones vinculadas a la misma (reproducción, embarazo, y lactancia...).

LOS DERECHOS LABORALES DE LA MUJER SON DERECHOS HUMANOS

Han pasado 30 años de la Declaración y Plataforma de Acción de Pekín, "Beijing+5", de la Organización de Naciones Unidas (ONU) Mujeres y, a día de hoy, ésta sigue siendo el Plan de Acción para la Igualdad de Género y los Derechos Humanos de las Mujeres. En relación al trabajo, se espera que la próxima Declaración "Beijing+30" se ajuste a la Agenda 2030 de los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS): como el ODS 8 sobre Trabajo Decente, el ODS 5 sobre Igualdad de Género y el ODS 4 sobre Educación y Formación Profesional.

En el Informe "Mujeres y Trabajo: Reflexiones claves en el mes de la Mujer", de 4 de marzo de 2025 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT): "debemos romper las barreras que aún enfrentan las mujeres en el ámbito laboral, así como las políticas y estrategias necesarias para superarlas y reflexionar sobre":

- La brecha de género en el trabajo y políticas de empleo inclusivas.
- Protección social y equidad: pensiones, trabajo de cuidados y trabajo doméstico.
- Diálogo social y el papel de las personas trabajadoras y empleadoras para impulsar la equidad de género.
- La importancia del enfoque de género en la seguridad y salud en el trabajo.
- Migración laboral y género: el impacto de las políticas migratorias en las mujeres.
- Relevancia e impacto del Convenio 190 de la OIT sobre violencia y acoso en el mundo del trabajo.

La Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad efectiva de mujeres y hombres (LOIEMH), introdujo cambios dentro de la normativa de prevención de riesgos laborales y con ello se ampliaron las tareas sobre las que la representación de las personas trabajadoras debe tener una especial vigilancia y control, como son:

- Vigilar que la **empresa garantice la salud y la seguridad de las trabajadoras.**
- Vigilar los sistemas de recogida y tratamiento de datos para **fomentar el principio de igualdad,** especialmente en cuanto a la evaluación de riesgos y planificación preventiva y vigilancia de la salud, y otros estudios que se puedan realizar en materia preventiva…
- Informar a las trabajadoras de las mejoras que se establecen en la protección de la maternidad de la LPRL. **La prestación correspondiente a la situación de riesgo durante el embarazo y lactancia natural tendrá naturaleza de prestación derivada de contingencia profesional.**
- Prevenir y detectar posibles situaciones en las que los daños derivados del trabajo puedan aparecer vinculados con el sexo de las personas trabajadoras.
- Tener especial **vigilancia y control de los posibles casos de acoso,** y participar junto a la persona empresaria para establecer las medidas preventivas y correctoras necesarias.
- Vigilar la inclusión de los riesgos específicos de las trabajadoras en las evaluaciones de riesgos.
- Promover la realización de estudios epidemiológicos y estadísticas de la incidencia de la siniestralidad laboral en la mujer trabajadora.
- **Adecuar las estadísticas y estudios, para que se garantice la efectiva igualdad entre mujeres y hombres;** incluyendo sistemáticamente la variable de sexo en encuestas y recogida de datos y permitir conocer la incidencia de la siniestralidad laboral en la mujer.
- Integrar la perspectiva de género en la acción sanitaria en materia de salud laboral.
- **Establecer el reconocimiento de medidas específicas para prevenir el acoso sexual y el acoso por razón de género en el trabajo,** medidas que se deberán negociar con la empresa.

Actualmente, con la reciente aprobación de la Ley Orgánica 10/2022, de 6 de septiembre, de garantía integral de la libertad sexual, a través del Artículo 12 de esta norma "Prevención y sensibilización en el ámbito laboral", se establecen una serie de medidas a llevar a cabo por la empresa:

Arts. 12 y 16.2. Obligaciones de las empresas en el ámbito de la prevención y la detección de violencias sexuales.

En estos artículos se disponen medidas de prevención y sensibilización contra las violencias sexuales en el ámbito laboral, estableciendo:
Artículo 12. Las empresas están obligadas a promover las condiciones de trabajo que eviten la comisión de delitos y otras conductas contra la libertad sexual y la integridad moral en el trabajo, incidiendo especialmente en el acoso sexual y el acoso por razón de sexo, en los términos previstos en el artículo 48 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres (LOIEMH), incluidos los cometidos en el ámbito digital Están también obligadas a arbitrar procedimientos específicos para su prevención y para dar cauce a las denuncias o reclamaciones que puedan formular quienes hayan sido víctimas de estas conductas, incluyendo específicamente las sufridas en el ámbito digital.

Las empresas podrán negociar con la representación de las personas trabajadoras la adopción de medidas tales como la elaboración y difusión de códigos de buenas prácticas, la realización de campañas informativas, protocolos de actuación o acciones de formación.

Estas medidas se aplicarán a toda la plantilla de la empresa, cualquiera que sea la forma de contratación laboral, incluidas las personas con contratos fijos discontinuos, con contratos de duración determinada y con contratos en prácticas, las personas becarias y el voluntariado y las personas que presten sus servicios a través de contratos de puesta a disposición.

Las empresas están obligadas a promover la sensibilización y a ofrecer formación para la protección integral contra las violencias sexuales a todo el personal a su servicio. Asímismo, están obligadas a incluir en la valoración de riesgos de los diferentes puestos de trabajo ocupados por trabajadoras, la violencia sexual entre los riesgos laborales concurrentes, y formar e informar de ello a sus trabajadoras.

Cuando la empresa cumpla con lo descrito anteriormente, podrá conllevar su reconocimiento como «Empresas por una sociedad libre de violencia de género», quedando pendiente de desarrollo normativo las particularidades de dicho distintivo.

Artículo 16.2. Este artículo contempla la obligación de las empresas de integrar la perspectiva de género en la organización de los espacios de sus centros de trabajo con el fin de que resulten seguros y accesibles para todas las trabajadoras.

El Marco Estratégico de Seguridad y Salud en el Trabajo 2021-2027, entre sus líneas de actuación, está la de fomentar estilos de vida saludables en el lugar de trabajo frente a los riesgos psicosociales; como el acoso sexual y por razón de género, la violencia o la discriminación y la desigualdad. La Estrategia Española de Seguridad y Salud en el Trabajo 2023-2027 en su Objetivo 5 establece la Necesidad de incorporar la Perspectiva de Género en la Gestión de la Prevención y que se tengan en cuenta: las

diferencias ante la exposición a riesgos de hombres y mujeres; las condiciones laborales, incluirla en la percepción y comunicación de dichos riesgos y en la implementación de medidas preventivas eficaces para garantizar la seguridad y salud.

En la Comunidad de Madrid, el **VII Plan Director en Prevención de Riesgos Laborales 2025-2028**, es el instrumento con el que se pretende evitar los comportamientos de riesgo y las condiciones de trabajo inseguras y promover prácticas y hábitos saludables, así como una mejor gestión preventiva en las empresas. También busca sensibilizar y concienciar al conjunto de la sociedad madrileña y fortalecer el papel de los interlocutores sociales en esta materia.

El VII Plan Director de PRL se sustenta sobre 7 EJES ESTRATÉGICOS. De los cuales el EJE 2: se dedica a Promocionar prácticas y hábitos saludables en los centros de trabajo; teniendo en cuenta la dimensión integral de la prevención, que debe atender a todas las situaciones que puedan constituir un riesgo para la persona en los centros de trabajo, Por ello se incorporan actuaciones para la prevención de riesgos de carácter psicosocial con especial atención al cuidado de la salud mental, para la adaptación de la prevención a las singularidades de la mujer; así como el fomento de tales prácticas y hábitos.

La Línea de Actuación N.° 3 la adaptación de la prevención de riesgos laborales a la mujer, tiene 5 Objetivos, estos son:

- ✓ **Promover** el conocimiento técnico-científico sobre los efectos de las sustancias químicas sobre ambos sexos (mujer y hombre).
- ✓ **Fomentar** la selección de Equipos de Protección Individual (EPI) adaptados a las características anatómicas y fisiológicas de la mujer.
- ✓ **Promover** la selección de herramientas manuales adaptadas a las diferencias antropométricas.
- ✓ **Adaptar** la vigilancia de la salud a las condiciones especiales de la mujer.
- ✓ **Estudio de las necesidades e impulsos** de la integración en la gestión de la prevención de riesgos laborales, según las diferencias fisiológicas de la persona.

9. PERSONAS TRABAJADORAS AL SERVICIO DEL HOGAR

Con la aprobación del Real Decreto-ley 16/2022, de 6 de septiembre, para la mejora de las condiciones de trabajo y de Seguridad Social de las personas trabajadoras al servicio del hogar, se persigue equiparar las condiciones de trabajo y de Seguridad Social de este colectivo de personas trabajadoras, con las del resto de población trabajadora que prestan trabajo por cuenta ajena, incluyendo las condiciones de trabajo relacionadas con la prevención de riesgos laborales para su salud.

Estas modificaciones dan cumplimiento a las exigencias normativas antidiscriminatorias de la Unión Europea y al Convenio 189 de la OIT, así como el derecho constitucional de todas las personas a proteger su salud.

Para cumplir con este objetivo, se introducen varias modificaciones en la Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales.

En primer lugar, se suprime el apartado 4 del artículo 3 de la LPRL, donde se regulaba que esta ley no era de aplicación a la relación laboral de carácter especial del servicio del hogar familiar.

En segundo lugar, se introduce la Disposición adicional decimoctava en la LPRL, donde se establece:

"Protección de la seguridad y la salud en el trabajo de las personas trabajadoras en el ámbito de la relación laboral de carácter especial del servicio del hogar familiar"

En el ámbito de la relación laboral de carácter especial del servicio del hogar familiar, las personas trabajadoras tienen derecho a una protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo, especialmente en el ámbito de la prevención de la violencia contra las mujeres, teniendo en cuenta las características específicas del trabajo doméstico, en los términos y con las garantías que se prevean reglamentariamente a fin de asegurar su salud y seguridad"

Por otro lado, la norma establece a través de la disposición adicional cuarta, el compromiso de creación de una comisión de estudio, cuyo objetivo es la inclusión de la perspectiva de género en el cuadro de enfermedades profesionales (RD 1299/2006) para poder identificar y corregir las deficiencias existentes en el ámbito de la protección ante las enfermedades profesionales de los trabajos desarrollados mayoritariamente por mujeres, entre los que se encuentra este sector.

10. RIESGOS EMERGENTES Y PRL

La situación de las personas trabajadoras en materia de seguridad y salud en el trabajo se está viendo afectada por una serie de nuevos factores, entre los que cabe destacar, la cambiante estructura demográfica, la incorporación de las nuevas tecnologías y nuevos procesos de producción. Como consecuencia de estos factores, se están generando nuevos riesgos y aumentando otros que ya existían, que es preciso tener en consideración.

El perfil de edad de las personas trabajadoras está cambiando y con las nuevas tecnologías están surgiendo nuevas formas de empleo. La globalización hace que riesgos para la salud que en el pasado nos quedaban muy lejanos se extiendan fácilmente por todo el mundo en un breve plazo de tiempo.

Hablamos de riesgos debidos a las nuevas tecnologías de la información y comunicación (TIC), los riesgos emergentes relacionados con el empleo verde, los riesgos asociados a las nuevas tecnologías y medios de producción, los riesgos asociados al cambio social y los derivados del cambio climático.

La Agencia Europea de Seguridad y Salud en el Trabajo (EU-OSHA) define riesgo emergente como cualquier riesgo nuevo **causado por nuevos procesos o nuevas tecnologías, o nuevos lugares de trabajo, etc. o que va en aumento**, es decir cuando el número de situaciones peligrosas que provocan este tipo de riesgo y/o la probabilidad de exposición al mismo se incrementa y los efectos sobre la salud de la población trabajadora empeoran.

Los riesgos emergentes pueden ser provocados por diferentes causas, entre otras, cabe mencionar las siguientes:

ASOCIADOS A LAS TIC

La utilización de dispositivos electrónicos es habitual en el entorno laboral, ya que este tipo de tecnología permite una conectividad permanente de las personas trabajadoras. Esta posibilidad de conectividad constante hace difícil la desconexión digital, dificultando la recuperación tanto física como mental pues se produce una prolongación de la jornada laboral y la interrupción de los descansos. La posibilidad de conectividad permanente no debe ir aparejada a la disponibilidad permanente por parte de las personas trabajadoras.

Los principales factores de riesgo psicosocial emergentes asociados a las nuevas formas de organización del trabajo, son los siguientes: gestión del tiempo de trabajo, autonomía, carga de trabajo cuantitativa y cualitativa, demandas psicológicas, variedad y contenido, participación y supervisión, interés por la persona trabajadora y compensación, desempeño de rol, relaciones y apoyo social, conciliación de la vida laboral y familiar, equipos de trabajo y medio ambiente del entorno de trabajo.

NUEVAS TECNOLOGÍAS Y PROCESOS DE PRODUCCIÓN

Nanotecnologías: engloban el diseño, la caracterización, la producción y la aplicación de estructuras, dispositivos y sistemas mediante la utilización de materiales que tienen, como mínimo, una dimensión inferior a 100 nm (nanómetros).

Con este reducido tamaño, los materiales pueden presentar un comportamiento muy distinto del que tienen a mayor escala, así como propiedades físicas y químicas nuevas.

Los nanomateriales son aquellos materiales que contienen partículas con una o más dimensiones en la nanoescala, es decir, desde aproximadamente un nanómetro a 100 nanómetros.

La nanotecnología es la ciencia que estudia estos materiales, con fines industriales o médicos, que están presentes en todos los sectores de actividad, desde su obtención, fabricación y manipulación, y como producto final en todo lo que te puedas imaginar (desodorantes, cosméticos, protectores solares, pinturas, plásticos, ropa, tintas, cementos...).

Algunos nanomateriales pueden producir patologías hasta ahora desconocidas, y a largo plazo podrían dar lugar a nuevas enfermedades profesionales ya que no se conocen todavía sus efectos biológicos a largo plazo, por no existir todavía estudios científicos.

Estas tecnologías son beneficiosas en un buen número de áreas diversas, pero también han suscitado cierta preocupación por sus posibles efectos negativos para la salud y el medio ambiente.

Sus ámbitos de aplicación incluyen: la tecnología de la información, la tecnología biomédica, la tecnología medioambiental, la tecnología energética, la tecnología de manufacturación, la tecnología de los transportes, la aviación y los viajes espaciales, la agricultura y la nutrición y la tecnología militar y de seguridad.

A causa de su reducido tamaño, las nanopartículas pueden introducirse en el cuerpo humano de cuatro formas distintas (ingestión, inhalación, contacto, parenteral) y una vez dentro del cuerpo, las nanopartículas pueden trasladarse a otros órganos o tejidos.

Biotecnología: Los riesgos biológicos derivados de la aplicación de nuevas tecnologías pueden afectar a la población trabajadora de muchos sectores, como el sector de la salud, sector de agricultura y ganadería, la gestión de residuos y la industria de la biotecnología.

Existen riesgos biológicos que han aumentado, como son los derivados de nuevas enfermedades infecciosas (el SARS, la gripe, el paludismo…) y estos son factores de riesgo particularmente graves para la población trabajadora del sector de la salud.
En la industria de la biotecnología, aquéllos que participan en la elaboración de nuevos productos y de organismos genéticamente modificados pueden correr un riesgo específico.

ASOCIADOS AL CAMBIO SOCIAL

La reestructuración de la organización del trabajo, los recortes de la plantilla, la subcontratación y la contratación externa, entre otros, han tenido inevitablemente efectos en las condiciones de trabajo, haciendo más difícil lograr un equilibrio saludable entre el trabajo y la vida privada. Estos factores junto a otros cambios han conducido al aumento del estrés relacionado con el trabajo y trastornos de la salud mental.

La economía informal se ha expandido sensiblemente y en la actualidad abarca un gran porcentaje de personas trabajadoras. También ha aumentado el número de población trabajadora migrante que, debido a la situación precaria del empleo, a menudo se ve obligada a aceptar trabajos en los que se incumplen todas las normas en seguridad y salud en el trabajo, con salarios bajos y unas condiciones de trabajo insuficientes.

Población trabajadora de más edad: La mayoría de los países desarrollados están experimentando un proceso del envejecimiento de la población trabajadora. Las personas trabajadoras de edad son más vulnerables a determinados riesgos, como las enfermedades infecciosas y los trastornos musculo esqueléticos.

Los accidentes y lesiones más habituales entre la población trabajadora de edad son los siguientes: las caídas (debidas a un mal equilibrio, a un mayor tiempo de reacción, a problemas visuales), las lesiones debidas a distensiones y esguinces (como consecuencia de la pérdida de fuerza, resistencia y flexibilidad), una mayor incidencia de enfermedades con un largo período de latencia, como el cáncer profesional.

La Comisión Europea ha destacado que "los trabajadores y trabajadoras de 55 años en adelante tienden a sufrir los accidentes más serios, con un índice de víctimas mortales por encima de la media europea. Este grupo de edad sufre también la mayor incidencia de enfermedades laborales de largo desarrollo, como cánceres (la mayoría causados por exposición al amianto) y enfermedades cardiovasculares".

Población trabajadora inmigrante: El número de trabajadores y trabajadoras inmigrantes ha aumentado en muchos países por motivos tanto políticos como económicos. Este colectivo suele estar expuesto a un mayor riesgo de explotación, a veces sin acceso a la atención sanitaria o a la seguridad social.

Tienden a realizar trabajos de alto riesgo y a trabajar en la economía informal y, en la mayoría de los casos, apenas tienen acceso a asesoramiento, información o formación en materia de seguridad y salud en el trabajo. Muchos también se ven obligados a trabajar largas jornadas para obtener unos ingresos adecuados, y pueden sufrir de mala salud en general.

La población inmigrante trabaja principalmente en los sectores de servicios y construcción, seguido de industria y agricultura, tomando especial peso el sector de servicios domésticos y hostelería. En común todos estos sectores se caracterizan por peores condiciones de empleo, mayor temporalidad, precariedad, discriminación y dificultad para acceder a otros puestos de trabajo

de mayor cualificación o de promoción. Este hecho, que afecta a inmigrantes con independencia de su situación legal, conlleva una serie de efectos psicosociales perjudiciales para su salud.

ERGONÓMICOS

Trastornos musculo-esqueléticos (TME): Los trastornos musculo-esqueléticos de origen laboral son un conjunto de lesiones y síntomas que afectan al sistema osteomuscular y a sus estructuras asociadas, provocando lesiones inflamatorias o degenerativas en la unidad articular, músculos, tendones y nervios, causadas o agravadas fundamentalmente por el puesto de trabajo y los efectos que éste tiene sobre la salud de las personas trabajadoras.

Generalmente son de aparición lenta, hasta llegar al estado crónico y se produce el daño permanente. La mayor parte de los TME son trastornos acumulativos resultantes de una exposición repetida a cargas o movimientos más o menos pesados durante un período de tiempo prolongado, aunque también pueden deberse a traumatismos agudos, como es el caso de las fracturas producidas por un accidente laboral o crisis agudas de lumbalgia debido a un sobreesfuerzo.

Estas lesiones se pueden dar en cualquier parte del cuerpo, aunque se dan con mayor asiduidad en la espalda, el cuello, los hombros, los codos, manos y muñecas, siendo las lesiones más frecuentes la tendinitis, tenosinovitis, epicondilitis, lumbalgias, mialgias, hernias de disco, cervicalgias, síndrome del túnel carpiano, etc., algunas de las cuales pueden ser consideradas enfermedades profesionales, según R.D 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.

La exposición de la persona trabajadora a estos factores de riesgo, se puede dar de forma aislada o bien, puede existir una exposición conjunta a varios factores de riesgo, incrementando así la posibilidad de sufrir un TME.

Los principales **factores de riesgo** son:

- Manipulación manual de cargas.
- Movimientos repetitivos.
- Posturas forzadas.
- Vibraciones.
- Trabajo a un ritmo elevado.
- Estar de pie o sentado mucho tiempo.
- Organización del trabajo.

Los riesgos de sufrir un accidente de trabajo o de contraer una enfermedad profesional debida a trastornos musculo-esqueléticos se está incrementando debido a numerosos factores, entre ellos, el envejecimiento de la población trabajadora y la globalización de la economía con nuevas formas de trabajo.

PSICOSOCIALES

Se está incrementando el número de accidentes de trabajo debido a las patologías no traumáticas, principalmente debido a causas relacionadas con factores de riesgo de tipo psicosocial.

La precariedad laboral, la intensificación de los ritmos de trabajo, la temporalidad de los contratos, la organización del trabajo, entre otros, incrementan los riesgos para la salud, destacando los riesgos psicosociales, los cuales afectan de forma significativa a las personas trabajadoras.

Las Patologías No Traumáticas (PNT) son enfermedades de comienzo o agravamiento de forma súbita, como las enfermedades cardiovasculares o cerebrovasculares, estando este tipo de accidentes, a veces ligados a factores endógenos o internos de la persona, y no solo a mecanismos o causas externas, como el resto de los accidentes de trabajo.
En estas patologías no traumáticas las condiciones ambientales y organizativas del lugar de trabajo (la carga de trabajo, la mala organización de las tareas, el estrés laboral, …), unidas a las condiciones personales de salud (edad, patologías previas…) de la persona trabajadora juegan un papel muy importante en su desarrollo y materialización.
Son consideradas como accidentes de trabajo según su forma de producción (Art. 156 Ley General de la Seguridad Social, Apartados 2e y 2f), en la medida que ocurran durante el tiempo y en el lugar de trabajo.

ASOCIADOS AL EMPLEO VERDE

El empleo verde abarca una amplia gama de puestos de trabajo que comparten una característica en común, que es que contribuyen a actividades económicas beneficiosas para el medio ambiente.
El empleo verde se enfrenta a cambios rápidos y constantes derivados de la aparición e incorporación de nuevas prácticas y métodos de trabajo, lo que puede dar lugar a posibles lagunas a la hora de afrontar las competencias necesarias para realizar estos trabajos, repercutiendo de manera negativa en la seguridad y salud de la población trabajadora. Por tanto, es fundamental anticiparse y poner especial atención, a la integración y correcta gestión de la prevención de riesgos laborales.
Los principales sectores relacionados con el empleo verde serían el sector de las energías renovables, de tratamiento de residuos, la agricultura y ganadería, la construcción sostenible y el ecoturismo.

ASOCIADOS AL CAMBIO CLIMÁTICO

Los impactos del cambio climático son más que evidentes:

- Disminución de las lluvias, sobre todo en primavera y en verano.
- Más frecuencia de días con temperaturas máximas extremas.
- Mayor virulencia de virus y parásitos.
- Aumento de la magnitud de crecidas fluviales.
- Mayor riesgo de incendios y aumento de su intensidad, frecuencia y magnitud.
- Aumento de la contaminación del aire.
- Aumento de las olas de calor.

Sin duda, estos cambios no solo van a agravar los riesgos laborales ya existentes, sino que también van a emerger nuevos riesgos, como:

- Patologías respiratorias agudas y crónicas a causa del aumento de la contaminación atmosférica.
- Dermatitis, foto-alergia, fototoxicidad, cáncer de piel, así como patologías oftalmológicas por mayor exposición a rayos UV.
- Golpes de calor y otras manifestaciones dermatológicas producidas por la exposición a altas temperaturas.
- Patologías infecciosas derivadas por el empeoramiento de la calidad del aire.

11. CONDICIONES AMBIENTALES EN EL TRABAJO AL AIRE LIBRE

Como consecuencia del cambio climático, cada vez vivimos mayores episodios de altas temperaturas y se producen olas de calor cada vez más prolongadas.

Es conocida la relación que las altas temperaturas tienen con la morbilidad y mortalidad. La exposición prolongada a temperaturas ambientales elevadas tiene efectos directos en el organismo, entre los que cabe destacar:

- Quemaduras y erupción cutánea: produciendo enrojecimiento de la piel, escozor, picores e incluso infecciones en la piel.
- Calambres: produciendo espasmos, dolor muscular en brazos, piernas y abdomen.
- Agotamiento por calor derivado de la pérdida de agua y/o sal. Los signos y síntomas incluyen intensa sed, debilidad, malestar general, ansiedad, náuseas, vértigo, mareos y dolor de cabeza. Puede provocar desmayos.
- Golpe de calor: síndrome caracterizado por un aumento elevado de la temperatura corporal por encima de 40° C, y con una disfunción del sistema nervioso central que puede derivar en delirios y convulsiones, pudiendo llegar incluso al coma y la muerte.

Debido a las grandes repercusiones que pueden tener las altas temperaturas sobre la salud y la seguridad de las personas, en el año 2023 se aprueba el **Real Decreto-Ley 4/2023**[24], introduciendo medidas encaminadas a reforzar la legislación existente en materia de seguridad y salud laboral frente a las temperaturas extremas sufridas en los últimos años.

El Real Decreto-Ley 4/2023 incorpora la Disposición adicional única "Condiciones ambientales en el trabajo al aire libre" al 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.

[24]Real Decreto-Ley 4/2023, de 11 de mayo, por el que se adoptan medidas urgentes en materia agraria y de aguas en respuesta a la sequía y al agravamiento de las condiciones del sector primario derivado del conflicto bélico en Ucrania y de las condiciones climatológicas, así como de promoción del uso del transporte público colectivo terrestre por parte de los jóvenes y prevención de riesgos laborales en episodios de elevadas temperaturas.

Disposición adicional única. "Condiciones ambientales en el trabajo al aire libre"

1. Cuando se desarrollen trabajos al aire libre y en los lugares de trabajo que, por la actividad desarrollada, no puedan quedar cerrados, deberán tomarse medidas adecuadas para la protección de las personas trabajadoras frente a cualquier riesgo relacionado con fenómenos meteorológicos adversos, incluyendo temperaturas extremas.
2. Las medidas a las que se refiere el apartado anterior derivarán de la evaluación de riesgos laborales, que tomará en consideración, además de los fenómenos mencionados, las características de la tarea que se desarrolle y las características personales o el estado biológico conocido de la persona trabajadora. En aplicación de lo previsto en esta disposición y en el artículo 23 del Real Decreto 1561/1995, de 21 de septiembre, sobre jornadas especiales de trabajo, las medidas preventivas incluirán la prohibición de desarrollar determinadas tareas durante las horas del día en las que concurran fenómenos meteorológicos adversos, en aquellos casos en que no pueda garantizarse de otro modo la debida protección de la persona trabajadora.
3. En el supuesto en el que se emita por la **Agencia Estatal de Meteorología** o, en su caso, el órgano autonómico correspondiente en el caso de las comunidades autónomas que cuenten con dicho servicio, **un aviso de fenómenos meteorológicos adversos de nivel naranja o rojo**, y las medidas preventivas anteriores no garanticen la protección de las personas trabajadoras, **resultará obligatoria la adaptación de las condiciones de trabajo,** incluida la reducción o modificación de las horas de desarrollo de la jornada prevista.

Esta disposición adicional será de aplicación a todos los lugares de trabajo, incluidos los contemplados en el artículo 1.2. del 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. De manera general se deberán establecer como medidas preventivas:

- Se deberán adoptar medidas como resultado de la evaluación de riesgos laborales, que deberá tener en cuenta, además de la temperatura, las características concretas de las tareas a desempeñar, así como de las características personales de quien las vaya a desarrollar.
- Se prevé la posibilidad de establecer la prohibición de desarrollar determinadas tareas para determinados puestos, durante la época o las horas de mayor temperatura, para lo que se tendrá en cuenta lo establecido en el Real Decreto 1561/1995, de 21 de septiembre, sobre jornadas especiales de trabajo.
- Se deberá proceder a la adaptación de las condiciones de trabajo y la reducción o modificación de los horarios en los que se desarrolla la jornada de trabajo, en los casos en los que se emitan avisos de fenómenos de nivel naranja o rojo por la Agencia Estatal de Meteorología (AEMET) o por la Comunidad Autónoma que disponga de este Sistema.
- Es necesario desarrollar protocolos o procedimientos de actuación donde se establezcan las diversas medidas a adoptar en caso de alertas por la AEMET (recomendable también en caso de alertas de nivel amarillo).

Artículo 23 "Trabajos expuestos a riesgos ambientales" del Real Decreto 1561/1995, de 21 de septiembre, sobre jornadas especiales de trabajo.

"1. Procederá la limitación o reducción de los tiempos de exposición a riesgos ambientales especialmente nocivos en aquellos casos en que, pese a la observancia de la normativa legal aplicable, **la realización de la jornada ordinaria de trabajo entrañe un riesgo especial para la salud de los trabajadores debido a la existencia de circunstancias excepcionales de penosidad, peligrosidad, insalubridad o toxicidad**, sin que resulte posible la eliminación o reducción del riesgo mediante la adopción de otras medidas de protección o prevención adecuadas.

2. Sin perjuicio de lo dispuesto en los convenios colectivos, en caso de **desacuerdo entre la empresa y los trabajadores o sus representantes** en cuanto a la aplicación de lo dispuesto en el artículo anterior, la autoridad laboral podrá, previo informe de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social y con el asesoramiento, en su caso, de los organismos técnicos en materia de prevención de riesgos laborales, acordar la procedencia y el alcance de la limitación o reducción de los tiempos de exposición.

3. La limitación o reducción de los tiempos de exposición se circunscribirá a los puestos de trabajo, lugares o secciones en que se concrete el riesgo y por el tiempo en que subsista la causa que la motiva, sin que proceda reducir el salario de los trabajadores afectados por esta medida."

12. ADAPTACIÓN DEL PUESTO DE TRABAJO

¿EN QUÉ CONSISTE Y CUÁL ES SU OBJETIVO?

Adaptar el puesto de trabajo a la persona constituye uno de los principios fundamentales de la acción preventiva. Este principio, recogido en el artículo 15 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales (LPRL)[25], implica que las condiciones en las que se desarrolla el trabajo deben diseñarse teniendo en cuenta las características de las personas trabajadoras, especialmente desde un enfoque ergonómico.

En este sentido, la adaptación del puesto de trabajo puede definirse como el conjunto de medidas orientadas a adecuar las tareas, los equipos, el entorno y la organización del trabajo a las capacidades funcionales de la persona trabajadora, con el fin de prevenir daños a la salud y evitar el agravamiento de situaciones preexistentes.

Este principio debe aplicarse con carácter general en todos los puestos de trabajo, si bien cobra especial relevancia en situaciones de especial sensibilidad, como en el caso de personas que han sufrido un accidente de trabajo, presentan enfermedades de origen laboral o común, o cuyas capacidades pueden verse limitadas de forma temporal o permanente.

En estos supuestos, puede producirse un desajuste entre las exigencias del puesto y la capacidad de la persona trabajadora, lo que hace necesario intervenir para garantizar que el trabajo se realice en condiciones seguras.

El objetivo principal es garantizar una incorporación y un desempeño laboral seguros y saludable, mediante la adecuada adaptación del puesto a las capacidades de la persona trabajadora, evitando tanto el agravamiento de su estado de salud como la aparición de nuevos riesgos o daños.

A tal efecto, deben considerarse dos aspectos fundamentales:

- El análisis de las demandas del puesto de trabajo, incluyendo las tareas, el entorno laboral y los requisitos del puesto.
- La valoración de la aptitud médico-laboral de la persona trabajadora, a través de la vigilancia de la salud realizada por el Servicio de Prevención.

¿A QUIÉN VA DIRIGIDA LA ADAPTACIÓN?

La adaptación del puesto de trabajo está especialmente orientada a aquellos colectivos que, por sus características personales o su estado de salud, pueden ser más vulnerables frente a determinados riesgos.

[25]Art. 15.1 d) de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales "Adaptar el trabajo a la persona, en particular en lo que respecta a la concepción de los puestos de trabajo, así como a la elección de los equipos y los métodos de trabajo y de producción, con miras, en particular, a atenuar el trabajo monótono y repetitivo y a reducir los efectos del mismo en la salud"

Entre ellos se encuentran las personas trabajadoras especialmente sensibles, tal como recoge el artículo 25 de la **LPRL**[26] , incluyendo aquellas con discapacidad física, psíquica o sensorial, o con condiciones de salud que puedan verse afectadas por el trabajo.

Asimismo, se incluyen las personas que se encuentran en situaciones transitorias que no se ajustan a las exigencias del puesto, como puede ocurrir tras una incapacidad temporal. También se contemplan las trabajadoras embarazadas o en período de lactancia[27], las personas trabajadoras menores, así como aquellas expuestas a agentes físicos, químicos o biológicos con efectos mutagénicos o tóxicos, que puedan influir en la procreación, la fertilidad o el desarrollo de la descendencia.

En todos estos casos, la empresa debe tener en cuenta estas circunstancias en la evaluación de riesgos y adoptar las medidas necesarias para evitar daños a la salud.

¿POR QUÉ Y PARA QUÉ ADAPTAR EL PUESTO DE TRABAJO?

La adaptación del puesto de trabajo responde, en primer lugar, a una obligación legal de la empresa, que debe garantizar la seguridad y salud de las personas trabajadoras en todos los aspectos relacionados con el trabajo.

De acuerdo con la **Ley de Prevención de Riesgos Laborales**[28] , la evaluación de riesgos debe servir de base para la planificación de la actividad preventiva, mientras que la vigilancia de la salud[29] puede contribuir a detectar la necesidad de adaptar los puestos de trabajo en función de la aptitud de la persona trabajadora.

Asimismo, el **Real Decreto Legislativo 5/2000 (LISOS)**[30] tipifica como infracción grave la asignación de tareas incompatibles con las características personales o estado de salud de la persona trabajadora.

[26]De acuerdo con el artículo 25.1 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales "El empresario garantizará de manera específica la protección de los trabajadores que, por sus propias características personales o estado biológico conocido, incluidos aquellos que tengan reconocida la situación de discapacidad física, psíquica o sensorial, sean especialmente sensibles a los riesgos derivados del trabajo".

[27]Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo (INSST). NTP 914: Embarazo, lactancia y trabajo: promoción de la salud. Año 2011. Disponible en: INSST – NTP 914.

[28]De acuerdo con los artículos 15,16 y 22 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales.

[29]De acuerdo con el artículo 22.4 de la Ley 31/1995, de 8 noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales "…conclusiones que se deriven de los reconocimientos efectuados en relación con la aptitud del trabajador para el desempeño del puesto de trabajo o con la necesidad de introducir o mejorar las medidas de protección y prevención…".

[30]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.

RD Legislativo 5/2000
Sección 2ª Infracciones en materia de prevención de riesgos laborales.

ART. 12.7 Infracciones graves
"Se considera infracción grave la adscripción de trabajadores a puestos de trabajo cuyas condiciones fuesen incompatibles con sus características personales o de quienes se encuentren manifiestamente en estados o situaciones transitorias que no respondan a las exigencias psicofísicas de los respectivos puestos de trabajo así como la dedicación de aquellos a la realización de tareas sin tomar en consideración sus capacidades profesionales en materia de seguridad y salud en el trabajo, salvo que se trate de infracción muy grave conforme al artículo siguiente".

ART. 13.4 Infracciones muy graves
"(…) cuando de ello se derive un riesgo grave e inminente para la seguridad y salud de los trabajadores".

Desde el punto de vista preventivo, la adaptación del puesto permite evitar accidentes de trabajo, enfermedades profesionales y situaciones de riesgo derivadas de la inadecuación entre la persona trabajadora y la tarea.

Igualmente, facilita la reincorporación al trabajo tras una incapacidad temporal, contribuyendo a la recuperación de la persona y a su permanencia en el empleo en condiciones seguras.

La ausencia de adaptación del puesto, no solo puede derivar en un empeoramiento de la salud, sino que puede constituir una infracción legal para la empresa.

BENEFICIOS DE LA ADAPTACIÓN.

La adaptación del puesto de trabajo aporta beneficios tanto para la persona trabajadora como para la empresa y la sociedad en su conjunto.

Para la persona trabajadora, permite desarrollar su actividad en condiciones seguras, evitando el agravamiento de lesiones y favoreciendo su recuperación. Asimismo, reduce la incertidumbre sobre su continuidad laboral y mejora su bienestar.

Para la empresa, contribuye a conservar el talento y la experiencia, mejora el clima laboral y refuerza la cultura preventiva, además de facilitar el cumplimiento de las obligaciones legales y evitar posibles sanciones.

Desde una perspectiva global, favorece la inclusión laboral, la igualdad de oportunidades y la sostenibilidad del empleo.

MARCO NORMATIVO Y DERECHOS RELACIONADOS.

La adaptación del puesto de trabajo se fundamenta no solo en la normativa en materia de prevención de riesgos laborales, sino también en el conjunto de disposiciones legales vinculadas a los derechos laborales y al principio de igualdad y no discriminación.

El **Estatuto de los Trabajadores**[31] reconoce el derecho a la seguridad y salud en el trabajo, así como el principio de no discriminación en las relaciones laborales.

Por su parte, el **Real Decreto Legislativo 1/2013**[32], por el que se aprueba la Ley General de derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión social, establece la obligación de realizar ajustes razonables para garantizar la igualdad en el empleo, siempre que no supongan una carga excesiva para la empresa.

En la misma línea, la **Ley 15/2022**[33] integral para la igualdad de trato y la no discriminación, considera discriminación la falta de adopción de ajustes razonables cuando sean necesarios para garantizar la igualdad de oportunidades.

Asimismo, la jurisprudencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea ha reforzado la necesidad de priorizar la adaptación del puesto de trabajo o la recolocación en un puesto compatible antes de proceder a la extinción del contrato por incapacidad permanente.

En este contexto, destaca la reciente modificación normativa introducida por la Ley 2/2025 de 29 de abril[35], que introduce cambios en el artículo 49.1 del Estatuto de los Trabajadores:

- Se elimina la extinción automática del contrato de trabajo por incapacidad permanente en los términos anteriores, de forma que la situación de incapacidad por sí sola no implica necesariamente la extinción del contrato.
- La extinción del contrato solo podrá producirse cuando no sea posible la adaptación del puesto mediante ajustes razonables o la recolocación en un puesto vacante compatible con la situación de la persona trabajadora, debiendo justificarse dicha imposibilidad.

---

[31]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. En su artículo 4.2 apartado d) "En la relación de trabajo, los trabajadores tienen derecho: A su integridad física y a una adecuada política de prevención de riesgos laborales". En su artículo 17 regula la "No discriminación en las relaciones laborales". Y en su artículo 19 la Seguridad y Salud en el trabajo.

[32]Real Decreto Legislativo 1/2013, de 29 de noviembre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley General de derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión social, establece en su artículo 40 "Adopción de medidas para prevenir o compensar las desventajas ocasionadas por la discapacidad como garantía de la plena igualdad en el trabajo".

[33]Ley 15/2022, de 12 de julio, integral para la igualdad de trato y la no discriminación, en su artículo 6 6.1 apartado a) dice "se considerará discriminación directa la denegación de ajustes razonables a las personas con discapacidad. A tal efecto, se entiende por ajustes razonables las modificaciones y adaptaciones necesarias y adecuadas del ambiente físico, social y actitudinal que no impongan una carga desproporcionada o indebida, cuando se requieran en un caso particular de manera eficaz y práctica, para facilitar la accesibilidad y la participación y garantizar a las personas con discapacidad el goce o ejercicio, en igualdad de condiciones con las demás, de todos los derechos"

[34]Sentencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea (Sala Primera), de 18 de enero de 2024, asunto C-631/22.

[35]Ley 2/2025, de 29 de abril, por la que se modifican el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, en materia de extinción del contrato de trabajo por incapacidad permanente de las personas trabajadoras, y el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social, aprobado por el Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre, en materia de incapacidad permanente.

¿CÓMO ADAPTAR UN PUESTO DE TRABAJO?

La adaptación del puesto de trabajo debe abordarse como un proceso estructurado que garantice la adecuación y eficacia de las medidas adoptadas.

En primer lugar, es necesario analizar en detalle el puesto de trabajo, identificando las tareas, los equipos utilizados, las exigencias físicas y cognitivas y las condiciones del entorno. Este análisis corresponde a la empresa, con el asesoramiento del Servicio de Prevención.

A continuación, debe realizarse la valoración de la aptitud médico-laboral de la persona trabajadora mediante la vigilancia de la salud, lo que permitirá identificar limitaciones, capacidades y recomendaciones preventivas.

Como resultado de esta valoración, el personal sanitario del Servicio de Prevención emitirá un informe de aptitud, habitualmente clasificado como:

Apto: No es necesario llevar a cabo ningún tipo de adaptación.
No apto: La persona trabajadora no puede desempeñar las tareas de su puesto de trabajo.
Apto con limitaciones o restricciones: Se deberán llevar a cabo las medidas necesarias para la adaptación del puesto de trabajo.

A partir de esta información, se comparan las demandas del puesto con las capacidades de la persona trabajadora para identificar posibles desajustes y justificar la necesidad de adaptación.

Posteriormente, se definirán las medidas oportunas, que podrán incluir la modificación de tareas, la adaptación de equipos, cambios organizativos o mejoras en el entorno de trabajo, priorizando, siempre que sea posible, las medidas técnicas y organizativas frente a las individuales.

Finalmente, las medidas deben implantarse y someterse a seguimiento periódico para comprobar su eficacia.
Las medidas de adaptación deben ajustarse a cada situación concreta y pueden consistir, en muchos casos, en ajustes sencillos con un impacto significativo en la mejora de las condiciones de trabajo.

Entre las más habituales se encuentran:

- La limitación o modificación de determinadas tareas.
- La reorganización del trabajo y redistribución de funciones.
- La modificación de los métodos de trabajo.

Asimismo, pueden incluir la adaptación del mobiliario, los equipos o herramientas, la eliminación de barreras arquitectónicas, la mejora de la accesibilidad o la incorporación de ayudas técnicas.

En determinados casos, puede ser necesario adaptar los horarios, introducir pausas adicionales o facilitar una incorporación progresiva al trabajo.

Cuando la adaptación del puesto no sea posible, podrá valorarse la asignación a otro puesto compatible, siempre que no suponga un perjuicio en las condiciones laborales de la persona trabajadora.

PROCEDIMIENTO Y ASPECTOS A TENER EN CUENTA.

Para facilitar la adaptación de los puestos de trabajo, es recomendable que las empresas dispongan de un procedimiento o protocolo de actuación negociado con las personas representantes legales de trabajadores y trabajadoras, que defina los pasos a seguir y los criterios de aplicación.

La solicitud de adaptación puede realizarse por distintas vías:

- Por iniciativa de la propia persona trabajadora.
- Por el Servicio de Prevención, tras la vigilancia de la salud.
- Por la representación legal de las personas trabajadoras.
- Por la empresa, especialmente en situaciones derivadas de incapacidad permanente.

El análisis debe ser individualizado, teniendo en cuenta la relación entre la persona, la tarea y el entorno de trabajo, e incorporando la participación de la persona afectada.

Asimismo, deben considerarse aspectos como las características antropométricas, las diferencias biológicas y la necesidad de productos de apoyo o asistencia.

Estas actuaciones deberán realizarse con el asesoramiento del Servicio de Prevención, Propio o Ajeno (SPP o SPA), en el marco de la planificación de la actividad preventiva.

PARTICIPACIÓN DE LAS PERSONAS TRABAJADORAS Y SUS REPRESENTANTES.

La adaptación del puesto de trabajo requiere la participación y consulta de la representación de las personas trabajadoras, conforme a lo establecido en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales[36].

[36]De acuerdo con los artículos del 33 al 39 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales.

Los delegados de prevención y el Comité de Seguridad y Salud deben ser informados y consultados sobre los procedimientos, las evaluaciones de riesgos, las medidas de adaptación y, en su caso, la reubicación de la persona trabajadora.

Asimismo, se garantizará la participación de la persona trabajadora afectada, respetando en todo caso la confidencialidad de la información relativa a su estado de salud, de acuerdo con lo establecido en la normativa vigente.

Y recuerda...

La adaptación del puesto de trabajo constituye un principio básico de la prevención de riesgos laborales y una obligación legal de la empresa. Su correcta aplicación permite proteger la salud de las personas trabajadoras y mejorar las condiciones de trabajo.

Este proceso debe basarse en la evaluación de riesgos y la vigilancia de la salud, y requiere un análisis individualizado de cada caso.

Lejos de ser una medida excepcional, la adaptación del puesto debe entenderse como una herramienta esencial para garantizar un entorno de trabajo seguro, saludable y accesible, contribuyendo además a la inclusión y a la igualdad en el ámbito laboral.

PROPUESTAS DE UGT-MADRID

En UGT-Madrid tenemos propuestas que mejorarían la situación de la siniestralidad laboral en la Comunidad de Madrid:

✓ Exigir el cumplimiento de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y su normativa de desarrollo (LPRL). Necesidad de una Reforma Normativa de la Ley de PRL y su norma de desarrollo de manera que se incluyan todos los riesgos que se están generando.

✓ Prevenir las principales causas de la siniestralidad en las empresas. La precariedad, la subcontratación, la desigualdad, 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.

✓ Realizar campañas informativas sobre cómo evitar las principales causas de accidentes de trabajo principalmente en los sectores donde se producen.

✓ Investigar y desarrollar actuaciones preventivas en aquellos riesgos que se generan por las nuevas tecnologías de la información y la digitalización, por las nuevas formas de organizar el trabajo, así como por la transición ecológica.

✓ Incorporar la gestión de la edad y la diversidad generacional en las evaluaciones de riesgo.

✓ Reforzar la protección de las personas trabajadoras en situación de vulnerabilidad.

✓ Incorporar la perspectiva de género en la salud laboral.

✓ Exclusión de las subvenciones públicas a las empresas sancionadas por infracción grave o muy grave en materia de seguridad y salud.

✓ 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.

✓ Desarrollo de acuerdos de colaboración en base a la Ley 1/2018, de 22 de febrero, de Coordinación de Policías Locales de la Comunidad de Madrid, para que a similitud del Ayuntamiento de Madrid, se constituyan y se formen grupos especializados de policías locales para que actúen en la instrucción de los atestados policiales en caso de siniestros laborales, cualquiera que sea su resultado, y en la investigación de los delitos de riesgo en materia de seguridad e higiene en el trabajo, dentro del término municipal, dando traslado de la misma a la autoridad competente, sea judicial o laboral. Por norma general son los primeros en actuar 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 crisis, ha hecho que se encuentren en absoluta precariedad laboral.

✓ 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 y Seguridad Social, acercando el ratio a la media europea de inspectores por personas trabajadoras.

✓ Dotar de mayores recursos humanos y materiales al IRSST para el desarrollo de una mayor labor técnica y de investigación.

✓ 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 las personas trabajadoras 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 la evaluación de riesgos psicosociales.

✓ Potenciar los sistemas de mediación laboral en materia de prevención de riesgos laborales.

✓ Conocer la siniestralidad de las personas trabajadoras autónomas de la Comunidad de Madrid impulsando la realización de estudios sectorializados por municipio.

✓ Creación de la figura del delegado territorial o sectorial de cara a trasladar la prevención de riesgos laborales a las Pymes de la región.

✓ Potenciar la incorporación en los convenios colectivos de cláusulas que mejoren la normativa actual en materia preventiva acercándolos a la realidad del sector, mejorando la capacidad de representación y actuación de delegados y delegadas de prevención (crédito horario, creación de comisiones paritarias, delegados/as sectoriales y territoriales, formación de los delegados/as de prevención.).

✓ Fomentar la adaptación individualizada de los puestos de trabajo para personas trabajadoras especialmente sensibles a determinados riesgos, conforme a la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, con el fin de prevenir daños a la salud, reducir la siniestralidad y el absentismo, y favorecer la reincorporación y permanencia en el empleo en condiciones seguras.

✓ Promover la adaptación de puestos de trabajo como una herramienta clave que contribuya a la inclusión y a la igualdad de las personas trabajadoras en el entorno laboral.

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 la persona trabajadora que ve reducidas sus prestaciones, para la sociedad que costea a través del Sistema Sanitario Público enfermedades que corresponden al 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:

✓ 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 y trabajadores en la planificación, organización y control de la gestión relacionada con la salud laboral, en distintos niveles territoriales.

✓ Coordinación entre la Consejería de Sanidad, de Trabajo, el INSS, los médicos de las Mutuas y el ámbito científico (Escuela Nacional de Medicina del Trabajo) y el Instituto Regional de Seguridad y Salud en el Trabajo de cara a la investigación de enfermedades relacionadas con el trabajo, especialmente los trastornos musculo esqueléticos, los riesgos psicosociales y cánceres de origen profesional.

✓ Elaboración de un Sistema de Información Sanitaria y Vigilancia Epidemiológica Laboral que facilite la detección y declaración de enfermedades profesionales en todos los centros de salud, al ejemplo del CENTINELA en Navarra. UGT-Madrid demanda un sistema de notificación coordinado entre las diferentes Administraciones así como protocolos de actuación adecuados.

✓ Mayor formación y coordinación de los médicos de atención primaria y especializada para que junto con los servicios de prevención, los médicos del INSS y de las Mutuas se mejore la detección, comunicación y se determine si una patología tiene origen laboral.

✓ Actualización del 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, incorporando las patologías que se están produciendo en la actualidad: cánceres de origen profesional, trastornos musculoesqueléticos y patologías derivadas de los riesgos psicosociales.

✓ Realización de reconocimientos médicos post-ocupacionales a todas las personas trabajadoras que hayan manipulado o utilizando sustancias cancerígenas a lo largo de su vida laboral.

✓ Elaboración de un sistema de vigilancia de enfermedades derivadas del trabajo en el que se incluya el cáncer de origen laboral.

✓ Mejorar el sistema de Gestión de las Mutuas logrando mayor transparencia y eficacia a través de una mayor participación de los representantes de las personas trabajadoras en la gestión de las mismas.

✓ Conseguir que el informe de los representantes de las personas trabajadoras sea vinculante de cara a la contratación de la empresa con una mutua o con un servicio de prevención.

✓ Es necesario un cambio en el sistema de notificación de las enfermedades relacionadas con el trabajo.

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 las personas trabajadoras son centros de trabajo más sanos y más seguros. Es importante incrementar la representación de las personas trabajadoras 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.

✓ Los y las representantes sindicales, los delegados y delegadas de prevención y los Comités de Seguridad y Salud en el Trabajo, son los órganos de defensa de los derechos de las personas trabajadoras, se preocupan por 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 las personas trabajadoras mejorando el desarrollo de una política preventiva y la mejora de la seguridad y salud.

UGT TE AYUDA,
PONTE EN CONTACTO CON UGT MADRID,
¡TU SINDICATO!

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- **Convenio 155 de la OIT** sobre Seguridad y Salud de los Trabajadores y Medioambiente de Trabajo (Ratificado por España el 26 de julio de 1985).
- **Constitución Española,** de 27 diciembre de 1978 en su artículo 40.2.
- **Ley Orgánica 11/1985,** de 3 de agosto, de Libertad Sindical.
- **Ley Orgánica 10/2022,** de 6 de septiembre, de garantía integral de la libertad sexual.
- **Ley Orgánica 1/2023,** de 28 de febrero, por la que se modifica la Ley Orgánica 2/2010, de 3 de marzo, de salud sexual y reproductiva y de la interrupción voluntaria del embarazo.
- **Ley 31/1995,** de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales.
- **Ley 54/2003,** de 12 de diciembre, de reforma del marco normativo de la prevención de riesgos laborales.
- **Ley 33/2011**, de 4 de octubre, General de Salud Pública.
- **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.
- **Ley 23/2015**, de 21 de julio, Ordenadora del Sistema de Inspección de Trabajo y Seguridad Social.
- **Ley 6/2017**, de 24 de octubre, de Reformas Urgentes del Trabajo Autónomo.
- **Ley 10/2021**, de 9 de julio, de trabajo a distancia.
- **Ley 2/2025**, de 29 de abril, por la que se modifican el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, en materia de extinción del contrato de trabajo por incapacidad permanente de las personas trabajadoras, y el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social, aprobado por el Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre, en materia de incapacidad permanente.
- **Ley 15/2022, de 12 de julio**, integral para la igualdad de trato y la no discriminación.
- **Real Decreto-ley 32/2021**, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reforma laboral, la garantía de la estabilidad en el empleo y la transformación del mercado de trabajo.
- **Real Decreto-ley 16/2022**, de 6 de septiembre, para la mejora de las condiciones de trabajo y de Seguridad Social de las personas trabajadoras al servicio del hogar.
- **Real Decreto-ley 2/2023**, de 16 de marzo, de medidas urgentes para la ampliación de derechos de los pensionistas, la reducción de la brecha de género y el establecimiento de un nuevo marco de sostenibilidad del sistema público de pensiones.
- **Real Decreto-ley 4/2023**, de 11 de mayo: por el que se adoptan medidas urgentes en materia agraria y de aguas en respuesta a la sequía y al agravamiento de las condiciones del sector primario derivado del conflicto bélico en Ucrania y de las condiciones climatológicas, así como de promoción del uso del transporte público colectivo terrestre por parte de los jóvenes y prevención de riesgos laborales en episodios de elevadas temperaturas.
- **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 8/2015**, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social.
- **Real Decreto Legislativo 5/2000**, de 4 de agosto, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley sobre Infracciones y sanciones en el Orden Social.
- **Real Decreto Legislativo 1/2013**, de 29 de noviembre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley General de derechos de las personas con discapacidad y de inclusión social.
- **Real Decreto 577/1982**, de 17 de marzo, por el que se regula la Estructura y Competencias del Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo.
- **Real Decreto 1561/1995**, de 21 de septiembre, sobre jornadas especiales de trabajo.
- **Real Decreto 39/1997**, de 17 de enero, por el que se aprueba el Reglamento de los Servicios de Prevención.
- **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 597/2007**, de 4 de mayo, sobre publicación de las sanciones por infracciones muy graves en materia de prevención de riesgos laborales.
- **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.
- **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.
- **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 513/2017**, de 22 de mayo, por el que se aprueba el Reglamento de instalaciones de protección contra incendios.
- **Real Decreto 1060/2022**, de 27 de diciembre, por el que se modifica el 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.
- **Orden TIN/971/2009**, de 16 de abril, por la que se establece la compensación de gastos de transporte en los casos de asistencia sanitaria derivada de riesgos profesionales y de comparecencias para la realización de exámenes o valoraciones médicas.

- **Resolución sobre la inclusión de un entorno de trabajo seguro y saludable en el marco de la OIT relativo a los principios y derechos fundamentales en el trabajo** (110ª Conferencia Internacional del Trabajo de la Organización Internacional del Trabajo, 16 de junio de 2022)
- **Criterio Técnico de la Dirección General de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social Nº 43/2005** – Sobre el derecho de los delegados de prevención al acceso a la documentación preventiva.
- Manual Informativo de PRL: **Delegados y Delegadas de Prevención**. Secretaría de Salud Laboral y Medio Ambiente UGT-Madrid. Edición 2024.
- Manual Informativo de PRL: **Contingencias Profesionales y PRL**. Secretaría de Salud Laboral y Medio Ambiente UGT Madrid. Edición 2024.
- Manual Informativo de PRL: **Enfermedades del Trabajo**. Secretaría de Salud Laboral y Desarrollo Territorial UGT-Madrid. Edición 2019.
- Manual Informativo de PRL: **Gestión Integrada de la Prevención.** Secretaría de Salud Laboral y Desarrollo Territorial UGT-Madrid. Edición 2017.
- Manual de Ayuda: **Auditoría del sistema de gestión en la prevención de riesgos laborales.** Secretaría de Salud Laboral y Medio Ambiente UGT-Madrid. Edición 2006.
- **Ley de Prevención de Riesgos Laborales**, Texto Legal y Comentarios Sindicales. Diciembre 1995, UGT Confederal.
- **Incapacidad Temporal. Información Para Trabajadores**. Sitio Web: Seguridad Social: Prestaciones / Pensiones de Trabajadores (seg-social.es) Fuente: Seguridad Social
- **"Guía para la gestión de la salud, del bienestar y de la adaptación del puesto de trabajo en trabajadores mayores de edad" (2019)** Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo (INSST).
- **NTP 1004: Diseño de puestos ocupados por personas con discapacidad: adaptación y accesibilidad - Año 2014 (INSST).**

PUBLICACIONES DE LA SECRETARIA DE SALUD LABORAL Y MEDIO AMBIENTE 2025

Boletines online: Cultura Preventiva N.°. 1: Abril 2025; Cultura Preventiva N.° 2: Diciembre 2025; Cultura Preventiva N.°. 3: 1ª Quincena Diciembre 2025; Cultura Preventiva N.°. 4: 2ª Quincena Diciembre 2025.

Carpetas con 15 Fichas Informativas: sobre Prevención de Riesgos Laborales; Seguridad Vial Laboral; ¿Qué hacer…?.

Carteles: Trabajos a temperaturas extremas; El Delegado y la Delegada de Prevención.

Trípticos: VII Plan Director de Prevención de Riesgos Laborales de la Comunidad de Madrid 2025-2028; Prevención de Riesgos Laborales y Trabajadores y Trabajadoras Autónomas; Planificación de la Actividad Preventiva; Adaptación del Puesto de Trabajo; El Delegado y la Delegada de Prevención; Altas Temperaturas; Personas Empleadas del Hogar y PRL; Enfermedades Profesionales; Riesgos Asociados al Uso y Manipulación de Baterías de Litio; Amianto; Organización del Trabajo como Factor de Riesgo Laboral.

Folletos Informativos: Enfermedades Profesionales; Organización del Trabajo como Factor e Riesgo; Prevención de Riesgos Laborales en el Sector de Depuración de Aguas; Planificación de la Actividad Preventiva; Amianto..

Estudios técnicos sobre Cancerígenos en el Ámbito Laboral y Prevención de Riesgos Laborales; Seguridad y Salud Ante el Calor Extremo.

Manuales Informativos: VII Plan Director de Prevención de Riesgos Laborales de la Comunidad de Madrid 2025-2028; Delegados y Delegadas de Prevención; Conviene Saber; Nuevas Tecnologías y PRL.

Otras publicaciones como: USB Selección de Publicaciones de la Secretaría de Salud Laboral y Medio Ambiente; Calendario de Mesa con información sobre Daños a la Salud; Cuadernos de Notas con información sobre Enfermedades Profesionales, Planificación de la Actividad Preventiva y Organización del Trabajo; 2 Infografías sobre Planificación de la Actividad Preventiva y Daños Derivados del Trabajo.

Revistas Informativas: N.° 68 (Octubre 2025) VII Plan Director de Prevención de Riesgos Laborales de la Comunidad de Madrid 2025-2028; N.° 69 (Diciembre 2025)

PUEDES ENCONTRAR ESTAS Y MUCHAS OTRAS PUBLICACIONES EN MATERIA PREVENTIVA EN:
Salud Laboral y Medio Ambiente (saludlaboralmadridugt.org)

DIRECCIONES DE INTERÉS

SECRETARÍA DE SALUD LABORAL Y MEDIO AMBIENTE DE UGT-MADRID

Avda. América, 25 , 8 Planta, 28002 Madrid Tel: 91 589 09 88
slaboralymedioambiente@madrid.ugt.org https://saludlaboralmadridugt.org

SERVICIO DE PREVENCIÓN DE ADICCIONES EN EL ÁMBITO LABORAL

Avda. América, 25 28002 Madrid Tel: 91 589 09 88 sindrogas@madrid.ugt.org

FEDERACIONES REGIONALES DE UGT-MADRID

FeSMC SERVICIOS, MOVILIDAD Y CONSUMO
Tel: 91 589 73 94
saludlaboral.madrid@fesmcugt.org

SERVICIOS PÚBLICOS DE MADRID
Tel: 91 589 70 43
saludlaboral@ugtspmadrid.es

FICA INDUSTRIA, CONSTRUCCIÓN Y AGRO
Tel: 91 589 77 33 saludlaboralmadrid@fica.ugt.org

UNIONES COMARCALES DE UGT-MADRID

NORTE
Avda. Valdelaparra, 108 · 28100
Alcobendas - Tel: 91 662 08 75
uczonanorte@madrid.ugt.org

SUR
Avda. de los Ángeles, 20 · 28903
Getafe - Tel: 91 696 05 11
surslmamujer@madrid.ugt.org

ESTE
C/ Simón García de Pedro, 2 28805
Alcalá de Henares - Tel: 91 888 09 92
uceste@madrid.ugt.org

OESTE
C/ Clara Campoamor, 2 · 28400
Collado Villalba - Tel: 91 850 13 01
ucoeste@madrid.ugt.org

SURESTE
C/ Silos, 27 · 28500
Arganda del Rey - Tel: 91 876 89 65
ucsureste@madrid.ugt.org

SUROESTE
C/ Huesca, 2 · 28941
Fuenlabrada - Tel: 91 690 40 68
suroeste@madrid.ugt.org

INSTITUTO REGIONAL DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO (IRSST)

Calle Ventura Rodríguez, 7 - 28008 Madrid
Teléfono: 900 71 31 23 irsst@madrid.org
www.comunidad.madrid

INSPECCIÓN DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL DE MADRID

Plaza José Moreno Villa, 1 -
Esq. Pl. España, 17 - 28008, Madrid
Teléfono: 91 363 56 00 itmadrid@mites.gob.es

MANUAL INFORMATIVO DE PRL:

CONVIENE SABER

+PREVENCIÓN=
+SALUD+SEGURIDAD

SECRETARÍA DE SALUD LABORAL Y MEDIO AMBIENTE DE UGT-MADRID

Avda. América, 25 , 8 Planta, 28002 Madrid
Tel: 91 589 09 88
slaboralymedioambiente@madrid.ugt.org
https://saludlaboralmadridugt.org

INSTITUTO REGIONAL DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO (IRSST)

Calle Ventura Rodríguez, 7, 28008 Madrid
Tel: 900 71 31 23 irsst@madrid.org
www.comunidad.madrid

Con la financiación de la Comunidad de Madrid
Comunidad de Madrid

UGT Madrid