

**Boletines para  
la prevención de  
riesgos laborales**

**2004**



**FUNDACIÓN  
PARA LA  
PREVENCIÓN  
DE RIESGOS  
LABORALES**



## EDITORIAL

*El pasado 30 de enero el consejo de Ministros llevó a cabo la aprobación de un Real Decreto, sobre las obligaciones empresariales de coordinación de actividades preventivas, en aquellas empresas que comparten centro de trabajo. Es una buena noticia para los trabajadores, especialmente para los de las contratas y subcontratas, que son los que más desprotegidos están en las instalaciones compartidas. El Real Decreto desarrolla el Artículo 24 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, a partir de una serie de puntos clave que fueron abordados por sindicatos y empresarios en un proceso de diálogo social desarrollado durante los primeros meses de 2003.*

*El Artículo 24 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, ya establece obligaciones genéricas de coordinación, pero las empresas vienen ignorando tales obligaciones, lo que está causando, que los accidentes graves y mortales se estén concentrando en los trabajadores subcontratados.*

*La nueva normativa concreta tales obligaciones y clarifica los procedimientos de coordinación, facilitando así su aplicación por parte de las empresas, lo que es positivo tanto para los empresarios como para los trabajadores. Por ello, es tan importante y saludable que el nuevo reglamento haya sido el fruto de un acuerdo básico entre las organizaciones empresariales y las organizaciones sindicales.*

*El Real Decreto favorece la negociación colectiva y los acuerdos en las empresas y centros de trabajo interempresas, para poner en marcha los medios de coordinación empresarial y de representación sindical más apropiados a cada realidad. En este sentido, la UGT y CC.OO. impulsarán la aplicación de estas normas en el seno de la empresa, para poner en marcha los nuevos instrumentos de coordinación y cooperación, a partir de experiencias como el acuerdo alcanzado en Repsol Puertollano, que pone en pie un Comité Interempresas con representación de todas las empresas, incluida la principal, y seis representantes sindicales con competencias en el conjunto de la planta, este es un camino que el nuevo Decreto permite desarrollar.*

*Así pues, el reglamento favorece también la participación de los trabajadores y su adecuada representación, permitiendo el acceso de los representantes de los trabajadores a cualquier trabajador o trabajadora del centro con independencia de la empresa a la que pertenezca..*



FUNDACIÓN  
PARA LA  
PREVENCIÓN  
DE RIESGOS  
LABORALES

### Sumario

Nº 26 / Enero - Febrero 2004

<b>Editorial</b>	<b>1</b>	<b>Normativa</b>	<b>8</b>
<b>Fichas prácticas</b>	<b>2</b>	<b>Preguntas y Respuestas</b>	<b>8</b>



# Requisitos legales

En el campo de protección de máquinas, la normativa de seguridad y salud relativa a las máquinas trata de modo diferenciado los aspectos de comercialización y de uso, por lo que existen disposiciones dirigidas a fabricantes de máquinas y otras que regulan su utiliza-

ción. En cuanto a los requisitos legales exigibles a las máquinas, vamos a hacer distinción entre las máquinas comercializadas y/o puestas en servicio a partir del 1 de enero de 1995 y las máquinas existentes en las empresas con anterioridad al 27 de agosto de 1997.

## DESCRIPCIÓN DE LOS PELIGROS

Las máquinas son generadoras de diversos peligros. Debemos tener en cuenta cual es el diseño de seguridad de estas y las normas o instrucciones de uso que deben poner de manifiesto cada uno de los peligros que pueden generar.

Estos peligros, pueden manifestarse permanentemente como rotativas en movimiento o riesgos potenciales como arranques inesperados de las máquinas. Los peligros pueden ser:

### Peligro mecánico



Que son los factores físicos que pueden dar lugar a diferentes lesiones debido a la acción de partes de la máquina, herramientas, piezas a trabajar, o materiales sólidos o fluidos.

El peligro mecánico generado por partes o piezas de la máquina, esta condicionado fundamentalmente por:

- La presencia de aristas cortantes o puntiagudas.
- Las posibles zonas de atrapamientos
- Su estabilidad
- Su velocidad de funcionamiento
- Su resistencia mecánica a la rotura o deformación
- Por la acumulación de energía por muelles o depósitos a presión

Existen otros peligros asociados con la naturaleza mecánica y las máquinas, tales como Patinazos o pérdidas de equilibrio y los relacionados con la manutención de la máquina o sus piezas móviles.

### Principales formas de peligro mecánico

- \* Aplastamiento
- \* Cizallamiento
- \* Corte o seccionamiento
- \* Enganche
- \* Atrapamiento o arrastre
- \* Impacto
- \* Punzonamiento
- \* Fricción o abrasión
- \* Proyección de fluido a alta presión



### Peligro producido por materiales y sustancias

Son los ocasionados como consecuencia de que las máquinas utilizan o producen sustancias nocivas para la salud como la producción de nieblas de aceite en procesos de fabricación de piezas metálicas o taladros de las mismas o en procesos de electrolisis o baños metálicos.

### Peligro térmico

Es el que puede dar lugar a quemaduras cuando se entra en contacto con materiales o piezas a muy alta o muy baja temperatura, a llamas o explosiones o a trabajos en ambientes excesivamente calurosos.



### Peligro producido por radiaciones



Como consecuencia de operación con máquinas que producen arcos de soldadura, campos electromagnéticos de alta frecuencia, radiación láser, radiaciones ionizantes, etc..

### Peligro eléctrico



Es el originado por las máquinas que pueden dar lugar quemaduras o electrocuciones. Estos peligros, pueden ser por contactos eléctricos directos al entrar el cuerpo en contacto con una parte activa (enchufes, cables pelados, etc..), o pueden ser indirectos, al entrar en contacto el cuerpo con alguna parte de la máquina donde pueda haber por ejemplo una derivación de la corriente por mal aislamiento.

### Peligro por ruido o vibraciones



Ruidos o vibraciones excesivos de las máquinas como consecuencia de la fricción de los elementos móviles de las máquinas (rotativas), por los procesos de fabricación (troqueladoras o planchas), por falta de mantenimiento o inadecuación de la ubicación de la máquina.

Protección obligatoria del oído



# exigibles a las máquinas



La primera medida preventiva, es la comprobación de que la máquina adquirida cuenta con todos los requisitos legales exigidos para la comercialización y uso en situación de seguridad.

En segundo lugar, la ubicación de las máquinas debe estar estudiada de manera que durante su funcionamiento no pueda alcanzar a ninguna persona. La persona encargada de utilizar la máquina debe tener la formación técnica suficiente y la formación e información de los riesgos que puedan generar la máquina.

Es obligatorio, que se realice una evaluación de riesgos que determine las situaciones peligrosas y las medidas propuestas para la eliminación o disminución de los niveles de riesgos a situaciones más seguras. Esta evaluación debe permitir identificar todos los peligros con respecto a la situación de la máquina y valorar estos riesgos para analizar la probabilidad de que se produzca un daño.



Con el fin de proteger contra los peligros originados específicamente por las máquinas, es necesario aplicar una serie de técnicas de protección basados en la aplicación de medidas de protección que impidan por un lado el acercamiento o puesta en contacto cualquier parte del cuerpo de un trabajador con los elementos móviles de las máquinas o con los riesgos derivados de estas



a través de resguardos (boletín PRL nº 25 diciembre 2003) y con dispositivos de protección que impidan que se que se inicie o que se mantenga una fase peligrosa de la máquina.

Además de estas medidas de protección sobre la máquina, existen otras medidas de carácter técnico u organizativo como son el establecimiento de perímetros seguros combinados con elementos automáticos que impidan la permanencia de la persona en un lugar peligroso (limitación de acceso de una persona el radio de acción de un robot industrial mediante un sistema óptico de detección o sistemas de pulsadores manuales para la puesta en marcha de la máquina).

Además tal y como establece la legislación, toda máquina debe ir acompañada de instrucciones de manejo y uso en el idioma oficial que maneje el usuario, con indicación de los puntos peligrosos de la máquina.

## MÁQUINAS COMERCIALIZADAS Y/O PUESTAS EN SERVICIO A PARTIR DEL 1 DE ENERO DE 1995 *(Fecha de aplicación obligatoria del Real Decreto 1435/1992)*

*Los requisitos formales que deben reunir las máquinas son los siguientes:*

- Deben ir provistas del “marcado CE”.



- Cada máquina debe llevar un manual de instrucciones redactado, como mínimo, en castellano, en el que se indique, entre otras cosas: la instalación, la puesta en servicio, la utilización, el mantenimiento, etc.



- Deben disponer de la declaración “CE” de conformidad, redactada en castellano, que deberá comprender, entre otras cosas: el nombre y la dirección del fabricante o de su representante legalmente establecido en la Comunidad; descripción de la máquina y todas las disposiciones pertinentes a las que se ajuste la máquina.



## MÁQUINAS EXISTENTES EN LA EMPRESA CON ANTERIORIDAD AL 27 DE AGOSTO DE 1997 *(Fecha de entrada en vigor del Real Decreto 1215/1997)*

*En la aplicación de esta disposición, se pueden dar dos situaciones:*

1. Si las máquinas fueron adquiridas con posterioridad al 1 de enero de 1995, el usuario está obligado a garantizar, a través de un mantenimiento adecuado, que las prestaciones iniciales de la máquina en materia de seguridad se conservan a lo largo de la vida de la misma.
2. Si las máquinas fueron adquiridas con anterioridad al 1 de enero de 1995, con carácter general, no irán con el “marcado

CE”, ni acompañadas de la declaración “CE” de conformidad ni del manual de instrucciones, aunque es posible que algunas máquinas comercializadas a partir del 1 de enero de 1993 ya dispusieran de estos requisitos. En estas máquinas se deben identificar y evaluar los posibles riesgos existentes e implantar las medidas oportunas que, como mínimo, se ajustarán a los requisitos del Anexo I del citado Real Decreto:



- Los órganos de accionamiento de un equipo de trabajo que tengan alguna incidencia en la seguridad deberán ser claramente visibles e identificables.
- La puesta en marcha sólo se podrá efectuar mediante una acción voluntaria sobre un órgano de accionamiento previsto a tal efecto.
- Los equipos de trabajo deberán estar provistos de un órgano de accionamiento que permita su parada total en condiciones de seguridad.
- Los equipos de trabajo que entrañen riesgo de caída de objetos o de proyecciones deberán estar provistos de dispositivos de protección.
- Los equipos de trabajo que entrañen riesgo por emanación de gases, vapores o líquidos o por emisión de polvo deberán estar provistos de dispositivos adecuados de captación o extracción.
- Si fuera necesario para la seguridad o la salud de los trabajadores, los equipos de trabajo y sus elementos deberán estabilizarse por fijación o por otros medios.
- Cuando exista riesgo de estallido o rotura de elementos que pueda afectar a la seguridad o la salud de los trabajadores, deberán adoptarse las medidas de protección adecuadas.
- Cuando los elementos móviles de un equipo de trabajo puedan entrañar riesgos de accidente, deberán ir equipados con resguardos o dispositivos que impidan el acceso a las zonas peligrosas.
- Las zonas y puestos de trabajo o mantenimiento deberán estar adecuadamente iluminados.
- Las partes que alcancen temperaturas elevadas o muy bajas deberán estar protegidas contra los riesgos de contacto.
- Los dispositivos de alarma deberán ser perceptibles y comprensibles fácilmente.
- Los equipos de trabajo deberán estar provistos de dispositivos claramente identificables que permitan separarlo de cada una de sus fuentes de energía.
- Los equipos de trabajo deberán llevar las advertencias y señalizaciones indispensables para garantizar la seguridad de los trabajadores.
- Todo equipo de trabajo deberá ser adecuado para proteger a los trabajadores contra los riesgos de incendio, de calentamiento o de emanaciones de gases, polvos, líquidos, vapores u otras sustancias producidas, utilizadas o almacenadas por éste.
- Deberá ser adecuado para prevenir el riesgo de explosión, tanto del equipo como de las sustancias producidas, utilizadas o almacenadas por éste.
- Los equipos de trabajo deberán ser adecuados para proteger a los trabajadores contra el riesgo de contacto directo o indirecto con la electricidad.
- Todo equipo de trabajo que entrañe riesgos por ruido, vibraciones o radiaciones deberá disponer de las protecciones o dispositivos adecuados.
- Los equipos de trabajo para el almacenamiento, trasiego o tratamiento de líquidos corrosivos o a alta temperatura deberán disponer de protecciones adecuadas.
- Las herramientas manuales deberán estar construidas con materiales resistentes y la unión entre sus elementos debe ser firme.

## Legislación

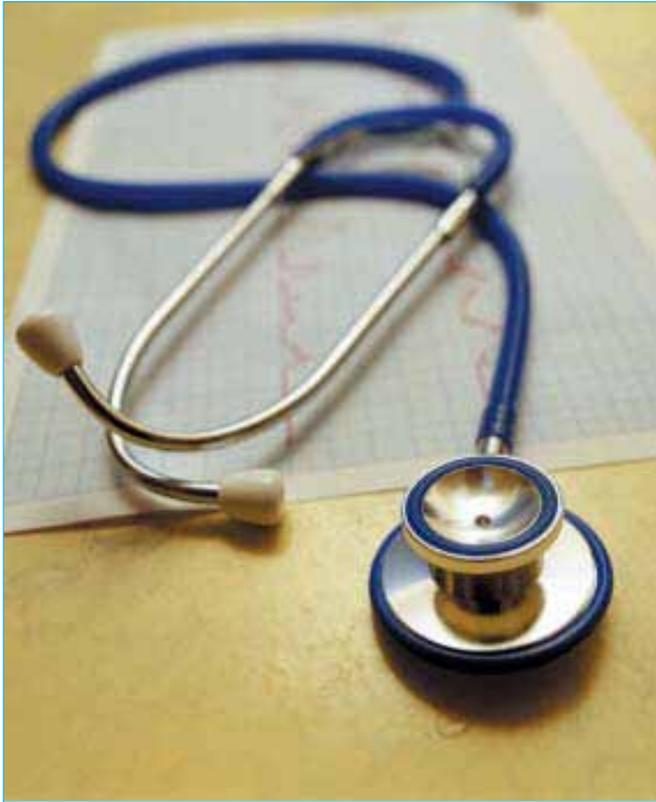
- ▣ **Real Decreto 1435/1992 de 27 de noviembre.** (Mº de Relaciones con las Cortes, BOE de 11.12.1992), relativo a la aproximación de las legislaciones de los Estados miembros sobre máquinas.
- ▣ **Real Decreto 56/1995 de 20 de enero.** (Mº de la Presidencia, BOE de 8.2.1995). Modifica el Real Decreto 1435/1992.
- ▣ **Real Decreto 1215/1997 de 18 de julio.** (Mº de la Presidencia, BOE de 7.8.1997). Se establecen las disposiciones mínimas de seguridad y salud para la utilización por los trabajadores de los equipos de trabajo.

## Normas técnicas

- ▣ Guía Técnica para la evaluación y prevención de los riesgos relativos a la utilización de los equipos de trabajo. (Real Decreto 1215/1997). INSHT.
- ▣ Normas UNE-EN relativas a máquinas y equipos.



## Actuaciones sanitarias del servicio de prevención



Existen numerosas dudas en torno a la legalidad o no de la fiscalización de las bajas por enfermedad común de los trabajadores por los médicos de empresa, médicos del servicio de prevención.

Nos encontramos día a día con trabajadores en situación de incapacidad temporal (dados de baja por enfermedad común o accidente no laboral, por sus médicos de atención primaria o de familia) que son llamados por sus empresas para que los reconozca el médico de las mismas. Ante esto, podemos encontrarnos con la obligación de acudir o no, dependiendo de varios factores que pasamos a explicar a continuación.

### ESTATUTO DE LOS TRABAJADORES

#### Artículo 20. Dirección y control de la actividad laboral

4. El empresario podrá verificar el estado de enfermedad o accidente del trabajador que sea alegado por éste para justificar sus faltas de asistencia al trabajo, mediante reconocimiento a cargo de personal médico. La negativa del trabajador a dichos reconocimientos podrá determinar la suspensión de los derechos económicos que pudieran existir a cargo del empresario por dichas situaciones.

El marco legal es el compuesto por el Estatuto de los Trabajadores, la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y el Reglamento de los Servicios de Prevención.

Es claro que el Estatuto de los Trabajadores permite al empresario, dentro de las actividades de dirección y control, fiscalizar el estado de salud de sus trabajadores, pero ello no puede hacerlo a través del Servicio de Prevención, que tiene sus tareas estrictamente reglamentadas.

Para estos trabajos de control de bajas, el empresario puede contratar un médico, que bien visite a domicilio, bien cite en su clínica, pero nunca en las instalaciones de la empresa ni por el médico de la empresa, que por definición son médicos del servicio de prevención.

#### Artículo 15

#### Organización y medios de los servicios de prevención propios (Reglamento de los servicios de prevención):

*Dicha actividad sanitaria incluirá las funciones específicas recogidas en el apartado 3 del artículo 37 de la presente disposición, las actividades atribuidas por la Ley General de Sanidad, así como aquellas otras que en materia de prevención de riesgos laborales le correspondan en función de su especialización.*

#### Artículo 37

#### Funciones de nivel superior

*Las funciones de vigilancia y control de la salud de los trabajadores señaladas en la letra e) del apartado 1., serán desempeñadas por personal sanitario con competencia técnica, formación y capacidad acreditada con arreglo a la normativa vigente y a lo establecido en los párrafos siguientes:*

*El personal sanitario del servicio de prevención deberá conocer las enfermedades que se produzcan entre los trabajadores y las ausencias del trabajo por motivos de salud, a los solos efectos de poder identificar cualquier relación entre la causa de enfermedad o de ausencia y los riesgos para la salud que puedan presentarse en los lugares de trabajo.*

Lo que podemos deducir del articulado de la Ley de Prevención es que las tareas del Servicio de Prevención, no son la de fiscalizar la baja del trabajador y mucho menos sugerirle que solicite el alta médica, sino controlar si hay alguna relación causa efecto entre el trabajo y el motivo de la baja, con el fin de mejorar las condiciones del mismo, y no con el fin de controlar el absentismo laboral.

Existe, desde el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, la voluntad clara de establecer unos criterios al respecto, que coinciden con los planteamientos de los agentes sociales, que se concretan en:

#### 3.6. Actividad sanitaria de los servicios de prevención (actualización del acuerdo de criterios básicos sobre la organización de recursos para la actividad sanitaria de los servicios de prevención)

*El personal sanitario de los Servicios de Prevención deberá llevar a cabo específicamente, además de las actividades en coordinación con los otros integrantes del servicio, de acuerdo con lo dispuesto al efecto en la legislación vigente, las siguientes funciones:*

- a) Vigilancia de la salud de los trabajadores, en los términos establecidos en el apartado 3 del artículo 37 del Reglamento de los Servicios de Prevención.



- b) *Estudio de las enfermedades que se produzcan entre los trabajadores, a los solos efectos de poder identificar cualquier relación entre las causas de enfermedad y los riesgos para la salud que puedan presentarse en los lugares de trabajo. La verificación de las razones de la ausencia del trabajo no corresponderá al servicio de prevención, por lo que no deberá realizarse con el personal, los locales ni los archivos del servicio de prevención.*
- c) *Formación e información.*
- d) *Promoción de la Salud en el lugar de trabajo.*
- e) *Asistencia de primeros auxilios y urgencias.*
- f) *La colaboración con el Sistema Nacional de Salud, tal y como establece el artículo 38 del Reglamento de los Servicios de Prevención.*
- g) *La colaboración con las autoridades sanitarias para proveer el Sistema de Información Sanitaria en Salud Laboral, de acuerdo con lo establecido en el artículo 39 del Reglamento de los Servicios de Prevención.*

De las normas anteriormente citadas quedan claras varias situaciones:

Por una parte el empresario puede controlar, amparado por el Estatuto de los Trabajadores, la veracidad del estado de enfermedad de sus trabajadores, pero para ello, no puede emplear a los médicos del servicio de prevención, ya que la norma deja clara que esa no es una de sus funciones. Por lo tanto, el empresario podrá contratar, un médico o servicio médico que realice las funciones de verificación del estado de salud de sus trabajadores.

De otra parte, los médicos del Servicio de Prevención, tienen derecho a conocer de las bajas, pero solo con el único fin de comprobar si existe relación entre las causas de la enfermedad y los riesgos para la salud en el lugar de trabajo, por tanto no pueden,

ni deben entrar a valorar si la baja es o no de suficiente entidad o si el trabajador debe o no incorporarse a su lugar de trabajo.

Mención aparte merecen las Mutuas de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales pero no en su calidad de Servicio de Prevención Ajeno.

El Real Decreto-Ley 6/2000 de 23 de junio, en su artículo 44 ha facultado a las Mutuas para emitir el alta en casos de baja por enfermedad común, a efectos de prestaciones económicas por incapacidad temporal:

#### Artículo 44

##### Mutuas e incapacidad temporal

*A los exclusivos efectos de las prestaciones económicas de la Seguridad Social, lo dispuesto en el párrafo segundo del apartado 1 del artículo 131 bis del texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1994, de 20 de junio, sobre expedición de altas médicas en los procesos de incapacidad temporal por los Médicos adscritos al Instituto Nacional de la Seguridad Social, se entenderá referido a los Médicos de las Mutuas de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales respecto del personal al servicio de los asociados a éstas en los términos que reglamentariamente se establezcan.*

Esto vendría a significar, que aunque el trabajador está cubierto frente a una sanción disciplinaria por no asistir a su puesto de trabajo, por la baja por enfermedad común, dejará de cobrar, luego le obliga a retornar a su puesto de trabajo, aun cuando su salud no sea la adecuada para ello. Desde los servicios jurídicos de UGT, se denuncian este tipo de decisiones a diario, como ejemplo valga que el Juzgado de lo Social número 1 de San Sebastián ha declarado que "el médico de empresa integrado en los servicios de prevención del hospital, no tiene la función de controlar el absentismo laboral, ni de forma genérica ni específica, como lo sería su evolución, mantenimiento y posible duración" El fallo ha declarado ilegal la orden dada a una médico para que controlara el absentismo laboral, mandato que se negó a cumplir.



**MINISTERIO DE TRABAJO  
Y ASUNTOS SOCIALES**

REAL DECRETO 1273/2003, de 10 de octubre, por el que se regula la cobertura de las contingencias profesionales de los trabajadores incluidos en el Régimen Especial de la Seguridad Social de los Trabajadores por Cuenta Propia o Autónomos, y la ampliación de la prestación por incapacidad temporal para los trabajadores por cuenta propia.

*BOE Núm. 253 22 octubre de 2003*

**MINISTERIO DE LA PRESIDENCIA**

REAL DECRETO 1801/2003, de 26 de diciembre, sobre seguridad general de los productos

*BOE n.º 9 de 10 de enero de 2004*

**JEFATURA DEL ESTADO**

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

*BOE n.º 298 de 13 de diciembre de 2003*

**MINISTERIO CIENCIA Y TECNOLOGÍA**

CORRECCIÓN de errores del Real Decreto 836/2003, de 27 de junio, por el que se aprueba una nueva Instrucción técnica complementaria "MIE-AEM 2" del Reglamento de aparatos de elevación y manutención, referente a grúas torre para obras u otras aplicaciones.

*BOE n.º 20 de 23 de enero de 2004*

**MINISTERIO DE TRABAJO  
Y ASUNTOS SOCIALES**

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.

*BOE n.º 27 de 31 de enero de 2004*

**Pregunta:** Somos unas delegadas del Comité de Prevención de la empresa Sitel (sector Telemarketing). En esta empresa, cada vez que se han realizado modificaciones en la estructura no se ha comunicado previamente al Comité las mismas con los planos correspondientes. A la empresa se le ha comunicado en innumerables ocasiones la obligación de presentar los planos al Comité para su evaluación (consta en actas).

De nuevo, nos encontramos en la misma situación. En una de las plantas se están realizando modificaciones en la estructura y no se nos han enseñado los planos. Mañana, día 22 de Enero, tenemos una reunión del Comité de Prevención y deseáramos saber que medidas adoptar ante la empresa para obligarles a que esto no vuelva a repetirse.

**Respuesta:** El tema que planteáis es un claro incumplimiento de la obligación empresarial prevista en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales artículo 12; artículo 16.2 modificado por la Ley 54/2003; artículo 18; artículo 39 con las modificaciones de este artículo por la ley 54/2003. Si además estas peticiones están recogidas en los diferentes actas de las reuniones del Comité de Salud y Seguridad, lo que procede es denunciar a la inspección de trabajo la reiterada negativa de la empresa a facilitar esta documentación y la evaluación de riesgos correspondiente a un cambio de estructura para poder determinar si existen riesgos derivados de este cambio artículo 16 punto 2 apartado a de la Ley de prevención de Riesgos Laborales, modificada por la Ley 54/2003.

**Pregunta:** El motivo de mi puesta en contacto con vosotros, es debido a que la empresa donde trabajo actualmente me ha comunicado que tengo que hacer una revisión médica con motivo de la prevención de riesgos laborales. Mi pregunta es la siguiente: ¿Estoy obligado a realizarme un análisis de sangre?, o por el contrario, ¿depende de lo que estime la compañía asegura que sea obligatorio o no?

**Respuesta:** En el motivo de tu consulta conviene hacer las siguientes matizaciones.

- a) los reconocimientos médicos en un derecho del trabajador (art.14 de la ley de Prev. de Riesgos Laborales).
- b) el reconocimiento médico solo puede llevarse a cabo cuando este preste su consentimiento (22 de la LPRL)
- c) los reconocimientos médicos serán específicos a los riesgos a que el trabajador está expuesto.
- d) en base a lo anterior, los riesgos a que está expuesto el trabajador se determinarán a través de una evaluación de riesgos (art.16 de la LPRL modificado por la Ley 54/2003).
- e) Tan solo es obligatorio en tres situaciones excepcionales (art.22.1 de la LPRL), previo informe de los representantes de los trabajadores.

Por todo ello, se deduce que los reconocimientos médicos deben ser específicos a los riesgos expuestos y estos se realizarán previo consentimiento del trabajador al no ser obligatorios, con las excepciones expuestas en el apartado e). Si la empresa insiste, te recomiendo que lo pongas en conocimiento de tu representante u organización sindical si estas afiliado.

**Envíanos tus preguntas, dudas, sugerencias, etc ...  
y las contestaremos en próximos números.**

**UGT- Salud Laboral**

**C/ Hortaleza, 88 - 28004 Madrid**

**Correo electrónico: [slaboral@cec.ugt.org](mailto:slaboral@cec.ugt.org)**





## EDITORIAL

### "Trabajo sano y seguro para todos y todas, responsabilidad empresarial"

El 28 de Abril se celebra, a iniciativa de la Confederación Internacional de Organizaciones Sindicales Libres (CIOSL), el **Noveno Día Internacional de la Seguridad y Salud de los trabajadoras y trabajadores y de recuerdo a las víctimas**.

En la conmemoración de este 28 de Abril debe mantenerse vivo en nuestro recuerdo las personas asesinadas en los brutales atentados del 11 de Marzo. La mayoría eran trabajadores y trabajadoras que acudían a sus centros de trabajo. Reiteramos nuestro rechazo al terrorismo y a la guerra y nuestra apuesta por la paz. Este año, se plantea desde la CIOSL el concepto de "**Trabajo sano y seguro para todos y todas, responsabilidad empresarial**" para la celebración del 1º de Mayo y la vinculación del 28 de Abril, Día Internacional de Seguridad y Salud en el trabajo a la jornada del 1º de Mayo.

Exigir un "Trabajo sano y seguro para todos y todas, responsabilidad empresarial" es algo más que justificado teniendo en cuenta las cifras de siniestralidad que se registran a nivel mundial: 1,1 millones de trabajadores mueren cada año (alrededor de 3.300 trabajadores cada día) y más de 160 millones de nuevos accidentes y enfermedades vinculadas al trabajo.

En nuestro país, el escenario que se nos presenta ante la conmemoración del 28 de Abril lo pone de manifiesto los datos estadísticos del año 2003, en el que se produjeron 899.758 accidentes con baja. En estos accidentes perdieron la vida 1.034 trabajadores y trabajadoras durante la jornada de trabajo, y 453 in itinere. A esto se añade el aumento de las enfermedades profesionales y su falta de reconocimiento.

La falta de aplicación de las normas por parte de los empresarios, la falta de compromiso político de las administraciones, la degradación del mercado laboral, el mantenimiento de una tasa de temporalidad que triplica a la media de la Unión Europea, el uso abusivo de la subcontratación, hacen que, en nuestro país, sigamos manteniendo las tasas de siniestralidad más altas de la Unión Europea incidiendo de manera especial en los trabajadores jóvenes y mujeres, que son los colectivos que más sufren la precariedad. Ante esta situación debemos mantener una actitud beligerante. Aunque en 2003 hemos logrado reducir los accidentes mortales estamos todavía muy lejos de los índices europeos, objetivo inmediato de reducción que deberíamos alcanzar a más tardar en esta legislatura.

La acción de UGT y CCOO ha logrado colocar en primer plano de la opinión pública una situación insoportable para la sociedad e insufrible por más tiempo para los trabajadores y trabajadoras, dirigiremos nuestras movilizaciones a exigir de los empresarios el cumplimiento de las normas preventivas, a modificar la actitud de las organizaciones empresariales. Y a demandar de las Autoridades Laborales una actuación eficaz como garantes en el cumplimiento de las leyes, pues es la vida y la dignidad de los trabajadores y las trabajadoras lo que está en juego.

Los resultados de las elecciones del 14 de marzo cambian positivamente el escenario político. CCOO y UGT hemos dado la bienvenida al cambio de Gobierno. Precisamente al nuevo Gobierno le corresponde emprender las reformas pendientes para alcanzar los objetivos planteados, en especial el adecuado reconocimiento de todas las enfermedades profesionales derivadas del trabajo y la reforma de modernización de las Mutuas de Accidentes de Trabajo, para posibilitar la plena participación sindical tanto en su junta directiva, como en la decisión de afiliación a una u otra Mutua por parte de la empresa.

Por ello, con ocasión del 28 de Abril d 2004, UGT y CCOO nos proponemos:

- ⇒ Intensificar la acción sindical en materia de seguridad y salud en el trabajo esforzándonos en realizar **acciones unitarias, asambleas en los centros de trabajo, manifestaciones y concentraciones**.
- ⇒ Dirigir de manera prioritaria nuestras movilizaciones a **exigir el cumplimiento empresarial de las normas preventivas**. Denunciar la incidencia de la precariedad en la seguridad y salud de los trabajadores y exigir del nuevo Gobierno las **reformas pendientes**.



FUNDACIÓN  
PARA LA  
PREVENCIÓN  
DE RIESGOS  
LABORALES

## Sumario

Nº 27 / Marzo 2004

Editorial	1	Normativa	8
Fichas prácticas	2	Preguntas y Respuestas	8



## Coordinación empresarial (parte I)

Aunque el cometido de velar por la seguridad y salud en el trabajo tiene el reconocimiento constitucional de constituir uno de los principios rectores de la política social y económica, encomendado a los poderes públicos, el esquema preventivo básico que desarrolla la Ley de Prevención de Riesgos Laborales (LPRL) entronca con el conjunto de obligaciones que se deriva de la relación contractual, o, si quiere, por ampliar el ámbito de aplicación, del desempeño de una actividad productiva que desarrolla una persona por cuenta de un empleador o empresario.

El reconocimiento del derecho a la seguridad y salud en el trabajo se encuentra explícitamente recogido en la Ley del Estatuto de los Trabajadores para los trabajadores por cuenta ajena, y de forma más amplia en la propia LPRL.

El deber del empresario de garantizar de forma eficaz la seguridad y salud de los trabajadores deriva de su poder de organización y dirección de la actividad productiva, por lo que, como se ha dicho, esta concepción se enfrenta a serias dificultades de viabilidad y aplicación efectiva cuando dicho poder directivo se ve atenuado o dificultado en su ejercicio; entre otros, en los supuestos siguientes:

- cuando la organización productiva tiene carácter temporal, provisional o único al resultar dificultoso su asentamiento y consolidación, por ejemplo, en las obras de construcción;
- cuando la actividad consiste en llevar a cabo por subcontratación la realización parcial de la actividad encomendada al contratista, en cuyo sistema productivo ha de integrarse, es el supuesto de todas las contrataciones correspondientes a la propia actividad;
- cuando la actividad se desarrolla fuera del centro de trabajo y en condiciones que escapan al control y a la supervisión directa del empresario, por ejemplo, empresas auxiliares y de montaje;
- cuando la actividad productiva se realiza en un recinto en el que desarrollan su actividad diversas empresas, con incidencia, entre otros, en los aspectos relacionados con la seguridad y salud de los trabajadores de las restan-

tes: por ejemplo, un edificio industrial en el que se hallan instaladas en las distintas plantas diferentes empresas de diversas actividades;

- cuando la actividad de una empresa se desarrolla en el centro de trabajo de otra empresa, que ostenta la titularidad del mismo y sobre el que ejerce de forma plena el poder de disposición y control;
- cuando la actividad se desarrolla fuera del centro de trabajo pero utilizando equipos de trabajo, productos o materias primas proporcionados por el empresario principal.

En todos estos supuestos el ejercicio de la facultad empresarial de dirección y control se ve dificultado y limitado. Cuando esto se produce como resultado de la coincidencia empresarial, junto al esquema organizativo vertical, según el cual el empresario es garante de la seguridad y salud de todos los que se hallan dentro de su ámbito organizativo y directivo, se superpone un esquema horizontal en el que adquiere relevancia el principio de "coordinación de las actividades empresariales".

En efecto los objetivos que se pretenden alcanzar desde el punto de vista preventivo mediante la adopción de las medidas de coordinación serían los siguientes:

- ❑ aplicación coherente y responsable de los principios de la acción preventiva;
- ❑ la correcta aplicación de los métodos de trabajo;
- ❑ el control de las interacciones de las diferentes actividades desarrolladas en el centro cuando puedan generar riesgos graves o muy graves o cuando se desarrollen actividades incompatibles entre si desde el punto de vista preventivo;
- ❑ la adecuación entre los riesgos existentes en el centro y las medidas aplicadas para su prevención.

Esta es la situación que se contempla en el artículo 24 de la LPRL y se refleja en el esquema de responsabilidades establecido en el artículo 42 de la misma Ley.

No obstante, con carácter general, se mantiene vigente el principio de que, en estas situaciones, persiste el deber del empresario de "garantizar



de una forma eficaz" la seguridad y salud de los trabajadores a su servicio, sin perjuicio de que, para que los empresarios de los otros trabajadores puedan también garantizar el mismo derecho, sea necesario establecer una serie de obligaciones y mecanismos "interempresariales" que hagan viable dicha garantía.

Los supuestos contemplados en los distintos apartados del artículo 24 de la LPRL han sido objeto de desarrollo mediante el **RD 171/2004**, con entrada en vigor prevista para el día 1 de mayo de 2004, con carácter de norma mínima para la protección de la seguridad y salud de los trabajadores en los supuestos de coordinación de actividades empresariales. Antes de analizar su contenido es preciso, como hace el citado RD establecer tres conceptos fundamentales para su aplicación:

➔ **centro de trabajo**: cualquier área a la que los trabajadores deban acceder o permanecer por razón de su trabajo. Como se aprecia es un concepto distinto al establecido en el Estatuto de los Trabajadores, ya que se trata de un concepto físico o geográfico y no jurídico.

- ➔ **empresario titular del centro**: la persona con capacidad de disposición y gestión del centro de trabajo;
- ➔ **empresario principal**: el empresario que contrata o subcontrata la realización de obras o servicios correspondientes a su propia actividades y se desarrollan en su centro de trabajo.

Aunque el **RD 171/2004** no define las figuras de empresario contratado o subcontratado ni de trabajador autónomo se entienden de aplicación las definiciones contenidas en el **RD 1627/97, de 24 de octubre**, sobre disposiciones mínima de seguridad y salud en obras de construcción temporales o móviles. De hecho en la Disposición adicional primera, de aplicación del RD al sector de la construcción, al promotor se le atribuyen las obligaciones del empresario titular del centro y al contratista, las del empresario principal, con lo que la correspondencia parece clara.

Los supuestos que se regulan en la LPRL, y alguno de los cuales se desarrollan mediante el **RD 171/2004**, son los siguientes:

### Primer supuesto

## Simple concurrencia de varios empresarios en un mismo "centro de trabajo"

"Cuando en un mismo centro de trabajo desarrollen actividades trabajadores de dos o más empresas, éstas deberán cooperar en la aplicación de la normativa de prevención de riesgos laborales. A tal fin establecerán los medios de coordinación que sean necesarios en cuanto a la protección y prevención de riesgos laborales y la información sobre los mismos a sus respectivos trabajadores".



Ya se ha señalado que el término "centro de trabajo" no se corresponde con el concepto establecido en el Estatuto de los Trabajadores -*unidad productiva de una empresa con organización específica, dada de alta, como tal, ante la autoridad laboral*- sino que sería el espacio físico o recinto en el que trabajadores desarrollan su actividad por cuenta de varias empresas, aunque puede plantearse la duda si el concepto de "centro de trabajo" que se contempla en el artículo 24 de la LPRL corresponde al del Estatuto o al del RD sobre coordinación de actividades empresariales.

Los elementos caracterizadores de este supuesto son los siguientes:

- ❑ la presencia de varias empresas, al menos dos, que comparten un mismo inmueble o recinto, por lo que propiamente no habría un solo centro de trabajo, sino dos o más, y, en consecuencia, no lo compartirían sino que los distintos centros de trabajo compartirían o esta-

rían integrados en un espacio físico común, por ejemplo, un mercado o un edificio comercial;

- ❑ ningún empresario ostenta la titularidad del centro o actúa como empresario principal, sino que cada uno cuenta con plena autonomía para el desarrollo de su actividad;

- ❑ en consecuencia, cada uno de ellos deberá establecer, llevar a cabo las actividades y establecer las medidas para garantizar la seguridad y salud de los trabajadores a su servicio: Plan de prevención, evaluación de riesgos, planificación de la acción preventiva, servicios de prevención, que pueden ser mancomunados;

- ❑ no obstante, algunas de estas actividades, como por ejemplo la evaluación de riesgos (medidas de emergencia y evacuación) y la información sobre los mismos están influidas y vienen determinadas por la coexistencia de otras empresas en el mismo recinto: riesgos derivados de las respectivas actividades o simplemente del número de personas expuestas.

Las obligaciones que se establecen en este supuesto son las siguientes:

- ➔ cooperar en la aplicación de la normativa preventiva;
- ➔ establecer los medios de coordinación necesarios para la prevención y protección de todos los trabajadores;



➔ informarse recíprocamente sobre los riesgos específicos de las actividades que desarrollen, en particular sobre los que puedan resultar agravados o modificados por la concurrencia de actividades a efectos de su consideración en la evaluación de riesgos y en la planificación de la acción preventiva;

- ➔ reiterar la información cuando se modifiquen las circunstancias, cuando se haya producido una situación de emergencia o un accidente de trabajo. La información habrá de facilitarse por escrito cuando alguna de las empresas genere riesgos calificados como graves;
- ➔ comunicar de forma inmediata al resto de los empresarios toda situación de emergencia susceptible de afectar a los trabajadores de las restantes;
- ➔ informar cada uno de los empresarios a sus respectivos trabajadores sobre los riesgos y las medidas preventivas en la misma forma en que debe informarse sobre los riesgos particulares de la propia empresa.

#### ¿Cómo puede darse cumplimiento a estas obligaciones?

Con la adopción de alguna de las medidas siguientes, teniendo en cuenta el grado de peligrosidad de las actividades, el número de trabajadores y la duración de la concurrencia de las actividades desarrolladas:

- intercambiando información y comunicación entre las empresas concurrentes sobre los riesgos existentes en los respectivos centros de trabajo y las medidas preventivas previstas;
- celebrando reuniones periódicas entre las empresas concurrentes para la coordinación con participación paritaria de todas las empresas;

- promoviendo reuniones conjuntas de los Comités de seguridad y salud de las empresas concurrentes o de los Delegados de Prevención;
- elaborando medidas de prevención y protección conjuntas, por ejemplo, planes de evacuación, lucha contra incendios o medidas para los primeros auxilios;
- impartiendo instrucciones;
- estableciendo de forma conjunta medidas específicas de prevención de los riesgos existentes en el centro de trabajo que puedan afectar a los trabajadores de las empresas concurrentes o de procedimientos o protocolos de actuación, tales como instalación y utilización de las medidas y medios de prevención y protección existentes en zonas comunes (pasillos, escaleras) o compartidas (aseos);
- presencia en el centro de trabajo de los recursos preventivos de las empresas concurrentes;
- designación de coordinadores de las actividades preventivas.

En caso de incumplimiento, cada empresario infractor sería responsable único de la irregularidad cometida, que serían tantas como empresarios infractores resulten responsables.

La infracción puede ser calificada como grave o muy grave cuando en el recinto se desarrollen actividades consideradas como peligrosas, es decir, las relacionadas en el Anexo I del Reglamento de los Servicios de Prevención.



### Segundo supuesto

## Diversas empresas concurren en un mismo centro de trabajo, del que uno de los empresarios es titular

**"El empresario titular del centro de trabajo adoptará las medidas necesarias para que aquellos otros empresarios que desarrollen actividades en el centro reciban la información y las instrucciones adecuadas, en relación con los riesgos existentes en el centro de trabajo y con las medidas de protección y prevención correspondientes, así como sobre las medidas de emergencia a aplicar, para su traslado a sus respectivos trabajadores".**

#### Los elementos que caracterizarían a este supuesto son:

- ❑ un empresario que ostenta la titularidad del único centro de trabajo existente, y que, en consecuencia, ostenta en exclusiva la facultad de adoptar decisiones sobre el mismo;
- ❑ otros empresarios que realizan su actividad en un centro de trabajo ajeno, en el que sus trabajadores pueden



disponer de sus equipos de trabajo, materias primas o productos propios de su actividad, pero cuya capacidad de actuación sobre el centro de trabajo es muy limitada o con frecuencia nula.

### ¿Cuáles serían las obligaciones que establece la Ley?:

- ➔ el empresario titular del centro está obligado a realizar las actividades preventivas necesarias -evaluación de riesgos, medidas de emergencia, evacuación y primeros auxilios, planificación de la acción preventiva- para garantizar la seguridad y salud de todos los trabajadores que se hallan en el centro, incluidos los que prestan sus servicios por cuenta de las otras empresas y los trabajadores autónomos;
- ➔ asimismo está obligado asimismo a facilitar la información sobre los riesgos y las medidas preventivas adecuadas a los restantes empresarios tanto al inicio de los trabajos como cuando se produzcan cambios relevantes en materia preventiva;
- ➔ los empresarios no titulares del centro de trabajo estarían obligados a transmitir esa información a sus respectivos trabajadores;
- ➔ transmitir instrucciones a los restantes empresarios sobre las medidas preventivas, en particular en relación con las situaciones de emergencia;
- ➔ tanto la información como las instrucciones habrán de facilitarse por escrito cuando los riesgos existentes tengan la consideración de graves o muy graves;

Por su parte los trabajadores concurrentes en el centro, no titulares del mismo, incluidos los trabajadores autónomos, están obligados a:

- ➔ integrar la información recibida en su evaluación de riesgos y planificación de la actividad preventiva de la actividad de que se trate;
- ➔ cumplir las instrucciones recibidas;
- ➔ transmitir la información y las instrucciones a sus respectivos trabajadores, con el carácter de información en materia preventiva.

Aunque la Ley no lo indica de forma explícita, se entiende que los empresarios no titulares deberían informar al empresario titular de los riesgos derivados de su actividad y de las medidas preventivas que es preciso adoptar para la protección tanto de sus propios trabajadores como de los trabajadores del empresario titular del centro, que pueden ser afectados por el desarrollo de las actividades que se llevan a cabo en el centro.

### ¿Cómo puede darse cumplimiento a estas obligaciones?

El **RD 171/2004** establece una relación no exhaustiva de medios de coordinación, que se han señalado en el apartado

anterior, aunque en este supuesto corresponde al empresario titular del centro la adopción de la iniciativa sobre los medios más idóneos, que podrían ser los siguientes:



- establecer un procedimiento por parte del empresario titular para informar a los restantes empresarios que desarrollen su actividad en el centro de los riesgos existentes y de las medidas preventivas;
- verificar que los empresarios trasladan la información y las instrucciones a sus trabajadores, ya que de no hacerlo podrían exponer a riesgos no previstos o agravar los existentes en la empresa, por ejemplo, desconociendo la prohibición de fumar u otras medidas análogas en determinadas áreas,
- organizar reuniones conjuntas de los respectivos servicios de prevención y de los órganos de consulta y participación de los trabajadores de todas las empresas coincidentes en el centro de trabajo.

### El incumplimiento de estas obligaciones da lugar a la comisión de las infracciones siguientes:

- por parte del empresario titular del centro, la prevista en el artículo 12.14 del TRLISOS, calificada como grave, o la establecida en el artículo 13.8.a) del TRLISOS, cuando se trate de actividades consideradas como peligrosas o con riesgos especiales.

La reforma normativa ha introducido las modificaciones siguientes:

- no adoptar las medidas necesarias para que los restantes empresarios que desarrollan la actividad en el centro reciban la información y las instrucciones adecuadas sobre los riesgos existentes y las medidas de protección, prevención y emergencia;
- hacerlo sin adecuarse a la forma y contenidos establecidos en la normativa de prevención;
- reglamentariamente se establecerán las actividades y procesos que han de ser considerados como peligrosos o con riesgos especiales.
- por parte de los empresarios no titulares del centro, pueden ser responsables de la infracción derivada del hecho de no facilitar información suficiente y adecuada a los trabajadores, que puede ser calificada como grave, salvo que pueda ser calificada como muy grave si concurren algunas de las circunstancias establecidas en el artículo 13 del TRLISOS.

- cuando el incumplimiento sea imputable a un promotor la Ley de reforma ha introducido dos nuevos tipos infractores específicos, en los que se califica como infracción grave la no adopción de las medidas necesarias para que

los empresarios que desarrollan su actividad en la obra reciban la información y las instrucciones adecuadas sobre los riesgos y sus medidas de protección, prevención y emergencia.

### Supuesto especial

## Trabajadores en misión contratados por empresas de trabajo temporal

Un supuesto particular, no contemplado en el artículo 24 de la LPRL, que podemos situarlo a medio camino entre el analizado con anterioridad y el que examinaremos a continuación, consiste en la situación de los trabajadores contratados por una Empresa de Trabajo Temporal, destacados en misión para prestar sus servicios en el centro de trabajo de la empresa usuaria, ya que si bien se trata de trabajadores de otra empresa, la ETT, prestan sus servicios en el centro de trabajo del empresario titular del mismo bajo la dirección y organización productiva de éste y no de la ETT; la finalidad productiva de la ETT consiste precisa y exclusivamente en realizar las acciones necesarias para la puesta a disposición de mano de obra a las empresas usuarias.

El principio general, al igual que sucede en relación con los trabajadores con contratos de duración temporal o determinada, es que han de disfrutar de idéntico trato y los mismos niveles de protección en materia preventiva que el resto de los trabajadores.

En el caso de los trabajadores contratados por una ETT, el poder de dirección del empresario con el que el trabajador formaliza la relación laboral se encuentra tan especialmente debilitado en cuanto a la ejecución de la prestación que el papel del empresario, en cuyo centro se realiza, ha de asumir una especial relevancia si se quiere garantizar que el sistema de protección sea eficaz.

En esta relación, caracterizada por su naturaleza triangular (ETT- trabajador - empresa usuaria), frente al bilateralismo (empleador - trabajador) de la relación de trabajo por cuenta ajena tradicional, la empresa usuaria ejerce el control de la realización de la actividad, mientras que la ETT limita su intervención al reclutamiento, la selección y capacitación del trabajador.

Este esquema se refleja en la asignación de cometidos que se establece en el RD 216/1999, que regula las disposiciones mínimas de seguridad y salud en el trabajo en el ámbito de las empresas de trabajo tem-



poral, distinguiendo diversas fases y el establecimiento de obligaciones recíprocas:

- la fase previa a la formalización del contrato de puesta a disposición:
  - la empresa usuaria ha de haber realizado en primer lugar la evaluación de riesgos del puesto de trabajo cuya cobertura solicita a la ETT. Como resultado de dicha evaluación deberán especificarse los aspectos siguientes:
    - riesgos generales del centro y específicos del puesto de trabajo a cubrir;
    - medidas preventivas relativas a tales riesgos;
    - formación en materia preventiva exigible al trabajador;
    - medidas de vigilancia de la salud, carácter y periodicidad;
  - con la solicitud de formalizar un contrato para la puesta a disposición del trabajador ha de informar a la ETT sobre los extremos siguientes:
    - características del puesto de trabajo,
    - tareas a desarrollar y riesgos profesionales asociados
    - aptitud, capacidad y cualificación profesional requeridas,
- fase de formalización del contrato de puesta a disposición:
  - la ETT ha de contar con toda la información necesaria para garantizar que el trabajador seleccionado posee:
    - un estado de salud considerado como apto para la realización de la actividad a desarrollar en la empresa usuaria;
    - las cualificaciones y capacidades necesarias para las tareas que se le encomienden;
    - formación necesaria y suficiente;
    - información adecuada sobre las características del puesto de trabajo y de las tareas a desarrollar.
  - la empresa usuaria, por su parte, está obligada a:
    - verificar que la ETT ha cumplido las obligaciones indicadas;





- ♦ informar al trabajador de los riesgos existentes, tanto de los genéricos de la empresa como los específicos de su puesto de trabajo y de las tareas encomendadas;
- ♦ de las actividades y medidas de prevención, incluidas las relativas a situaciones de emergencia;
- ♦ informar a los delegados de prevención o a los representantes de los trabajadores de la incorporación de trabajadores contratados a través de una ETT;
- ♦ informar asimismo de su presencia a los trabajadores designados o al servicio de prevención, y, se entiende, a los recursos preventivos presentes en el centro.

c) fase de ejecución de la prestación laboral:

- por parte de la empresa usuaria:
  - ♦ garantizar el mismo nivel de protección preventiva al trabajador en misión que a los restantes trabajadores;
  - ♦ tener en cuenta a tales trabajadores en cualquiera de los supuestos de concurrencia empresarial a efecto de establecer las medidas de coordinación;
  - ♦ informar a la ETT de los resultados derivados de la revisión o actualización de la evaluación de riesgos así como de la incidencia que la situación de riesgo a la que se halla expuesto pueda tener en su futura actividad;
  - ♦ informar a la ETT de los daños en la salud de los trabajadores puestos a disposición.
- por parte de la ETT:
  - ♦ llevar a cabo la vigilancia de la salud de tal forma que se garantice el mantenimiento de la aptitud del trabajador para el desempeño de las tareas encomendadas;
  - ♦ notificar a la autoridad laboral los daños en la salud sufridos por los trabajadores en misión;
  - ♦ investigar las causas de los mismos y determinar las medidas preventivas adecuadas.

Ambas empresas están obligadas, respectivamente, a no poner a disposición y no destinar a los trabajadores a la realización de aquellas actividades y trabajos considerados como de especial peligrosidad.

**El incumplimiento de las anteriores obligaciones puede dar lugar a la comisión de las infracciones siguientes:**

- ❖ con la calificación de graves:
  - no realización o actualización de la evaluación de riesgos (empresa usuaria);
  - no llevar a cabo la vigilancia del estado de la salud del trabajador (ETT);
  - no notificar a la autoridad laboral los daños producidos a la salud del trabajador en misión (ETT). Esta infracción es considerada leve si el daño para la salud producido tiene la misma calificación;
  - adscribir a los trabajadores a puestos de trabajo incompatibles con sus condiciones (empresa usuaria). Esta infracción puede tener la calificación de muy grave;
  - la formalización de contratos de puesta a disposición para la realización de actividades o trabajos de especial peligrosidad (ETT);
  - la orden de realización de actividades o trabajos de especial peligrosidad (empresa usuaria);
  - no formar adecuadamente al trabajador (ETT);
  - no informarle sobre los riesgos generales y específicos y las medidas preventivas (empresas usuaria);
  - no adoptar las medidas de coordinación en caso de coincidencia empresarial (empresa usuaria); Esta infracción puede ser considerada como muy grave cuando se trate de actividades peligrosas o con riesgos especiales;
  - el incumplimiento de la normativa de prevención que genere un riesgo grave para la seguridad y salud del trabajador destacado (empresa usuaria). Puede ser calificada como infracción leve o muy grave en relación con la naturaleza del riesgo;
  - no informar a los representantes de los trabajadores de la incorporación de los trabajadores contratados a través de una ETT (empresa usuaria)
  - no informar a los trabajadores designados o al servicio de prevención de la referida incorporación (empresa usuaria).

Además de estas obligaciones con contenido sustantivo o de fondo, existe la obligación general, tanto para la ETT como para empresa usuaria de documentar por escrito el cumplimiento de ciertas obligaciones, -evaluación, informe de aptitud, formación, investigación de accidentes, etc.- que serán calificadas como leves, cuando se trate de obligaciones de carácter formal, y como graves cuando no lo sean o exista una norma que así lo establezca.

*Continúa en el nº siguiente de la PRL*

**MINISTERIO DE TRABAJO  
Y ASUNTOS SOCIALES**

**RESOLUCIÓN de 4 de febrero de 2004**, del Instituto Nacional de la Seguridad Social, sobre cumplimiento por los trabajadores por cuenta propia de la obligación establecida en el párrafo segundo del artículo 12 del Real Decreto 1273/2003, de 10 de octubre, sobre cobertura de las contingencias profesionales de los trabajadores por cuenta propia o autónomos y ampliación de la prestación por incapacidad temporal para los trabajadores por cuenta propia.

*BOE Núm. 42 febrero de 2004*

**MINISTERIO DE CIENCIA Y TECNOLOGÍA**

**ORDEN CTE/315/2004, de 10 de febrero**, por la que se actualizan los anexos I y II del Real Decreto 2028/1986, de 6 junio, sobre las normas para la aplicación de determinadas Directivas de la CE, relativas a la homologación de tipo de vehículos automóviles, remolques, semirremolques, motocicletas, ciclomotores y vehículos agrícolas, así como de partes y piezas de dichos vehículos.

*BOE n.º. 17 de febrero de 2004*

**MINISTERIO DE TRABAJO  
Y ASUNTOS SOCIALES**

**RESOLUCIÓN de 30 de diciembre de 2003**, del Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo, por la que se hace pública la concesión de becas de Investigación, Desarrollo e Innovación para Titulados Superiores Universitarios en materias y técnicas relacionadas con la Prevención de Riesgos Laborales.

*BOE n.º. 52 1 de marzo de 2004*

**Pregunta:** Os agradezco, me informéis de la diferencia existente entre Técnico Superior en Prevención de Riesgos Profesionales y Técnico de Prevención de Riesgos Laborales(Nivel Intermedio), del Real Decreto39/1997, de 17 de enero, y Real Decreto 1161/2001, de 26 de octubre referida al desempeño de dichas funciones y si ambas enseñanzas se encuentran regladas a pesar de no ser universitarias.

**Respuesta:** El Técnico de Prevención de Riesgos Laborales, nivel intermedio, es una titulación EQUIVALENTE, que no HOMOLOGABLE, a la otra, pero está en vía de extinción, de manera que en aquellas Comunidades Autónomas donde ya sale una promoción de Técnicos Superiores en Riesgos Profesionales, ya no se imparte este año el curso de nivel intermedio.

En cuanto al desempeño de las tareas, en estos momentos, ambos técnicos desempeñan las mismas tareas. Aunque la formación del Profesional son 2000 horas en módulos de formación profesional, en cambio la del intermedio era de 300 horas.

**Pregunta:** Soy Técnico Superior en Prevención de Riesgos Laborales en la especialidad de Seguridad en el Trabajo. Sólo quería preguntaros unas dudas que tengo acerca de la Vigilancia de la Salud. ¿Es obligatoria? ¿Es cierto que el Instituto de Seguridad e Higiene en el Trabajo o delegación correspondiente de la Comunidad Autónoma puede realizar para las empresas la parte correspondiente a la Vigilancia de la Salud?

**Respuesta:** La vigilancia de la salud es obligatoria para la empresa, es decir, el empresario está obligado por la Ley de Prevención de Riesgos Laborales a integrar la Vigilancia de la Salud en la Prevención de Riesgos. Si lo que te refieres es si es obligatorio para el trabajador, someterse a las pruebas para Vigilancia de la Salud, la respuesta es no, con el matiz de que en el caso de que sean imprescindibles para evaluar... (artículo 22 LPRL).

No es posible que el INSHT o las CCAA se hagan cargo de la Vigilancia de la Salud, es obligatorio que sea a cargo del empresario a través de alguna de las fórmulas que le permite el real decreto 1277/2003 boe de 10 de octubre.

**Envíanos tus preguntas, dudas, sugerencias, etc ...  
y las contestaremos en próximos números.**

**UGT- Salud Laboral**

**C/ Hortaleza, 88 - 28004 Madrid**

**Correo electrónico: [slaboral@cec.ugt.org](mailto:slaboral@cec.ugt.org)**





## EDITORIAL

*El nuevo panorama político que conlleva el cambio de Gobierno, nos abre esperanzas para poder acometer las reformas pendientes en prevención de riesgos laborales y que son claves para incidir en la disminución de forma considerable de la siniestralidad en nuestro país.*

*Es urgente acometer reformas legislativas que atajen la precariedad laboral, limitando la contratación temporal para aquellos supuestos que cumplan la necesidad de este tipo de contratación y se ajuste a determinados criterios, prohibiendo esta contratación en actividades clasificadas como peligrosas o con grandes riesgos para la salud de los trabajadores. Al mismo tiempo, se hace imprescindible una regulación normativa sobre las actividades que deban contratar o subcontratar y las exigencias preventivas que deben conllevar para la empresa que subcontrata una actividad y para las empresas que son subcontratadas.*

*Junto con estas regulaciones normativas, hay que completar la Reforma del Marco Normativo, derivadas de Acuerdo de Diálogo Social entre el Gobierno y las Organizaciones Sindicales y Empresariales y que están pendientes. Entre ellas, quisiéramos destacar los desarrollos reglamentarios sobre los contenidos mínimos que debe contemplar el Plan de Prevención de Riesgos Laborales exigido en la Ley 54/2003; la modificación del Capítulo V del RSP sobre regulación de Auditorías; el desarrollo Reglamentario para la determinación de actividades o trabajos peligrosos.*

*Es prioritario para la UGT, que se determinen las regulaciones normativa necesarias para dar cumplimiento a lo acordado en el ámbito de la Vigilancia de la salud y en concreto sobre el sistema de notificación, declaración y registro de las enfermedades profesionales, así como, la actualización del nuevo cuadro de enfermedades profesionales conforme a la Recomendación establecida por la Comisión de la UE.*

*Es necesario acometer además las reformas de las Mutuas de Accidentes de Trabajo reorientando sus actuaciones y estableciendo un sistema de participación paritario en sus órganos de gestión y control, así como, la potenciación y reorientación del actual Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo.*

*Confiamos en que todas estas propuestas sean acogidas de forma favorable por el actual Gobierno y nos permita mediante el diálogo social aportar los elementos necesarios para conseguir una disminución importante de la siniestralidad laboral.*



FUNDACIÓN  
PARA LA  
PREVENCIÓN  
DE RIESGOS  
LABORALES

### Sumario

Nº 28 / Abril - Mayo 2004

Editorial	1	Normativa	8
Fichas prácticas	2	Preguntas y Respuestas	8



## Coordinación empresarial (parte II)

### Tercer supuesto

#### Contratación o subcontratación de empresas para la realización de obras o servicios correspondientes a la propia actividad desarrollada en el mismo centro de trabajo



“Las empresas que contraten o subcontraten con otras la realización de obras o servicios correspondientes a la propia actividad de aquellas y que se desarrollen en sus propios centros de trabajo deberán vigilar el cumplimiento por dichos contratistas y subcontratistas de la normativa de prevención de riesgos laborales”.

Este supuesto representa una modalidad de coincidencia de empresas en un mismo centro de trabajo, siendo uno de ellos el empresario principal, el titular del centro, y realizando todos la misma actividad, que constituye la actividad propia del empresario principal, lo que sitúa la relación existente entre el empresario titular del centro de trabajo y los contratistas o subcontratistas en un plano vertical, de dependencia y subordinación, acentuada por parte de estos respecto a aquel, lo que determina una ampliación en sus obligaciones y un reforzamiento en el esquema de responsabilidades.

#### La situación se caracteriza por los rasgos siguientes:

- una empresa que desarrolla su actividad en su centro de trabajo;
- contrata o autoriza la realización por subcontratación de trabajos correspondientes a su propia actividad productiva;
- que han de realizarse en el propio centro de trabajo, entendido en el sentido estricto del artículo 1.5 del Estatuto de los Trabajadores.

La posición del empresario principal, titular del centro, se caracteriza por una posición predominante sobre las empresas subordinadas, contratistas o subcontratistas en los aspectos siguientes:

- poder de decisión y control sobre el lugar donde se realiza la obra o se presta el servicio;
- dirección de la actividad y organización productiva, lo que implica el establecimiento y control de la organización productiva, su proceso y las materias y productos utilizados.

La posición de subordinación de las empresas contratadas y subcontratadas se manifiesta en que:

- han de desarrollar su actividad en un centro de trabajo sobre el que no tienen plena disposición;
- han de acomodar su organización y procedimientos de actuación a los requerimientos de la empresa titular.

Sin embargo, de acuerdo con el esquema de la LPRL se mantiene de forma plena la exigencia del deber de garantía eficaz de la seguridad y salud de los trabajadores a su servicio. Como su poder de decisión es limitado y está coartado por la posición de dominio del empresario principal, éste ha de responder de “**forma solidaria**”, es decir, de forma conjunta y en su totalidad, de las responsabilidades que se deriven por incumplimiento de las obligaciones establecidas en materia.

En concreto, se impone una obligación específica al empresario principal, el titular del centro, la de “**vigilar el cumplimiento por los contratistas y subcontratistas de la normativa de prevención de riesgos laborales**”. De la redacción se deduce que la obligación no se limita a verificar la adopción de las medidas preventivas -disposición de medidas de protección colectiva o utilización de equipos de protección individual- sino de los elementos básicos que configuran el sistema de prevención, es decir, el cumplimiento de los deberes que se imponen al empresario: formación e información a los trabajadores, constitución de un servicio de prevención en la modalidad apropiada, vigilancia del estado de la salud, etc.

Ambas empresas están además obligadas a adoptar las medidas de coordinación, examinadas en el segundo supuesto, al que nos remitimos.



Esta obligación, de acuerdo con la regulación legal, está limitada solamente al empresario principal, titular del centro, respecto a los contratistas y subcontratistas, pero no de estos entre sí, de forma que, en la subcontratación en cadena, la solidaridad en la responsabilidad solamente afecta al empresario principal en relación con la vigilancia de los incumplimientos del contratista o subcontratista de que se trate, pero no al contratista respecto a las empresas con las que haya subcontratado, sino reúne por su parte los requisitos para ser considerado empresario principal. Es decir, la subcontratación en cadena no arrastra responsabilidad solidaria en cadena.

El RD 171/2004 describe con mayor detalle la forma en que se concreta el “deber de vigilancia del empresario principal”:

- ❑ verificación de que las empresas contratadas o subcontratadas han realizado la evaluación de riesgos y la planificación de la acción preventiva para la realización de las obras y servicios contratados;
- ❑ comprobación documentada de que informado y formado a los trabajadores en materia preventiva;
- ❑ que las empresas concurrentes han establecido los medios de coordinación recíprocos

La documentación de las empresas subcontratadas será exigida por los contratistas para su entrega al empresario principal.

## Cuarto supuesto

### Trabajos realizados por contratación o subcontratación fuera del centro de trabajo del empresario principal con máquinas, equipos, productos, materias primas o útiles, proporcionados por éste

“Las obligaciones...serán también de aplicación, respecto de las operaciones contratadas, en los supuestos en los que los trabajadores de la empresa contratista o subcontratista no presten servicios en los centros de trabajo de la empresa principal, siempre que tales trabajadores deban operar con maquinaria, equipos, productos, materias o útiles proporcionados por la empresa principal”

Se trata de un supuesto en el que no se produce la coincidencia en un mismo centro o lugar de trabajo, sino que la necesidad de coordinación radica en la puesta a disposición del empresario principal, que lo es no porque la actividad se desarrolle en su centro de trabajo, sino porque suministra los elementos necesarios para llevar a cabo la actividad contratada o subcontratada.

Los elementos característicos de esta situación son los siguientes:

- ❑ empresa contratada o subcontratada,
- ❑ realiza su prestación con trabajadores propios,
- ❑ en un centro de trabajo distinto al propio del
- ❑ empresario principal que suministra los equipos de trabajos o materias necesarias para realizar la actividad.

La posición de los contratistas o subcontratistas es de subordinación parcial muy atenuada respecto al empresario principal, por cuanto aquéllos no actúan en el ámbito de su disposición o control de éste, salvo en lo relativo a los elementos productivos que facilita y las exigencias derivadas de su manipulación o utilización.



En consecuencia, la responsabilidad del empresario principal se contrae al cumplimiento de las obligaciones siguientes:

- ➔ proporcionar a los empresarios contratistas y subcontratistas la información necesaria para que la utilización de los equipos o materias suministrados no represente un riesgo para los trabajadores que los manejan o manipulan;
- ➔ facilitar lo necesario para que los empresarios contratistas y subcontratistas puedan cumplir sus obligaciones informativas respecto a sus trabajadores.

El cumplimiento de esta obligación implica que los equipos de trabajos sean estructuralmente seguros, y no constituyan por sí mismos o las condiciones en que se suministran una fuente de peligro para los trabajadores, pero está es una obligación derivada de la relación contractual privada de naturaleza civil y no laboral que se crea entre las empresas.

**El incumplimiento de estas obligaciones** no ha sido contemplado de forma específica en la reforma del marco nor-

mativo de prevención ni ha sido objeto de desarrollo en el RD de Coordinación de actividades empresariales, al limitarse ambos a los supuestos de coincidencia en el mismo centro de trabajo, por lo que la tipificación de las infracciones habría de reconducirse a los supuestos siguientes:

- por parte del empresario principal: el incumplimiento genérico de la normativa de prevención, cuya calificación como leve, grave o muy grave dependerá de la naturaleza del riesgo que se derive;

- por parte del contratista o subcontratista:
  - el incumplimiento será calificado como infracción grave salvo que por la naturaleza del riesgo pueda ser calificado como muy grave;
  - es también posible si, como consecuencia del incumplimiento de la obligación de obtener información, se adscriben a realizar las tareas contratadas o subcontratadas a trabajadores incompatibles con las mismas, lo que puede suponer la calificación de grave o muy grave.

## El coordinador de seguridad y salud

Entre las distintos medios de coordinación que enumera el RD sobre coordinación de actividades empresariales destaca la designación de una o varias personas encargadas de la coordinación de las actividades preventivas.

Con objeto de evitar las lagunas existentes en la precisa determinación de las tareas y cometidos del coordinador de seguridad y salud en las obras de construcción, el RD. dedica dos artículos a regular su designación y funciones.

La designación del coordinador o coordinadores de las actividades preventivas tiene la consideración de medio de coordinación preferente y se reserva a aquellos supuestos de especial relevancia o trascendencia preventiva, tales como:

- realización de actividades o procesos considerados como peligrosos;
- existencia de especial dificultad para controlar las interacciones de las diferentes actividades y generen riesgos calificados como graves o muy graves;
- especial dificultad para evitar el desarrollo de actividades incompatibles entre sí;
- especial complejidad para la coordinación de las actividades preventivas por el número de empresas o de trabajadores concurrentes.



En los restantes casos, la designación del coordinador puede ser sustituida por cualquiera de las otras medidas indicadas siempre que se garantice la consecución de los objetivos de la coordinación preventiva.

La designación de coordinadores, que corresponde efectuar al empresario titular del centro, si existe, o por los demás empresarios, podrá recaer en:

- en uno o varios miembros del servicio de prevención propio, en cualquiera de sus modalidades, o ajeno concertado;
- uno o varios trabajadores, aun sin formar parte del servicio de prevención, reúnan la cualificación necesaria, u ocupen una posición jerárquica o función técnica que los capacite;
- uno o varios trabajadores que formen parte de los recursos preventivos presentes en el centro;
- uno o varios trabajadores de empresas dedicadas a la coordinación.

Al coordinador o coordinadores de las actividades preventivas se le atribuyen las funciones siguientes:

- favorecer el cumplimiento de los objetivos de la coordinación;
- servir de cauce para el intercambio de informaciones que deben llevar a cabo las empresas concurrentes;
- cualesquiera otras que le encomiende el empresario titular del centro.

Para el ejercicio de tales competencias al personal encargado de la coordinación se le reconocen las facultades siguientes:

- tener acceso a la documentación necesaria para el desarrollo de sus funciones y, en particular, la información a la que sirve de cauce;
- acceder a cualquier zona del centro de trabajo;
- impartir instrucciones a las empresas concurrentes;
- proponer la adopción de las medidas necesarias para la prevención de los riesgos existentes en el centro de trabajo.



Aunque no se indica, tanto las instrucciones como las propuestas que se efectúen pueden realizarse de forma oral o por escrito. Aunque esta segunda modalidad es la más recomendable, tanto para su constancia como para su precisión, y, por analogía con las previsiones establecidas en el propio RD deberían ser escritas cuando se refieran a riesgos calificados como graves o muy graves. Por otra parte no se establece ningún documento o libro específico, como ocurre con el Libro de Incidencias en la regulación de las medidas preventivas en el sector de la construcción, en el que estas actuaciones pudieran tener reflejo y ser objeto de seguimiento y control públicos.

Tampoco el RD avanza mucho en otra de las cuestiones que han resultado más controvertidas en cuando a la actuación de los coordinadores de seguridad y salud en las obras de construcción -la presencia y permanencia del coordinador de seguridad y salud en fase de ejecución de obra en la misma-, limitándose el RD de coordinación de actividades empresariales a señalar que corresponderá “al tiempo que sea necesario para el cumplimiento de sus funciones”, sin especificar quién y cómo se determina esa necesidad.

Al menos en cuanto al perfil profesional del coordinador se precisa que su formación preventiva ha de ser como mínimo de “nivel intermedio”.

## Derechos de los representantes de los trabajadores

El RD sobre coordinación de actividades empresariales, siguiendo la estructura tradicional de los Reglamentos de desarrollo de la LPRL, dedica un último capítulo a los derechos de los representantes de los trabajadores. Más que un reconocimiento de nuevos derechos, se trata de una recopilación modalizada de las obligaciones y posibilidades establecidas en el Estatuto de los Trabajadores o en la propia LPRL. Tales derechos se refieren básicamente a los Delegados de prevención, y, en su defecto, a los Delegados de personal o miembros de los Comités de empresa y a los Comités de seguridad y salud.

Las posibilidades de participación que se establecen son las siguientes:

### Delegados de Prevención:

- información sobre las previsiones de contratación como sobre las empresas contratistas o subcontratistas, las cuales, a su vez, deberán informar a sus representantes legales de los trabajadores del objeto y duración de la contrata así como de los medios de coordinación de las actividades preventivas;
- consulta sobre la organización del trabajo derivada de la concurrencia de empresas en relación con su incidencia en la seguridad y salud de los trabajadores;



Por otra parte se les reconocen de forma explícita las facultades siguientes:

- acompañar a los Inspectores de Trabajo durante las visitas para verificar el cumplimiento de la normativa de prevención en materia de coordinación, pudiendo formular las observaciones que consideren oportunas;

- realizar visitas a los centros de trabajo para vigilar y controlar las condiciones de trabajo derivadas de la concurrencia de actividades, accediendo a cualquier zona del centro de trabajo;
- comunicarse con los representantes legales de los trabajadores de las empresas subcontratadas o, en su defecto, con los propios trabajadores, aunque sin interferir en el desarrollo de la actividad;
- recabar de su empresario la adopción de medidas dirigidas a la coordinación de actividades preventivas;
- efectuar propuestas sobre esta materia para su consideración por el Comité de Seguridad y Salud;
- dirigirse a las personas encargadas de la coordinación para la adopción de medidas preventivas relativas a los trabajadores de las empresas concurrentes.



Hay que señalar que estas facultades se entienden sin perjuicio de las que tienen reconocidas con carácter general, en particular, la de propuesta al órgano representación de los trabajadores la adopción del acuerdo de paralización de actividades en caso de riesgo grave e inminente que afecte a los trabajadores a los que representan.

### Comités de seguridad y salud:

Se reconoce a estos órganos, o, en su defecto, los Delegados de prevención o los propios empresarios podrán acordar la realización de reuniones conjuntas u otras medidas de actuación coordinada para analizar la eficacia las medidas de coordinación establecidas o proceder a su actualización.

Tales prácticas no tienen carácter imperativo, por lo que su realización, frecuencia y procedimiento para su realización queda a la voluntad de las partes.

**FICHA  
INFORMACIÓN A LOS TRABAJADORES  
SOBRE SALUD Y SEGURIDAD EN EL TRABAJO**

---

En \_\_\_\_\_ a \_\_\_\_\_ de \_\_\_\_\_ de \_\_\_\_\_

Empresa:.....

Centro de trabajo:.....

Sección:.....

Puesto de trabajo:.....

A los trabajadores:

En mi condición de Delegado de Prevención y haciendo uso de de la competencia que se atribuye a los Delegados de Prevención en el artículo 31.1.b de la Ley 31/95 de 8 de noviembre de "promover y fomentar la cooperación de los trabajadores en la ejecución de la normativa sobre prevención de riesgos laborales", os remito información a cerca de ....., con la finalidad de conseguir entre todos, que nuestro trabajo se desarrolle en condiciones adecuadas de seguridad y salud.

Con el ruego de que toméis en consideración la información adjunta, recibid un cordial saludo.

Fdo.:.....

El Delegado de Prevención.



# Fichas prácticas

## FICHA INFORME EMITIDO POR LOS DELEGADOS DE PREVENCIÓN PREVIA CONSULTA REALIZADA POR EL EMPRESARIO

En \_\_\_\_\_ a \_\_\_\_\_ de \_\_\_\_\_ de \_\_\_\_\_

A la Dirección de la Empresa:

D./Dña \_\_\_\_\_, mayor de edad, con D.N.I. nº \_\_\_\_\_

D./Dña \_\_\_\_\_, mayor de edad, con D.N.I. nº \_\_\_\_\_

D./Dña \_\_\_\_\_, mayor de edad, con D.N.I. nº \_\_\_\_\_

D./Dña \_\_\_\_\_, mayor de edad, con D.N.I. nº \_\_\_\_\_

En nuestra condición de Delegados de Prevención en esta empresa, emitimos Informe en respuesta a la Consulta Previa a la Adopción de decisiones, solicitada por la Dirección de la misma en cumplimiento de lo establecido en los artículos 33.2 y 36.1c de la Ley 31/95 de Prevención de Riesgos Laborales.

### INFORME (\*)

**Consulta:**.....

#### Hechos:

Como consecuencia de lo anteriormente expuesto, y haciendo uso de las competencias atribuidas a los Delegados de Prevención en el artículo 36.1c de la Ley 31/95 de Prevención de Riesgos Laborales, hemos de emitir **Informe favorable/desfavorable** en relación a la consulta efectuada.

Con el ruego de la firma de copia adjunta como acuse de recibo, les saluda atentamente.

Fdo.:.....  
Delegado de Prevención.

Fdo.:.....  
Delegado de Prevención.

Fdo.:.....  
Delegado de Prevención.

Recibi por la empresa:

Fdo.:

*(\*) Los informes que deban emitir los D.P., deberán elaborarse en el plazo de 15 días o en el imprescindible cuando se trate de adoptar medidas dirigidas a prevenir riesgos graves o inminentes. Transcurrido dicho plazo sin haberse emitido informe, el empresario podrá poner en práctica su decisión*

**MINISTERIO DE LA PRESIDENCIA**

ORDEN PRE/473/2004, de 25 de febrero, por la que se modifica el anexo I del Real Decreto 1406/1989, de 10 de noviembre, por el que se imponen limitaciones a la comercialización y al uso de ciertas sustancias y preparados peligrosos (éter de pentabromodifenilo, éter de octabromodifenilo).

*BOE Núm. 50 27 febrero de 2004*

**MINISTERIO DE TRABAJO Y ASUNTOS SOCIALES**

REAL DECRETO 335/2004, de 27 de febrero, por el que se modifican el Reglamento general sobre cotización y liquidación de otros derechos de la Seguridad Social, aprobado por el Real Decreto 2064/1995, de 22 de diciembre, y el Real Decreto 2930/1979, de 29 de diciembre, por el que se revisa la tarifa de primas para la cotización a la Seguridad Social por accidentes de trabajo y enfermedades profesionales.

*BOE núm. 67 de 18 de marzo de 2004*

**MINISTERIO DE LA PRESIDENCIA**

CORRECCIÓN de errores del Real Decreto 255/2003, de 28 de febrero, por el que se aprueba el Reglamento sobre clasificación, envasado y etiquetado de preparados peligrosos.

*BOE nº. 56 de 5 de marzo de 2004*

**MINISTERIO DE ADMINISTRACIONES PÚBLICAS**

RESOLUCIÓN de 17 de febrero de 2004, de la Secretaría de Estado para la Administración Pública, por la que se aprueba y dispone la publicación del modelo de Sistema de Gestión de Prevención de Riesgos Laborales para la Administración General del Estado.

**Pregunta:** Soy enfermera y me gustaría recibir información sobre cursos de salud laboral que se vayan a realizar próximamente. independientemente de que sea presencial como no presencial.

**Respuesta:** Los curso del programa de formación continua para trabajadores, son cometido de las Federaciones, por lo que te recomiendo te dirijas a ellos, para formalizar una ficha de preinscripción y así ser avisada cuando haya un curso de tu interés.

**Pregunta:** Soy una madre de un niño de seis meses y me gustaría que me resolvieran una duda respecto a el periodo de lactancia. Quisiera saber si me pertenece media hora o sin embargo es una hora hasta los nueve meses.

**Respuesta:** Según el Estatuto de los Trabajadores en su artículo 37 apartado 4, las trabajadoras, por lactancia de HIJO MENOR DE NUEVE MESES, tendrán derecho a UNA HORA de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. La mujer por su voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción de su jornada en media hora con la misma finalidad. Este derecho podrá ser disfrutado por la madre o el padre indistintamente en caso de que ambos trabajasen.

**Pregunta:** Hola compañeros: me gustaría que me remitierais información sobre la prevención y seguridad laboral en el trabajo de basuras urbanas. Gracias por vuestra colaboración. Un saludo.

**Respuesta:** No existe legislación específica sobre prevención de riesgos en el trabajo con basuras urbanas, en este empleo, además de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, os son de aplicación la normativa sobre riesgos químicos, biológicos..., la guía sobre manipulación de cargas..., un conjunto complejo de normas que puedes consultar en:

<http://www.ugt.es/slaboral/principal.htm>

**Envíanos tus preguntas, dudas, sugerencias, etc ...  
y las contestaremos en próximos números.**

**UGT- Salud Laboral**

**C/ Hortaleza, 88 - 28004 Madrid**

**Correo electrónico: [slaboral@cec.ugt.org](mailto:slaboral@cec.ugt.org)**





## EDITORIAL

*Con el cambio de Gobierno a raíz de las últimas elecciones generales, se abre un amplio y esperanzador campo dentro del Diálogo Social en materia de prevención de riesgos laborales.*

*Es urgente abordar el desarrollo normativo pendiente de los acuerdos del 30 de diciembre de 2002 y que quedaron en suspenso hasta la configuración de esta nueva legislatura. Cambios necesarios para cerrar definitivamente un marco normativo eficaz que haga posible la implantación y cumplimiento de la normativa y de las obligaciones que de ella se desprenden por parte de las empresas.*

*Es por tanto necesario acometer la modificación normativa del Real Decreto 39/1997 sobre Servicios de Prevención donde se regule los criterios mínimos por el que se deben regir las Auditorías de Prevención; el desarrollo legal de los contenidos mínimos del Plan de Prevención; el desarrollo reglamentario para la determinación de actividades o trabajos peligrosos y el desarrollo normativo donde se fijen los criterios de cómo deben actuar los técnicos de las CCAA habilitados por la Reforma del Marco Normativo a través de la Ley 54/2003.*

*No obstante, existen otros aspectos a desarrollar normativamente y que será objeto del Diálogo Social con el nuevo Gobierno. Entre ellos, el de reforzar la representación de los trabajadores en el ámbito de la prevención de riesgos, incluidos los que desarrollan su actividad en las empresas más pequeñas y tanto en el ámbito sectorial como en el territorial y el reformar los instrumentos con que cuenta el Estado para el apoyo, asesoramiento promoción e investigación sobre todos los temas de prevención de riesgos laborales. En este sentido la UGT mantiene la necesidad de un cambio en profundidad del actual Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo, reconvirtiéndolo en una Agencia Estatal de Salud y Seguridad que le permita el cumplimiento de los objetivos marcados de una manera mas operativa y eficaz.*

*Además desde UGT creemos necesario abordar de manera urgente, el desarrollo y puesta en práctica de los Acuerdos en materia de Vigilancia de la Salud con la aprobación del cuadro de Enfermedades Profesionales y el establecimiento de los criterios claros para la declaración, notificación y registro de las enfermedades profesionales y la adopción y puesta en práctica de la Guía de vigilancia de la salud donde se establecen los criterios a seguir para una adecuada vigilancia de la salud de los trabajadores expuestos a determinados riesgos específicos.*

*Quisiéramos resaltar la necesidad urgente de la reforma normativa de las Mutuas de Accidentes de Trabajo, adecuando en sus órganos de decisión y control, una participación equilibrada de los interlocutores sociales, así como, la capacidad de los representantes de los trabajadores en la decisión o revocación de la elección de una Mutua y la exigencia de que las actividades preventivas que desarrolla la Seguridad Social sean gestionadas, aplicadas y controladas por un organismo público con la participación de los interlocutores sociales.*



FUNDACIÓN  
PARA LA  
PREVENCIÓN  
DE RIESGOS  
LABORALES

### Sumario

Nº 29 / Junio - Julio 2004

Editorial	1	Normativa	8
Fichas prácticas	2	Preguntas y Respuestas	8



DERECHO DE PARTICIPACIÓN DE LOS TRABAJADORES**LOS DELEGADOS DE PREVENCIÓN**

El Estatuto de los Trabajadores (artículo 4.1.g), reconoce entre los derechos laborales básicos el de "**participación en la empresa**," constituyendo las manifestaciones más importantes de este derecho la negociación colectiva de las condiciones de trabajo y la elección de sus representantes.

La LPRL incluye (art. 14,1) el derecho de los trabajadores a la participación entre aquellos que integran el contenido de su derecho a una protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo, proclamando explícitamente (art. 34.1 de la LPRL) que "**los trabajadores tienen derecho a participar en la empresa en las cuestiones relacionadas con la prevención de riesgos en el trabajo**".

El sistema preventivo establecido en la LPRL se apoya en la convicción de que la misión del empresario como sujeto obligado a garantizar la seguridad y salud de los trabajadores no implica una posición pasiva de éstos sino que, por el contrario para que pueda llevarse a cabo de forma eficaz, es necesaria la cooperación y colaboración de los trabajadores, a los que se les exigen como obligación.

La participación de los trabajadores en materia preventiva, como ocurre con la participación en general, no se lleva a cabo de una forma anárquica o desorganizada sino que en las empresas, a partir de un número mínimo de trabajadores -6-, se estructura a través de los cauces establecidos para la participación: la representación unitaria de los trabajadores que se concreta en los delegados de personal o comité de empresa, y la representación sindical, a través de los delegados sindicales.

Dada la especificidad de la normativa de prevención y de las funciones encomendadas a la representación de los trabajadores en materia preventiva se les exige el cumplimiento de determinados requisitos, lo que permite calificar a los delegados de prevención como representantes especializados de los trabajadores.

Aunque el derecho a participar en la empresa mediante la elecciones de sus representantes se configura como un derecho de los trabajadores, el sujeto obligado no es en esta ocasión el empresario, como ocurre en los restantes derechos que lista la LPRL, sino

que la única obligación que se le impone es que facilite y no obstaculice o interfiera en el ejercicio de este derecho.

La LPRL reconoce la existencia de dos niveles de



representación:

- **general o de primer grado:** constituido por los representantes unitarios - delegados de personal o Comités de empresa y los representantes de personal en las Administraciones Públicas-, y sindicales -representantes sindicales,
- **especializado o de segundo grado:** delegados de prevención, definidos como "**representantes de los trabajadores con funciones específicas en materia de prevención de riesgos en el trabajo**".

**En relación con los Delegados de Prevención, la LPRL regula los aspectos siguientes:**

❖ **elección**

estableciendo cinco posibilidades para su elección:

Empresas -# trabajadores	Nº delegados de prevención
Entre 6 y 14 trabajadores	1 Delegado de Prevención, o 1 Delegado de Personal
Entre 15 y 49 trabajadores	1 Delegado de Prevención
Entre 50 y 100 trabajadores	2 Delegados de Prevención
Entre 101 y 500 trabajadores	3 Delegados de Prevención
Entre 501 y 1.000 trabajadores	4 Delegados de Prevención
Entre 1.001 y 2.000 trabajadores	5 Delegados de Prevención
Entre 2.001 y 3.000 trabajadores	6 Delegados de Prevención
Entre 3.001 y 4.000 trabajadores	7 Delegados de Prevención
De 4.001 en adelante	8 Delegados de Prevención

- ❑ **general:** los delegados de prevención son elegidos por y entre los representantes de los trabajadores, de acuerdo con la proporción siguiente:

Las normas de cómputo de trabajadores para determinar el número de Delegados de Prevención a elegir son idénticas a las establecidas para determinación del número de representantes de los trabajadores.

- ❑ **en el ámbito de las Administraciones Públicas:** la Ley permite las adaptaciones necesarias, con respeto a los criterios siguientes:

- no afectarán a las competencias, facultades y garantías;
- se establecerán ámbitos adecuados, que normalmente coincidirán con los de representación del personal al servicio de las Administraciones Públicas;
- cuando coincidan varios se coordinarán entre si.

- ❑ **sociedades cooperativas:** si no existen trabajadores asalariados por cuenta ajena, el procedimiento de designación se determinará en los Estatutos o será objeto de acuerdo en la asamblea general; si existen asalariados se realizará de forma conjunta por ambos colectivos. (D.A. 10ª de la LPRL).



# Fichas prácticas

❑ **modalidad convencional:** la Ley permite mediante convenio colectivo o por acuerdo sobre materias concretas - art. 83. 3 del Estatuto- introducir las variaciones siguientes:

- establecer otros sistemas de designación de los Delegados siempre que quede garantizado que la facultad de designación corresponde a los representantes de personal o a los propios trabajadores,
- crear órganos específicos que ejerzan las competencias de los Delegados de Prevención,
- esta facultad también puede ejercerse en el ámbito de las Administraciones Públicas. (Dispos. Transitoria 1ª)

❑ **supuestos especiales:** (Disp.adicional 4ª) en los centros de trabajo en los que por falta de antigüedad no se hayan podido celebrar elecciones y carezcan de representantes del personal, los trabajadores podrán elegir a un trabajador que ejerza la competencias del Delegado de Prevención, con las mismas funciones, facultades, obligaciones y garantías, pero con la peculiaridad de que su mandato se prolongará por el tiempo indispensable para la celebración de elecciones de representantes de los trabajadores.

## ❖ competencias

El artículo 36 de la LPRL reconoce a los Delegados de Prevención las competencias siguientes:

- ✓ colaborar con la dirección en la mejora de la acción preventiva;
- ✓ promover y fomentar la cooperación de los trabajadores en la ejecución de la normativa de prevención;
- ✓ ser consultados por el empresario con carácter previo a su ejecución de las decisiones básicas de la acción preventiva en la empresa;
- ✓ ejercer una labor de vigilancia y control sobre el cumplimiento de la normativa de prevención,
- ✓ ejercer las competencias propias de los miembros del Comité y Salud, cuando por el número de trabajadores no corresponda su constitución, es decir, en empresas o centros de trabajo que cuenten con menos de 50 trabajadores.

**Para poder llevar a cabo las anteriores competencias la LPRL reconoce a los Delegados de Prevención las siguientes**

## ❖ facultades:

- ❑ acompañar a los técnicos en las evaluaciones del medio ambiente de trabajo así como a los Inspectores de Trabajo y Seguridad Social durante las visitas, verificaciones o comprobaciones sobre el cumplimiento de la normativa de prevención, pudiendo formular las observaciones que estimen oportunas;
- ❑ tener a acceso, con respeto a las condiciones de confidencialidad respecto a la estado de salud, a la información y documen-

tación relativas a las condiciones de trabajo necesarias para el ejercicio de sus funciones, y en particular a la siguiente.



- La información que han de recibir se refiere a :
  - los riesgos laborales de la tanto de la empresa en su conjunto como a cada tipo de puesto de trabajo;
  - las medidas y actividades de protección y prevención aplicables a tales riesgos;
  - las medidas de emergencia, lucha contra incendios y primeros auxilios.
- La documentación a la que han de tener acceso es:
  - el Plan de prevención de riesgos laborales, en aplicación de la Ley 54/2003, de reforma del marco normativo de la prevención de riesgos laborales; (Art. 2.3)
  - la evaluación de riesgos así como los resultados de las actividades de control de las condiciones de trabajo y de la actividad de los trabajadores;
  - la planificación de la actividad preventiva, incluidas las medidas y material de prevención y protección;
  - la práctica de los controles del estado de salud de los trabajadores y las conclusiones obtenidas en relación con la aptitud para el desempeño del puesto de trabajo o la necesidad de introducir o mejorar las medidas de protección y prevención;
  - la relación de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales con baja.
- ❑ ser informados por el empresario de los daños producidos a la salud de los trabajadores una vez que aquél hubiese tenido conocimiento de los mismos, pudiendo presentarse en el lugar de los hechos, aún fuera de su jornada laboral, para conocer las circunstancias de los mismos,
- ❑ recibir del empresario las informaciones suministradas al empresario por los órganos encargados de las actividades de protección y prevención y de los organismos competentes;
- ❑ realizar visitas a los lugares de trabajo para ejercer una labor de vigilancia y control de las condiciones de trabajo, pudiendo acceder a cualquier zona y comunicarse con los trabajadores, aun dentro de la jornada laboral aunque sin alterar el desarrollo normal del proceso productivo;
- ❑ efectuar propuestas al empresario para la mejora de las condiciones de trabajo y al Comité de Seguridad y Salud para su discusión, tendentes a la adopción de medidas de carácter pre-

ventivo y de mejora de los niveles de protección de la seguridad y salud de los trabajadores;

- ❑ emitir informes sobre las consultas que ha de efectuar el empresario con carácter previo a la adopción de decisiones en materia preventiva;
- ❑ requerir por escrito al empresario para que adopte las medidas necesarias para poner fin a una situación en la que aprecien una probabilidad seria y grave de accidente por infracción normativa; (ET 19.5),
- ❑ dirigirse a la autoridad laboral si la anterior petición no fuese atendida en el plazo de cuatro días;
- ❑ proponer al órgano de representación de los trabajadores la adopción del acuerdo de paralización de actividades en caso de riesgo grave e inminente.

Hay dos aspectos en la relación de los Delegados de Prevención con los representantes de la empresa que suelen resultar conflictivos. En primer lugar la forma en que ha de interpretarse la expresión "tener acceso" a la información y documentación preventiva. Son frecuentes las situaciones en las que, por temor a la difusión de aspectos reservados, la representación de la empresa adopta medidas que dificultan o imposibilitan el acceso a la documentación preventiva, tales como:

- no entregar copia del documento de que se trate, sino limitar el acceso a la posibilidad de mero examen de su contenido;
- permitir la realización del examen en determinadas condiciones: lugar, tiempo o en presencia de terceros;
- no permitir tomar anotaciones, apuntes o fotocopias del mismo;
- no autorizar que personas distintas a los Delegados de Prevención, tales como otros trabajadores o técnicos asesores de los Delegados, con cautelas justificadas y garantías sobre el mantenimiento de sigilo, puedan acceder a los mismos.

Tales restricciones representan limitaciones injustificadas a las facultades de los Delegados de Prevención y suponen una infracción del derecho a participar en materia preventiva.

La otra cuestión, que, aunque con menor frecuencia, suele dar lugar a discrepancias consiste en la forma en que el empresario ha de cumplir la obligación de informar a los trabajadores. La modalidad preferible, que debe utilizarse de forma habitual, es la forma escrita, ya que facilita la verificación de que se ha realizado y además el contenido de la información transmitida. Esta preferencia, no significa que en determinados supuestos, por razones de urgencia u oportunidad, se realice de forma verbal, sin perjuicio de que

posteriormente pueda completarse o ratificarse por escrito.

#### ❖ Garantías:

La misión encomendada a los representantes de los trabajadores, tanto por el sentido de su actuación, que en ocasiones puede provocar tensiones o enfrentamientos con la dirección de la empresa, como por la naturaleza de la función -representan los intereses generales no los particulares- la normativa laboral ha adoptado tradicionalmente determinadas medidas para que el desempeño de la función representativa no se traduzca en perjuicio para los representantes.

Para posibilitar el ejercicio libre y eficaz de las competencias y funciones de los representantes de los trabajadores, el Estatuto de los Trabajadores estableció una serie de garantías -art. 68 -, algunas de cuyas manifestaciones, como el de expresar libremente sus opiniones y difundirlas o disponer de crédito horario no tienen propiamente la naturaleza de garantías, que pueden ser presentadas de la forma siguiente:

- ✓ **en materia disciplinaria:** apertura de expediente contradictorio en el supuesto de faltas graves o muy graves, en el que serán oídos, aparte del interesado, el comité de empresa o restantes delegados de personal,
- ✓ **permanencia en el empleo:** prioridad de permanencia en la empresa o centro de trabajo respecto de los demás trabajadores, en los supuestos de suspensión o extinción de la relación laboral por causas tecnológicas o económicas,
- ✓ **inmunidad funcional:** no ser despedido ni sancionado durante el ejercicio de sus funciones ni dentro del año siguiente a la expiración de su mandato, siempre que el despido o sanción se base en la acción del trabajador en el ejercicio de su representación. Naturalmente esta inmunidad no se extiende a la exigencia de responsabilidades disciplinarias por actuaciones ajenas a su función representativa;
- ✓ **no discriminación:** en su promoción económica o profesional en razón, precisamente, del desempeño de su representación

Por otra parte, los representantes de los trabajadores, y los Delegados de Prevención, como representantes especializados que son, están facultados para:

- ✓ expresar libremente sus opiniones sobre cuestiones preventivas;
- ✓ publicar, se entiende en los tablones de anuncios o espacios habilitados al efecto, documentos de interés preventivo;
- ✓ distribuir las publicaciones en el centro de trabajo, comunicándolo a la dirección de la empresa, y sin perturbar la actividad productiva;
- ✓ disponer de crédito horario retribuido para el ejercicio de sus funciones de representación, de acuerdo con la escala siguiente:



Nº de trabajadores en la empresa	Nº mensual de horas
Hasta 100 trabajadores	15
De 101 a 250	20
De 251 a 500	30
De 501 a 750	35
De 751 en adelante	40

Conviene aclarar para evitar confusiones que tal crédito forma parte del crédito general al que tienen derecho los Delegados de Prevención como representantes de los trabajadores, es decir, que no supone un plus o incremento del mismo, por lo que habrá de ser imputado al aquél el tiempo dedicado a la realización de las funciones y competencias preventivas con excepción de las actividades siguientes:

- ✓ las reuniones del Comité de Seguridad y Salud;
- ✓ las reuniones sobre materia preventiva convocadas por el empresario;
- ✓ el destinado a acompañar a los técnicos en las evaluaciones de carácter preventivo;
- ✓ el empleado en acompañar a los Inspectores de Trabajo en el transcurso de sus visitas al centro de trabajo, y, con toda probabilidad, cuando se requiera su comparecencia a solas o en compañía de representantes de la empresa en las dependencias de la Inspección para completar una actuación inspectora en materia preventiva;
- ✓ el empleado en recibir información del empresario sobre los daños producidos en la salud de los trabajadores, así como el empleado en conocer las circunstancias de los mismos;
- ✓ el destinado a la formación en materia preventiva.

Como el régimen dominante es el correspondiente a la condición de representantes de los trabajadores, el régimen expuesto puede ser objeto de variación mediante la negociación colectiva, en particular en los aspectos siguientes:

- acumulación del crédito horario en uno o varios representantes en las condiciones establecidas en el convenio colectivo;
- incremento de las horas o de las actividades no imputables al crédito horario sindical.

### ❖ Medios:

La LPRL exige del empresario que proporcione a los Delegados de Prevención **"los medios y la formación"** necesarios para el ejercicio de sus funciones.

En relación con la **"formación de los Delegados de Prevención"**, se configura con los rasgos siguientes:



- o ha de facilitarse tan pronto ostenten dicha condición, si careciesen de ella;
- o deberá tener carácter evolutivo, en relación con la aparición o adaptación de los riesgos en la empresa o centro de trabajo;
- o y periódico, si fuese necesario;
- o ha de ser realizada por el empresario con medios propios o ajenos concertados.

Además, puesto que se trata de formación específica ha de revestir todos los caracteres de la formación en materia preventiva que fueron analizados en su momento, si bien, el contenido de la formación ha de guardar relación con las competencias y facultades encomendadas a los Delegados de Prevención.

El segundo elemento de la obligación empresarial está representado por los **"medios"**, cuestión sobre la que la LPRL no añade mayores precisiones. Aunque no resulta descartable que pueda tratarse de medios técnicos, aunque la realización de análisis o encuestas higiénicas parece propia del servicio de prevención, mayor importancia puede tener el acceso a la documentación y al conocimiento e información sobre los procedimientos preventivos existentes en la empresa, de forma que la misión de los Delegados de Prevención no estaría orientada a realizar operaciones o actividades preventivas sino verificar que se realizan de forma adecuada, estando presentes en su realización, y acceder a los resultados obtenidos.

### ❖ Sigilo:

La LPRL establece en relación a los Delegados de Prevención un deber de sigilo de naturaleza análoga al establecido para los representantes unitarios de los trabajadores, como correlato al conocimiento de información reservada a la que acceden por razón de su función.

El régimen aplicable se caracteriza por los rasgos siguientes:

- se extiende a todos los documentos o informaciones que la dirección de la empresa califique como reservados, a los que tuviesen acceso como consecuencia de su función;
- han de utilizarse exclusivamente en el ámbito de la empresa y para los fines con que fue entregado,
- se prolonga con posterioridad a la extinción del mandato.

Las previsiones establecidas en relación con las garantías y sigilo profesional de los Delegados de Prevención resultan de aplicación a los representantes del personal funcionario y laboral al servicio de las Administraciones Públicas.

A lo largo de este artículo, hemos visto como existe una referencia constante a los representantes de los trabajadores al regular los derechos -garantías, crédito horario- y deberes -sigilo profesional- de los Delegados de Prevención. Esto refleja que los Delegados de Prevención son esencialmente representantes de los trabajadores -elección de primer grado y fuente de su condición- que funcionalmente se adscriben y especializan funcionalmente en materia preventiva -elección de segundo grado: **"designados por y entre los representantes de los trabajadores"**.

Esta subordinación de la función específica (la preventiva) a la principal (representación de los trabajadores), hace que la decisión de mayor trascendencia jurídica, como es **"ordenar la paralización de la actividad ante una situación de riesgo grave e inminente"**, sustituyendo al empresario, responsable de dicha situación, en su facultad de ordenación y control de la actividad productiva, sin que se derive perjuicio alguno, ni en el ámbito disciplinario ni en el económico, ni para ellos ni para los trabajadores, salvo que actúen de mala fe o con negligencia grave y que haya de ser adoptada por acuerdo mayoritario de los representantes legales de los trabajadores -Comité de Empresa o Delegados de Personal-, pudiendo adoptarla solos los Delegados de Prevención cuando no resulte posible reunir a aquellos con la urgencia debida.



Un procedimiento análogo, aunque en este caso, la preferencia se concede a los Delegados de Prevención, como órganos competentes en materia de prevención, se produce en relación con **"la situación de estado de riesgo con probabilidad seria y grave de accidente"** (art. 19.5 del ET), en la que los Delegados de Prevención y, en su defecto, los representantes legales de los trabajadores pueden requerir por escrito al empresario para que adopte las medidas apropiadas para poner fin a la situación de riesgo; denunciándolo ante la autoridad laboral si no fuese atendido el indicado requerimiento en el plazo de cuatro días.

## LOS DELEGADOS SINDICALES



Junto a la representación unitaria - Delegados de Personal y Comité de Empresa- la Ley Orgánica de Libertad Sindical establece y regula la figura de los **"delegados sindicales"** elegidos

por y entre los afiliados de un sindicato en aquellas empresas o centros de trabajo en los que estén constituidas secciones sindicales.

Los delegados sindicales disfrutan de las mismas garantías que los representantes legales de los trabajadores y están obligados de forma análoga al deber de sigilo profesional. (Art. 10 LISOS).

En relación con el derecho de participación, los delegados sindicales tienen derecho a asistir, con voz pero sin voto, a las reuniones de los órganos internos de la empresa en materia de prevención, desde luego el Comité de Seguridad y Salud, pero

también si, en ausencia de aquél o de forma complementaria, se celebran reuniones específicas de la representación de la empresa con los Delegados de Prevención.

Como manifestaciones complementarias del derecho de participación de los delegados sindicales, el empresario está obligado a:

- informarles sobre las mismas materias que a los representantes de los trabajadores, incluidas las de naturaleza preventiva,
- facilitar el acceso a la misma documentación en las condiciones señaladas más arriba;
- ser oídos con carácter previo a la adopción de medidas de carácter colectivo que afecten a los trabajadores o a los afiliados al sindicato.



## FICHA

### COMUNICACION POR EL DELEGADO DE PREVENCIÓN DE DEFICIENCIAS Y PROPUESTAS DE MEJORA

Sr Director/Presidente del Comité de Seguridad y Salud

Sirva la presente para comunicarle que en mi visita, en calidad de Delegado de Prevención al centro de trabajo ..... , realizada el día ..... y en la sección ..... donde se realizan trabajos de..... , he podido comprobar las siguientes deficiencias:

.....

El riesgo de que ello conlleva demanda que se subsanen de manera inmediata dichas deficiencias.

De conformidad con las facultades que me confiere el artículo 36.2f) de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales se lo comunico para su subsanación, a fin de lograr unas mejores condiciones de trabajo y de los niveles de protección de la seguridad y salud de los trabajadores.

Le ruego firme esta carta por duplicado como acuse de recibo. Le saludo atentamente,

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

El Delegado de Prevención.

Fdo.: .....

Recibido en ..... a de ..... de .....

El Director/Presidente del Comité de Seguridad y Salud (1)

Fdo.: .....

(1) Esta carta se puede dirigir al Director de la empresa y al Presidente del Comité de Seguridad y Salud

## MINISTERIO DE TRABAJO Y ASUNTOS SOCIALES

**CORRECCIÓN de errores 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.

*BOE Núm. 60 10 de marzo de 2004*

## MINISTERIO CIENCIA Y TECNOLOGIA

**ORDEN CTE/964/2004, de 31 de marzo**, por la que se actualiza el anejo 3 y se modifican el anejo 4, el anejo 6 y diversos apéndices d e l anejo 5 de l Real Decreto 2115/1998, de 2 de octubre, sobre transporte de mercancías peligrosas por carretera.

*BOE nº 91 de 15 de abril de 2004*

## MINISTERIO DE LA PRESIDENCIA

**ORDEN PRE/988/2004, de 15 de abril**, por la que se regula la prueba de detonabilidad de los productos a base de nitrato amónico de alto contenido en nitrógeno.

*BOE nº. 92 de 16 de ABRIL de 2004*

## MINISTERIO DE ADMINISTRACIONES PÚBLICAS

**RESOLUCIÓN de 17 de febrero de 2004**, de la Secretaría de Estado para la Administración Pública, por la que se aprueba y dispone la publicación del modelo de Sistema de Gestión de Prevención de Riesgos Laborales para la Administración General del Estado.

*BOE nº. 56 de 5 de marzo de 2004*

## MINISTERIO DE LA PRESIDENCIA

**ORDEN PRE/646/2004, de 5 de marzo**, por la que se establecen los contenidos mínimos de los programas de formación sanitaria específica y las condiciones para la expedición y homologación del certificado de formación sanitaria de los trabajadores del mar.

*BOE nº. 62 de 12 de marzo de 2004*

**Pregunta:** Me gustaría información si la ley de riesgos laborales también contempla como tal , el estrés creado por la empresa, el acoso y maltrato psicológico. Mañana me han citado de la Mutua de la empresa, y pienso contar (aparte de la lumbalgia-motivo de la baja entregada hace 2 días) todo lo que ocurre en mi trabajo: La directora nos trata mal, nos habla mal, nos carga de trabajo (masajes y tratamientos sin 5 min de pausa entre uno y otro) Mi baja es motivada por una lumbalgia que también podría ser una ciática, debido al exceso de trabajo, como postre por tener mala cara, sentirte mal, te menosprecia y te dice : ahí está la puerta en la recepción del centro, delante de gente. Humillante, Como otros sucesos que han ocurrido en este trabajo donde llevo 7 meses.

**Respuesta:** La ley de prevención de riesgos laborales, nos habla también de evaluación de riesgos psicosociales, el estrés es uno de los riesgos psicosociales que se da en el trabajo. No se que tipo de empresa es la tuya ni que actividad realiza, pero una de las primeras cosas que tienes que hacer es ponerte en contacto con el delegado de salud laboral y explicarle tus problemas con la dirección. El maltrato psicológico es un problema grave que se debe denunciar, primeramente ante los responsables de la empresa y si no ponen remedio y sigue el acoso ante la inspección de trabajo, siempre informando a los delegados de salud laboral o sindicales. No existe una ley específica para el acoso, pero se ha introducido un artículo en el estatuto de los trabajadores que protege la dignidad del trabajador frente al maltrato y la discriminación, y el acoso. Existen leyes laborales que te protegen.

Yo te recomendaría ante todo ponerte en contacto con tu delegado de salud laboral y comentarle tu situación y todos los problemas que tienes con esa directora, seguramente no eres el único. Después tienes que recoger pruebas y tener testigos del trato que te dispensa para que puedan testificar. poner en conocimiento de la dirección de la empresa lo que está pasando y en último caso poner una denuncia ante la inspección de trabajo. En cuanto a las pausas en el trabajo están reglamentadas, seguramente vienen recogidas en tu convenio y la empresa está obligada a respetarlas. Deberías solicitar una evaluación de riesgos ergonómicos ya que tienes problemas de lumbalgia o de ciática que seguramente es debido a la inadecuación de tu puesto de trabajo o a los movimientos que debes realizar en tu trabajo. como no sé que tareas realizas ni que actividad tiene la empresa, pues en este momento más información no te puedo dar.

**Envíanos tus preguntas, dudas, sugerencias, etc ...  
y las contestaremos en próximos números.**

**UGT- Salud Laboral**

**C/ Hortaleza, 88 - 28004 Madrid**

**Correo electrónico: [slaboral@cec.ugt.org](mailto:slaboral@cec.ugt.org)**





## EDITORIAL

Es urgente acometer el cierre completo de la reforma del marco normativo en prevención de riesgos laborales, máxime cuando la reforma establecida a través de la Ley 54 de 2003, en la que se modifican aspectos importantes de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, establece la necesidad de desarrollo normativo de estos nuevos preceptos, como la obligación de elaborar un Plan de Prevención, definir cuales son actividades o procesos de especial riesgo o regular los criterios de actuación de los técnicos de las CC.AA. habilitados por el cambio normativo.

Es urgente a tenor de la situación por la que atraviesa la siniestralidad en nuestro país y sobre todo la situación de la siniestralidad en su vertiente más dramática los accidentes mortales.

En un estudio de investigación, realizado por el Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo sobre la investigación de accidentes mortales en el año 2002, evidencia una situación insostenible del incumplimiento de las empresas de las obligaciones que les marca la legislación en esta materia.

En dicho estudio se ha puesto de manifiesto las deficiencias por incumplimiento y sus consecuencias:

El 54,3% de los accidentes mortales ocurridos en el 2002 lo fueron entre trabajadores con contrato temporal. En el sector de la construcción fue el 66.7% . El 54% tenía menos de un año de antigüedad en el puesto de trabajo. En construcción fue el 60% de los accidentes mortales con menos de un año de antigüedad en el puesto de trabajo.

El 67 % de los accidentes mortales ocurrió en empresas de menos de 49 trabajadores. El 72,1% en la construcción. El 34% de los accidentes mortales investigados ocurrieron entre trabajadores de una subcontrata. En el caso de la construcción este porcentaje se eleva al 55%.

No había ninguna modalidad preventiva adoptada en el 21% de los accidentes mortales. De estas el 50% en construcción.

En el 34 % de los casos no había evaluación de riesgos. De los que realizaron la evaluación de riesgos en el 61% de los accidentes mortales investigados, no se detectó el riesgo causante del accidente y de todos los accidentes mortales investigados en el 95,8 % no adoptaron ninguna medida preventiva.

Para UGT, estos datos ponen en evidencia la necesidad y obligación de las diferentes autoridades laborales de acometer con urgencia la toma en consideración de políticas, que de una manera eficaz, garanticen el cumplimiento de normativa y persiga sin ningún condicionante a las empresas que incumplen sus obligaciones utilizando para ello las herramientas a su servicio dando traslado a la Fiscalía de los hechos delictivos como consecuencia de ese incumplimiento.



### Sumario

Nº 30 / Agosto 2004

<b>Editorial</b>	<b>1</b>	<b>Normativa</b>	<b>8</b>
<b>Fichas prácticas</b>	<b>2</b>	<b>Preguntas y Respuestas</b>	<b>8</b>



## Riesgos de caída de altura

*Con el nombre de caídas a distinto nivel o de altura se hace referencia, en el ámbito de prevención de riesgos laborales a aquellos accidentes en los que la lesión del trabajador se produce como consecuencia del golpe recibido tras precipitarse al vacío desde cierta altura. La necesidad de eliminar este riesgo nace de la frecuencia con que se da y las graves consecuencias para quienes la padecen*

El riesgo de caída de altura puede presentarse en múltiples circunstancias y para evitar estas situaciones nuestra legislación prevé y regula la puesta en práctica de unos principios de la acción preventiva de acuerdo con el **Art 15 LPRL**, como mínimo... "el empresario desarrollará una acción permanente con el fin de perfeccionar los niveles de protección existentes y dispondrá lo necesario para la adaptación de medi-

das de prevención"... **Art 14.2 LPRL**

En el **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 se especifica que es obligatorio la instalación de algún sistema de protección en aquellos lugares donde exista riesgo de caídas desde una altura superior a los dos metros.



### ¿Que es lo que pretende la legislación en materia preventiva respecto a la situación del riesgo de caída de altura?

Lo primero, evitar el riesgo de caída, eliminando si es posible todas aquellas situaciones que den origen a la presencia del riesgo. Si esto no es posible, deberemos tomar las medidas organizativas necesarias desarrollando métodos de trabajo adecuados y formando e informando a los trabajadores de los riesgos presentes en su lugar de trabajo e incorporando medidas preventivas de carácter colectivo.

Lo segundo, limitar la caída mediante protecciones colectivas como las redes y por último limitar sus consecuencias con el uso de protección personal. Esta última debe ser siempre provisional o en combinación con las anteriores, nunca debe sustituir a las medidas preventivas de carácter colectivo.



### Situaciones de riesgo

Son múltiples las situaciones en que puede estar presente el riesgo de caída de altura entre las más comunes queremos destacar:

- Las aberturas: en paredes o pisos o perímetros de trabajo desprovistos de paredes o barandillas que impidan la caída.
- Los andamios: generalmente utilizados en construcción, mantenimiento, conservación o reparación de edificios o estructuras.
- Pasarelas: de acceso a diferentes lugares. Estas deberán ser estables, mantener uniformidad en el piso y que este sea antideslizante y protegidas por barandillas y rodapiés.

- Escaleras: que pueden ser fijas y permanentes o móviles. Las fijas deberán mantener unas condiciones constructivas y de seguridad fijadas en el Real Decreto 486/1997 de 14 de abril en función de que sean escaleras de acceso continuado o escaleras de servicio.
- Trabajos sobre cubiertas: Generalmente para realizar trabajos de mantenimiento o reparaciones, en donde deberán fijarse elementos estructurales o pasarelas que garanticen la realización de un trabajo seguro sobre cubiertas.

Para ello, debemos de actuar siempre con los principios y criterios expuestos anteriormente sobre todas las situaciones susceptibles de ocasionar caídas de altura.



## 1.- En el Foco:

- **Barandillas y parapetos:** Este es el medio de protección colectiva más utilizado y si es posible emplearlo, es el ideal. Su fundamento es muy sencillo y efectivo para eliminar la existencia de un hueco que supone un riesgo. En ocasiones no es adecuado, por ejemplo en muelles de carga, donde el hueco es imprescindible para la realización del trabajo.

El diseño: como mínimo el borde superior debe encontrarse por encima del centro de gravedad del trabajador, que se encuentra aproximadamente a la altura del estómago. Si no fuera así un tropiezo con la barandilla podría provocar una caída por encima de la misma. Por este motivo hay que tener siempre en cuenta la constitución física del trabajador.

Existen barandillas fijas y otras abatibles o desmontables muy frecuentes en obras de construcción, donde la configuración del lugar de trabajo cambia constantemente.

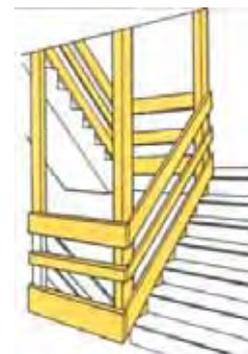
- **Cubierta de huecos:** principalmente las aberturas en los pisos o forjados mediante estructuras resistentes al peso de las personas.
- **Cinturones de seguridad:** La misión de este elemento de protección es impedir al portador el acceso a una zona peligrosa. Mediante la longitud de la cuerda asociada al cinturón y a un anclaje mediante los correspondientes mosquetones, delimitamos la plataforma del trabajo, eliminando la posibilidad de acceso a zonas peligrosas.

## 2.- En el medio:

- **Redes de protección:** es prácticamente exclusivo del ámbito de la construcción. Existen redes, que una vez instaladas realizan una función similar a la de una barandilla. Son aquellas suficientemente tensas para proteger huecos.

Sin embargo lo normal es que tengan cierto “vuelo” y que su objetivo sea minimizar las consecuencias de un accidente una vez que este se haya producido. Es decir, recogerían al accidentado impidiendo que se golpeará contra el suelo, eliminando así el riesgo de la lesión. (véase boletín prl nº 13 junio 2002).

Una ventaja sobre las barandillas es que también impiden la caída de herramientas y cascotes, reduciendo así el riesgo de otro tipo de accidente, la caída de objetos.



## 3.- En el trabajador:

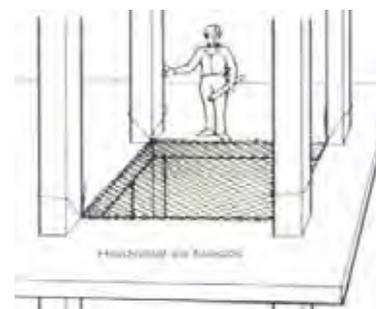
- **Arneses anticaídas:** Actúan una vez que se ha producido la caída, minimizando las lesiones. Sin la existencia de este elemento elástico, el impacto debido al frenazo brusco probablemente provocaría lesiones importantes.

Este EPI debe disponer de unas características de calidad; características que vienen indicadas en:

En el **Real Decreto 1407/1992**, de 20 noviembre se regula las condiciones para la comercialización y libre circulación intracomunitaria de los equipos de protección individual.

Es obligación del fabricante suministrar un **folleto informativo** que debe contener información acerca de todas sus características (instrucciones, limitaciones de uso, mantenimiento, limpieza, revisiones, caducidad, etc.), debe estar escrito en la lengua oficial del Estado y su contenido ser perfectamente claro.

Colocación del **marcado CE**: el fabricante declara que el EPI se ajusta a las disposiciones indicadas en el citado Real Decreto. Establece las exigencias mínimas esenciales que deberán cumplir los equipos de protección individual, independientemente del lugar donde se esté ejerciendo la actividad.



El **Real Decreto 773/1997**, de 30 mayo,(transposición de la Directiva 89/656/CEE, de 30 noviembre) fija las exigencias mínimas de seguridad y salud que garanticen una protección adecuada del trabajador en la utilización de los equipos de protección individual en el trabajo.

Debido a su naturaleza los sistemas de protección individual limitan en cierta medida la capacidad de movimiento del trabajador, lo cual, además de hacer más incómodo su trabajo, puede producir nuevos riesgos. Por consiguiente, a la hora de elegir un EPI apropiado, no solo hay que tener en cuenta el nivel de seguridad, sino también la **comodidad**.

Su elección deberá basarse en el estudio y la evaluación de riesgos presentes en el lugar de trabajo. Esto comprende la duración de la exposición al riesgo, su frecuencia y gravedad, las condiciones existentes en el trabajo y su entorno, el tipo de daños posibles para el trabajador y su constitución física.

### Importante

Es frecuente la utilización de varios sistemas de protección al mismo tiempo, en busca de una seguridad total. Sin embargo en ocasiones aparecen efectos perversos debido a la interferencia entre los mismos lo que obliga a un estudio cuidadoso de cada caso.

Con el fin de reducir el riesgo, además de las medidas técnicas mencionadas, que tratan de reducir la severidad del daño, contamos con las medidas organizativas (**Art 15.1.g LPRL**) que dependerán de las condiciones físico-psíquicas del trabajador. Se trata de reducir el tiempo de exposición al riesgo y de la adaptación del trabajador al puesto de trabajo.

En concreto, las caídas de altura en el sector de la construcción las contemplamos en el **Real Decreto 1627/1997**..”disposiciones mínimas de seguridad y salud en las obras de construcción”.

**Real Decreto 485/1997**, de 14 de abril, sobre disposiciones mínimas en materia de señalización de seguridad y salud en el trabajo

Entre ellas se encuentran las destinadas a garantizar que en los lugares de trabajo existe una adecuada señalización de seguridad y salud, siempre que los riesgos no puedan evitarse o limitarse suficientemente a través de medios técnicos de protección colectiva o de medidas, métodos o procedimientos de organización del trabajo.



### Legislación

- **LEY 31/1995**, de 8 de noviembre de prevención de riesgos laborales
- **REAL DECRETO 486/1997**, de 14 de abril, por el que se establecen las disposiciones mínimas de seguridad y salud en los lugares de trabajo.
- **REAL DECRETO 773/1997**, 30 de mayo, sobre disposiciones mínimas de seguridad y salud relativas a la utilización por los trabajadores de equipos de protección individual.



# La Inspección de Trabajo y los Delegados de Prevención

Uno de los objetivos básicos de la reforma del marco normativo de la prevención consiste en mejorar el control del cumplimiento de la normativa de prevención de riesgos laborales mediante **“el reforzamiento de la función de vigilancia y control, en el marco de las comisiones territoriales de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social”**.

El artículo 9 de la LPRL atribuye a la Inspección de Trabajo y Seguridad **“la función de vigilancia y control de la normativa sobre prevención de riesgos laborales”**.

Para llevar a cabo su actuación los Inspectores de Trabajo y Seguridad Social están facultados, según se establece en su Ley Ordenadora, para proceder de la forma siguiente:

- ✓ Entrar libremente en cualquier momento (del día o de la noche) y sin previo aviso en todo centro de trabajo, establecimiento o lugar sujeto a inspección y a permanecer en el mismo.

Si se tratase del domicilio de la persona física inspeccionada deberá obtenerse su consentimiento expreso o autorización judicial. Como normal general deberá notificarse la presencia al empresario o su representante, salvo que dicha comunicación pueda perjudicar el éxito de la actuación;

- ✓ Hacerse acompañar durante las visitas por los trabajadores, sus representantes, peritos o técnicos de la empresa o habilitados oficialmente, que estimen necesarios para el mejor desarrollo de su función inspectora.

**El artículo 40 de la LPRL se establece que en las visitas a los centros de trabajo para la comprobación del cumplimiento de la normativa sobre prevención el Inspector de Trabajo comunicará su presencia, además de al empresario o persona inspeccionada, al Comité de Seguridad y Salud, al Delegado de Prevención o, en su ausencia, a los representantes de los trabajadores, a fin de que puedan acompañarle durante el desarrollo de su visita y formularle las observaciones que estimen oportunas, a menos que considere que dichas comunicaciones pueden perjudicar el éxito de sus funciones.**

Dada la forma en que se expresa esta prescripción, la visita de inspección en materia de prevención de riesgos laborales sin ser notificada a los órganos de participación de los trabajadores (Comités de Seguridad y Salud, Delegados de Prevención o Comités de Empresa y Delegados de Prevención) podría dar

lugar a la correspondiente queja por el procedimiento seguido, sin perjuicio de que pueda estar justificada por el motivo indicado al final del párrafo –el perjuicio del éxito de la función inspectora- que, por lo general, tendrá carácter excepcional.

- ✓ Practicar cualquier investigación, examen o prueba de comprobación que considere necesaria para verificar el cumplimiento de la normativa, tales como:

- exigir la identificación y razón de la presencia de las personas que se hallen en el centro de trabajo;
- requerir información, a solas o ante testigos, al empresario, al personal de la empresa, sobre cualquier asunto relativo a la aplicación de las disposiciones legales;
- examinar en el centro de trabajo documentos, libros, registros o archivos, relacionados con las materias sujetas a inspección, y obtener copias o extractos de los mismos;
- tomar y sacar muestras de las sustancias o materiales utilizados, realizar mediciones, obtener imágenes (fotografía y video), levantar croquis o planos, siempre que se notifique al empresario o su representante;
- exigir la comparecencia del empresario, de sus representantes, de los trabajadores en el centro de trabajo o en las dependencias públicas que señale;
- adoptar las medidas cautelares adecuadas que impidan la destrucción, desaparición o alteración de documentos o pruebas, siempre que no causen perjuicios de imposible o difícil reparación o impliquen violación de derechos.

Como resultado de su actuación, de la que habrá de dejar constancia en el Libro de Visitas de la Inspección de Trabajo y Seguridad, que debe existir y estar a su disposición en todos los centros de trabajo, el inspector puede adoptar cualquiera de las siguientes medidas:

- ✓ realizar advertencias o recomendaciones verbales, informar y aconsejar sobre la forma de cumplir la normativa de prevención, resolver las dificultades encontradas o alcanzar los fines preventivos propuestos.
- ✓ formular requerimientos sobre las deficiencias detectadas en las “condiciones de trabajo” e indicar las correcciones o adaptaciones necesarias con indicación del plazo para llevarlas a

cabo, salvo que se trate de una situación de riesgo grave e inminente en cuyo caso procede la paralización, con apercibimiento de las medidas sancionadoras previstas en caso de incumplimiento, de no llevarse a cabo en la forma y plazos señalados así como, en su caso, la obligación de justificar su cumplimiento ante el propio inspector.

**Tales anomalías o deficiencias así como el plazo para su corrección deberán constar en el informe, que se emita dirigido al empresario responsable, o en la diligencia extendida en el Libro de Visitas, cuyo contenido ha de ser comunicado a los Delegados de Prevención. (Art. 43 LPRL);**

- ✓ requerir a las Administraciones Públicas ante los incumplimientos en materia de prevención de riesgos laborales que afecten al personal civil a su servicio, indicando las medidas a adoptar y el plazo para su ejecución;
- ✓ iniciar el procedimiento sancionador mediante la extensión de la correspondiente acta de infracción u obstrucción.

**La extensión del acta de infracción es compatible con la formulación del requerimiento para la subsanación de las deficiencias detectadas, y es preceptivo hacerlo cuando de la infracción normativa se deriven perjuicios directos para el trabajador, las circunstancias del caso lo aconsejen o se haya incumplido total o parcialmente el requerimiento formulado con anterioridad;**

- ✓ proponer al Instituto Nacional de la Seguridad Social (INSS) un recargo del 30 al 50 por 100 en las prestaciones económicas derivadas de los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales que tengan su causa en faltas de medidas de seguridad e higiene. (Art. 123 del TRLGSS);
- ✓ proponer incremento o reducción en las primas de aseguramiento de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales en relación a empresas por su comportamiento en la prevención de riesgos laborales. (art. 9 LOITSS y TRLGSS);
- ✓ ordenar la paralización inmediata de trabajos y tareas por inobservancia de la normativa sobre prevención de riesgos laborales siempre que aprecie la existencia de una situación de riesgos grave e inminente para la seguridad y salud de los trabajadores;
- ✓ comunicar al Ministerio Fiscal, por conducto del Jefe de la Inspección, la existencia de infracciones que pudieran ser constitutivas de delito, lo que lleva aparejado la suspensión del procedimiento administrativo hasta tanto no recaiga una resolución sobre la propuesta.

## El Delegado de Prevención

Ante los incumplimientos reiterados de la normativa de prevención de riesgos laborales el Delegado/a de prevención de riesgos laborales podrá interponer denuncia ante la Inspección de Trabajo para que verifique los hechos denunciados y en su caso requerir la subsanación de las deficiencias detectadas o la imposición de la sanción correspondiente. En este sentido los Delegados/as de prevención podemos guiarnos por el siguiente procedimiento:

### ¿Quién debe plantear la denuncia?

Los /as Delegados/as de prevención serán los encargados de realizar la denuncia por infracción a las normas de prevención de riesgos laborales, aunque puede hacerlo cualquier trabajador. Esta denuncia deberá dirigirse al Jefe de la Inspección Provincial de Trabajo de cada provincia.

### ¿Cómo debemos cumplimentar este documento?

- Rellenando los datos personales del denunciante: nombre y apellidos, DNI, domicilio a efectos de notificación y tño. de contacto.
- Datos de la empresa: nombre o razón social, ubicación de la empresa y actividad a la que se dedica.
- Motivos que justifican la denuncia. Es importante, que la denuncia presente argumentos del porqué de los posibles incumplimientos de la legislación vigente. Se recomienda aportar, anexando a la denuncia, informes que estén en posesión del denunciante que razonen los motivos de dicha denuncia.
- Finalmente se fecha la denuncia y se firma.

### ¿Es necesario aportar más documentación que la propia denuncia?

- Sí. Deberá acompañarle una fotocopia del DNI del denunciante.
- Si además tenemos documentos importantes como pruebas que justifiquen nuestra denuncia, deberemos aportar una copia de ellos.
- DENUNCIA, fotocopia del DNI, y DOCUMENTOS ANEXOS (si los hay), serán entregados en el registro de la Inspección Provincial de Trabajo, donde cursarán su entrada. **ES IMPOR-TANTE QUE LLEVEMOS EL ORIGINAL Y UNA COPIA DE CADA DOCUMENTO**, con el fin de que una de ellas se quede la Inspección y la otra se la quede el denunciante con el sello de entrada.

### ¿Qué funciones tiene la ITSS?

- Vigilancia y control de la normativa de P.R.L., y otras que incidan en las condiciones de trabajo. Informar sobre la manera más efectiva de cumplirla.



# Fichas prácticas

- Elabora informes que le solicitan los Juzgados de lo Social
- Informan a la autoridad laboral sobre los accidentes de trabajo o enfermedades profesionales mortales, graves o muy graves, o cuando se considere necesario.
- Capacidad de paralización de la actividad ante un riesgo grave e inminente.
- Facultad de requerir a la empresa para que subsane las deficiencias que son objeto de infracción a la normativa.
- Pueden requerir la colaboración del Instituto Navarro de Salud Laboral (INSL).

## ¿Cómo es la relación entre la ITSS y los trabajadores y sus representantes?

- Esta relación está recogida en el art. 40 de la L.P.R.L. y determina:
  - o Podrán dirigirse a la ITSS al considerar insuficientes las medidas adoptadas y los medios utilizados.
  - o El inspector comunicará su presencia (empresario, delegados...)
  - o Los representantes podrán acompañar al inspector realizando las observaciones que estimen oportunas.
  - o El inspector informará a los representantes sobre los resultados de su inspección y de las propuestas realizadas.

Modelo de denuncia:

### A LA INSPECCION PROVINCIAL DE TRABAJO

D..... mayor de edad, con D.N.I..... con domicilio a efectos de notificación en la calle ..... en ....., teléfono: ..... ante la Inspección Provincial de Trabajo y Seguridad Social comparecemos y exponemos:

En mi calidad de Delegado/a de Prevención de la empresa....., con domicilio en el....., en..... y dedicada a....., mediante el presente escrito formulo contra la misma, denuncia por posible infracción de la normativa de prevención de riesgos laborales. Se basa la presente denuncia en los siguientes:

#### MOTIVOS

.....  
 .....  
 .....

Por todo lo expuesto:

SOLICITO A LA INSPECCION DE TRABAJO que dé por presentada esta denuncia contra la empresa, la admita a trámite y a la vista de los hechos y razones expuestas compruebe la veracidad de las mismas practicando la oportuna visita a la empresa a la mayor brevedad y actuando como en justicia corresponda, levante las correspondientes Actas de Infracción si procediese, teniéndome por parte a todos los efectos en nuestra condición de interesado y notificándome el resultado de las gestiones.

En ..... a ..... de ..... 200.....

Fdo.:

*El/la Delegado/a de Prevención de Riesgos Laborales*

Interesa al proceder al firmante se requiera la presencia del Delegado de Prevención en el momento de la Inspección, para poder facilitar con mayor detalle a la autoridad laboral los fundamentos de la presente denuncia.

## MINISTERIO DE FOMENTO

**RESOLUCIÓN de 2 de abril de 2004, de la Dirección General de la Vivienda, la Arquitectura y el Urbanismo**, por la que se reconoce la conformidad de una espuma intumescente cortafuego para sellado de pasos de instalaciones a través de elementos de compartimentación, fabricada por Hilti Aktiengesellschaft, con lo establecido en la Norma Básica de la Edificación NBE-CPI/96 "Condiciones de protección contra incendios en los edificios".

*BOE Núm. 99 23 abril de 2004*

## MINISTERIO DE FOMENTO

**RESOLUCIÓN de 16 de abril de 2004, de la Dirección General de Ferrocarriles**, por la que se convocan exámenes para la obtención y renovación de los certificados de Consejeros de Seguridad para el transporte de mercancías peligrosas por ferrocarril.

*BOE n.º 115 de 12 de mayo de 2004*

## JEFATURA DEL ESTADO

**INSTRUMENTO de Ratificación del Convenio para la unificación de ciertas reglas para el transporte aéreo internacional**, hecho en Montreal el 28 de mayo de 1999.

*BOE n.º 122 de 20 de mayo de 2004*

## MINISTERIO DE LA PRESIDENCIA

**ORDEN PRE/1393/2004, de 20 de mayo**, por la que se incluyen las sustancias activas trifloxistrobin, carfentrazona-etil, mesotrione, fenamidona, isoxaflutol, mecoprop, mecoprop-p, propiconazol, coniothyrium minitans, molinato, tiram, ziram, flurtamona, flufenacet, yodosulfuron, dimetenamida-p, picoxistrobin, fostiazato, siltiofam, paraquat, mesosulfuron, propoxicarbazona y zoxamida en el Anexo I del Real Decreto 2163/1994, de 4 de noviembre, por el que se implanta el sistema armonizado comunitario de autorización para comercializar y utilizar productos fitosanitarios.

*BOE n.º 123 de 21 de mayo de 2004*

**Pregunta:** Hola trabajo aislado maquinas con pegamento industrial, me gustaría saber el riesgo que tiene el pegamento en exposiciones largas (llevo seis meses),. Me gustaría saber también si la empresa esta obligada ha hacernos reconocimientos médicos por este motivo.

Mi puesto de trabajo esta dentro de un almacén sin apenas ventilación y solo con una campana extractora, diciendo mis jefes que con eso vale, ¿es eso cierto?

Desearía que me concretasen todas mis dudas acerca del trabajo que realizo diariamente, muchas gracias por atenderme y contestarme les saluda atentamente

**Respuesta:** Siendo la consulta que me haces de gran interés para nosotros, te agradecería me concretaras lo más posible el tipo de pegamento con el que trabajais, si utilizais disolventes, de qué tipo... eso debería aparecer en el etiquetado.

Te agradecería me indicaras también en qué provincia estás y el número de trabajadores de la empresa, para poderte contestar lo más ajustadamente posible.

**Pregunta:** En una empresa en los trabajadores estén expuestos a agentes tanto físicos como químicos, se evalúa dicha exposición y se comprueba que ésta puede entrañar un riesgo capaz de ocasionar un daño al trabajador. La empresa toma las medidas necesarias para evitar dicha exposición (entrega de epi's básicamente).

¿puede el trabajador, aún así, exigir un plus de peligrosidad?

**Respuesta:** El objetivo de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, y la recomendación de nuestra organización, es que los riesgos han de evitarse, si no es posible, evaluarse y minimizarse, por tanto, no solo con EPIS, sino, con medidas de protección general, cambiando el tipo de agentes, mejorando las medidas generales de protección como ventilación... pero nunca, cambiando seguridad por dinero, el cobro del plus de peligrosidad es un mal menor, para el caso de actividades donde, aun aplicando todo lo anterior, el riesgo es considerable, debe reclamarse su subsanación o interponer denuncia a la Inspección de Trabajo o a la fiscalía de tu provincia por si la empresa incurriera en delito.

**Envíanos tus preguntas, dudas, sugerencias, etc ...  
y las contestaremos en próximos números.**

**UGT- Salud Laboral**

**C/ Hortaleza, 88 - 28004 Madrid**

**Correo electrónico: [slaboral@cec.ugt.org](mailto:slaboral@cec.ugt.org)**





## EDITORIAL

El aumento de enfermedades relacionadas por exposiciones a amianto y algunos pronunciamientos judiciales con resultados dispares directamente conexiados con este asunto, hacen pronosticar de forma evidente el afloramiento, de forma creciente, de nuevos casos de asbestosis y cuadros clínicos relacionados con estas exposiciones en todo el territorio del Estado.

De otra parte, la prohibición del uso y comercialización del Amianto en España (Orden Ministerial de 7 de diciembre de 2001) no elimina el problema de los miles de trabajadores que, como consecuencia de su actividad laboral, se han visto expuestos a esta sustancia cancerígena, ni tampoco erradica completamente el riesgo de exposición a este componente mineral, dado que los trabajos de desinstalación (desamiantado) continuarán por mucho tiempo haciéndonos compañía.

Por ello, desde UGT estamos pidiendo al Ejecutivo el establecimiento de medidas reparadoras y de indemnización para las personas afectadas por la exposición al amianto, a través de tres líneas de acción.

En primer lugar es necesario flexibilizar en estos casos los criterios para el reconocimiento de enfermedad profesional. En la actualidad, determinadas enfermedades directamente relacionadas con la exposición al amianto (como derrames pleurales, engrosamientos y placas en la pleura, determinados enfisemas, bronquitis crónica, etc.), no están reconocidas como causas de incapacidad. Sin embargo, todas ellas suelen provocar una merma importante de la capacidad funcional en el trabajador post-expuesto.

En segundo lugar, es urgente la promulgación de una norma que permita la jubilación anticipada de los trabajadores expuestos al amianto. La mayoría de los países de nuestro entorno (como Francia o Italia) tienen promulgadas desde hace tiempo, normas que posibilitan el adelanto de la edad de jubilación para los trabajadores de este colectivo, atendiendo a la peligrosidad y toxicidad en el uso y manipulación de estas fibras.

Y en tercer lugar es necesario el establecimiento de un sistema público de indemnizaciones para los afectados. La necesidad de homogeneizar políticas reparadoras y compensadoras ante esta nueva y problemática situación, de dimensiones desconocidas, obliga a adoptar medidas por parte de los poderes públicos, demandas que intensificaremos desde UGT.

Por último, UGT demanda la transposición urgente de la Directiva 2003/18/CE en materia de retirada del amianto instalado y las necesarias consideraciones medioambientales que las mismas deberían incorporar, como también la batería de acuerdos alcanzados en esta cuestión, en el seno de la Comisión Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo, que suponen la actualización y mejora de la normativa vigente.



FUNDACIÓN  
PARA LA  
PREVENCIÓN  
DE RIESGOS  
LABORALES

### Sumario

Nº 31 / Septiembre 2004

<b>Editorial</b>	<b>1</b>	<b>Normativa</b>	<b>8</b>
<b>Fichas prácticas</b>	<b>2</b>	<b>Preguntas y Respuestas</b>	<b>8</b>



## Radiaciones ionizantes

## Introducción

La radiación ionizante, por su propia naturaleza, produce daños en los seres vivos. Desde el descubrimiento de los rayos X por Roentgen en 1895 y de la radiactividad por Becquerel, en 1896, los conocimientos sobre sus efectos han ido avanzando a la par que los estudios sobre las propias radiaciones y sobre la esencia de la materia misma, no siempre sin episodios desgraciados.

Sin embargo, la radiactividad es uno de los grandes descubrimientos del hombre contemporáneo, y a la par que se fueron conociendo sus efectos, también se fueron encontrando aplicaciones de gran utilidad, en las que las sustancias radiactivas o los aparatos emisores de radiaciones ionizantes resultan insustituibles: además de la medicina, la agricultura, la industria, las ciencias de la tierra, la biología y otras muchas ramas dependen hoy en día en muchos aspectos de su utilización.

La emisión de radiaciones ionizantes es una característica común a muchos átomos en cuyo núcleo el número de neutrones resulta escaso o excesivo, lo que les hace inestables. Esos átomos son llamados "radiactivos". En ellos, las ligaduras nucleares se transforman en busca de configuraciones más estables, a la vez que se libera energía, asociada a la radiación emitida. Esta puede ser de cuatro tipos fundamentales: partículas alfa ( $\alpha$ ), que consisten en dos protones y dos neutrones, con capacidad limitada de penetración en la materia, pero mucha intensidad energética; partículas beta ( $\beta$ ), que son electrones o positrones procedentes de la transformación en el núcleo, algo más penetrantes aunque menos intensas; radiación gamma ( $\gamma$ ), que es radiación electromagnética del extremo más energético del espectro, por tanto muy penetrante; y neutrones, que al no poseer carga eléctrica también son muy penetrantes.

También pueden generar radiaciones ionizantes aquellos aparatos en los que mediante campos electromagnéticos intensos se consigue acelerar partículas elementales (habitualmente electrones, positrones o protones) que en sí mismas, a las energías conferidas, resultan radiaciones ionizantes, o que mediante interacción con la materia provocan reacciones que liberan radiación ionizante, como es el caso de los rayos X.

## Efectos

Puesto que para la determinación de los efectos biológicos producidos por la radiación ha de cuantificarse la cantidad o dosis recibida en el órgano u órganos afectados la Dosis Absorbida sería una

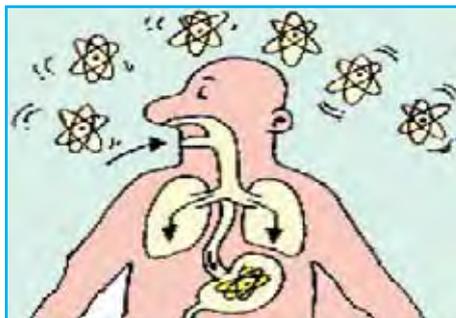
medida de la energía depositada por unidad de masa, siendo utilizada generalmente cuando se estudian los efectos sobre un tejido u órgano individual, mientras que la Dosis Equivalente considera ya el tipo de radiaciones y su potencial daño biológico, por lo que constituye un mejor índice de la toxicidad de las radiaciones.

En la Dosis Efectiva se tiene, además, una medida del riesgo de desarrollo de cánceres o daños hereditarios, en la que se asigna un peso diferente a la dosis equivalente recibida por cada órgano, según el riesgo asociado a su irradiación. Con ello, éste resulta ser el índice de toxicidad más completo, especialmente si se realiza el cálculo de la dosis recibida en el organismo desde el momento de la ingestión o inhalación de productos radiactivos hasta su completa eliminación. Esta medida la ofrece la Dosis Efectiva Comprometida, que será el índice empleado con carácter más general.

Finalmente, un concepto muy utilizado es el de la llamada Dosis Colectiva, que será la suma de las dosis (generalmente se aplica a la dosis efectiva) recibidas por un colectivo de población que esté expuesta a una misma fuente de radiación. Con la dosis colectiva se pueden establecer comparaciones útiles con respecto al impacto producido por las distintas fuentes de cara a su optimización.

La presencia de la radiación ionizante es una constante en nuestro mundo y en el Universo. Entre las **fuentes de radiación naturales**, el propio Sol y el espacio exterior se encuentran en el origen de la llamada "radiación cósmica", de la cual llegan a la Tierra cada segundo del orden de  $2 \times 10^{18}$  partículas de muy elevada energía, fundamentalmente protones. Sin embargo, la mayor contribución a la dosis media recibida por los habitantes del planeta procede de la propia Tierra. En el subsuelo hay grandes cantidades de uranio, torio y otros elementos radiactivos que impregnan de radiactividad todo sobre el planeta (incluyendo nuestro propio organismo). Así, se reciben cada hora unos 200.000.000 de rayos gamma procedentes del suelo y de los materiales de construcción, que causan un 20% de la dosis promedio mundial. Entre las **fuentes de radiación ionizante producidas por el hombre** destacan especialmente, tanto por su cantidad como por su utilidad, las de utilización médica: las radiaciones ionizantes ayudan enormemente tanto en el diagnóstico de enfermedades como en su curación.

La absorción de la radiación por la materia viva es función tanto de la calidad y cantidad del haz de radiación como de la estructura y composición



# Fichas prácticas

del tejido absorbente. Cabría distinguir varios casos en función del tipo de radiación. La importancia de la ionización inducida en los tejidos vivos por una radiación, se cuantifica mediante un concepto de amplia utilización en radiobiología: la transferencia lineal de energía (TLE, o LET en abreviatura inglesa) o la cantidad de energía cedida por unidad de recorrido de la radiación en el tejido. La TLE depende del tipo de radiación (masa, carga y energía de las partículas) así como del medio absorbente.



mantenerse confinadas dentro de barreras suficientemente herméticas que eviten la contaminación del aire o de las superficies en los lugares de trabajo y en el medio ambiente. Este concepto genérico del *confinamiento mediante barreras* cabe aplicarlo a circunstancias muy variadas.

Obviamente, la detección de la presencia de radiación ha de basarse en los efectos

que produce sobre la materia. No estando dotado el organismo de sentidos para ello, ha de recurrirse a instrumentos adecuados capaces de detectar -e incluso hacer visibles- las partículas fundamentales subatómicas. Su complejidad va, desde el conocido contador Geiger portátil hasta cámaras de destellos o de burbujas con el tamaño de una habitación, empleadas por los físicos de altas energías.

Si un número suficientemente grande de células de un mismo órgano o tejido mueren o resultan drásticamente modificadas, puede haber una pérdida de la función del órgano, tanto más seria cuanto mayor sea el número de células afectadas, constituyendo un daño somático que se manifestará al poco tiempo de la irradiación.

La reacción después de una irradiación varía mucho entre las distintas partes del organismo, y depende también del tratamiento médico que pueda suministrarse al paciente y de si la dosis se recibe de una sola vez o en varias etapas.

Por supuesto, si la dosis es suficientemente grande, puede conducir a la muerte de la persona irradiada.

La médula ósea y el resto del sistema de producción de la sangre son de las partes más radiosensibles del cuerpo humano, Los órganos genitales y los ojos son también órganos bastante sensibles.

Asimismo, los niños son especialmente sensibles, en particular los huesos y el cerebro, pudiendo verse afectado el crecimiento de los huesos si se reciben dosis relativamente pequeñas. El feto también es muy vulnerable a las lesiones cerebrales, con retraso mental serio, si su madre es irradiada entre las ocho y las quince semanas de embarazo, pareciendo no existir umbral para este tipo de daño, por lo que ha de cuidarse especialmente la no irradiación de la madre -por ejemplo con rayos X- durante ese período.

## Medidas de seguridad

Cabe afirmar que **distancia, blindaje y tiempo** constituyen los tres puntos básicos para el manejo seguro de fuentes radiactivas. Por otra parte, para evitar la incorporación de sustancias radiactivas al organismo, principalmente por inhalación o ingestión, en los lugares en donde se trabaje con material no encapsulado (polvo, líquido, etc.) habrá que instalar medios para evitar la dispersión de dicho material o la vestimenta y filtros adecuados al caso. Las sustancias habrán de

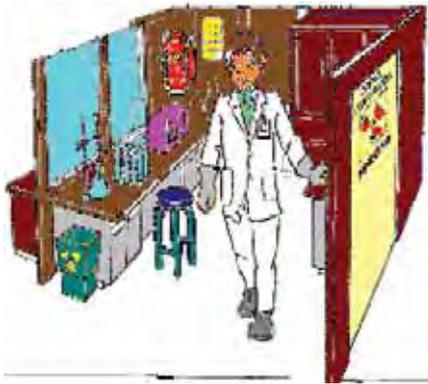
Otros detectores, llamados de centelleo, se basan en la ionización producida por partículas cargadas que se desplazan a gran velocidad en determinados sólidos y líquidos transparentes, conocidos como materiales centelleantes (diferentes sustancias orgánicas e inorgánicas, como plástico, sulfuro de cinc, yoduro de sodio o antraceno).

Igualmente resultan de gran sensibilidad los detectores de semiconductores (generalmente germanio intrínseco o combinado con litio), en los que los pares electrón-hueco formados por la ionización aumentan momentáneamente la conducción eléctrica, lo que permite detectar estas partículas.

La protección radiológica tiene un doble objetivo fundamental: **evitar la aparición de los efectos deterministas, y limitar la probabilidad de incidencia de los efectos probabilistas (cánceres y defectos hereditarios) hasta valores que se consideran aceptables.** Pero, por otra parte, sin limitar indebidamente las prácticas que, dando lugar a exposición a las radiaciones, suponen un beneficio a la sociedad o sus individuos.

Para conseguir lograr el objetivo fundamental de la protección radiológica se establecen tres principios básicos:

- a) **Justificación:** Toda práctica debe producir el suficiente beneficio a los individuos expuestos o a la sociedad como para compensar el detrimento por causa de la exposición a la radiación.
- b) **Optimización:** Para cualquier fuente de radiación, las dosis individuales, el número de personas expuestas, y la probabilidad de verse expuestas, deben mantenerse tan bajas como sea razonablemente posible, teniendo en cuenta consideraciones sociales y económicas (ALARA5).



- c) **Limitación de dosis y riesgos individuales:** La exposición individual al conjunto de fuentes susceptibles de control ha de estar sujeta a límites en la dosis recibida y, en el caso de exposiciones potenciales, a cierto control del riesgo.

## Protección de los trabajadores expuestos

Además de lo ya indicado, se pueden citar otras cuestiones de tipo práctico con las que la reglamentación ayuda a garantizar una utilización segura de las radiaciones ionizantes y las sustancias radiactivas. Así, en primer lugar se requiere que quienes hayan de dirigir y planificar el funcionamiento de una instalación se hallen en posesión de la correspondiente licencia de supervisor, y que quienes manipulen materiales o equipos productores de radiaciones ionizantes posean la licencia de operador (MINER, 1999). Por otra parte, la protección operacional de los trabajadores de una instalación (MINECO, 2000) se basa en los siguientes principios:

- Evaluación previa de las condiciones laborales para determinar la naturaleza y magnitud del riesgo radiológico y asegurar la aplicación del principio de optimización (ALARA).
- Clasificación y señalización de los lugares de trabajo en diferentes zonas (zona controlada y zona vigilada) teniendo en cuenta: la evaluación de las dosis anuales previstas, el riesgo de dispersión de contaminación y la probabilidad y magnitud de exposiciones potenciales
- Clasificación de los trabajadores expuestos en diferentes categorías (categorías A y B) según sus condiciones de trabajo
- Establecimiento de programas de información y formación en materia de protección radiológica, a un nivel adecuado a la responsabilidad y al riesgo de exposición a las radiaciones ionizantes en el puesto de trabajo.
- Aplicación de las normas y medidas de vigilancia y control

relativas a las diferentes zonas y a las distintas categorías de trabajadores expuestos. Pudiendo ser requerido el establecimiento de un Servicio de Protección Radiológica o Unidad Técnica de Protección Radiológica, debidamente autorizado. Dentro de este apartado, se incluirían:

- El control mensual y registro individual de la dosis recibida por vía externa mediante dosímetros.
- El control de la posible incorporación de material radiactivo al organismo mediante detección externa y análisis de muestras biológicas.
- El mantenimiento de un historial dosimétrico en el que se registrarán las dosis recibidas.

- f) Vigilancia médica realizada por Servicios Médicos Especializados.

## Leyes

**Ley 25/64** de 29 de abril, sobre **Energía Nuclear**, (B.O.E. de 4 de mayo), modificada parcialmente por la Ley 25/68 de 20 de junio; modificada parcialmente a su vez por la Ley 40/94 de 30 de diciembre (B.O.E. 31-12-94) Su objeto es fomentar el desarrollo de las aplicaciones pacíficas de la energía nuclear en España y regular su puesta en práctica dentro del territorio nacional.

**Ley 15/80** de 22 de abril, de **Creación del Consejo de Seguridad Nuclear** (B.O.E. de 25 de abril), modificada parcialmente por la Ley 40/94 de 30 de diciembre (B.O.E. 31-12-80) Su objeto es establecer las funciones del único organismo competente en materia de seguridad nuclear y protección radiológica, así como su composición y estructura, los bienes y medios económicos.

**Ley 14/99** de 4 de mayo, de **Tasas y Precios Públicos por servicios prestados por el CSN** (B.O.E. 5-5-99) Establece las tasas y precios por servicios prestados por el CSN, así como la ampliación de las funciones y competencias descritas en la Ley 15/80 de Creación del CSN.

## Reales Decretos

Real Decreto 1836/1999 de 3 de diciembre, por el que se aprueba el **Reglamento sobre Instalaciones Nucleares y Radiactivas**. (B.O.E. 31-12-99) Este reglamento define y clasifica las instalaciones nucleares y radiactivas en categorías y establece la documentación necesaria para obtener las correspondientes autorizaciones administrativas, licencias de operadores y supervisores, las obligaciones del personal de operación, etc.

Real Decreto 53/92 de 24 de enero, por el que se aprueba el **Reglamento sobre Protección Sanitaria contra las Radiaciones Ionizantes**,(B.O.E. 12-2-92, corrección de erratas



en B.O.E. 15-4-92) **Revisión en 2000 para su adaptación a la Directiva 29/96 de EURATOM (pendiente de publicación)** Es el reglamento que establecía las medidas básicas para la protección radiológica de los trabajadores y del público: límites de dosis, clasificación de trabajadores y zonas de trabajo, requisitos de vigilancia radiológica, etc.

Decreto 2177/67 de 22 de julio, por el que se aprueba el **Reglamento sobre Cobertura de Riesgos Nucleares** (B.O.E. 18-9-67), modificado por el Decreto 742/68 de 28 de marzo (B.O.E. 20-4-68).

Decreto 2864/68 de 7 de noviembre, sobre **Señalamiento de la Cobertura Exigible en materia de Responsabilidad Civil por Riesgos Nucleares**, y que afecta al artículo 57 de la Ley sobre Energía Nuclear (B.O.E. 25-11-68) Establecen la cobertura necesaria para garantizar la responsabilidad por daños nucleares de una instalación nuclear o del transporte de sustancias nucleares. No obstante, el nuevo Reglamento de Instalaciones Nucleares y Radiactivas (R.D. 1836/99) indica que las instalaciones de 2ª y 3ª categoría no necesitarán constituir la cobertura de riesgos Esta exención será aplicable asimismo a los aparatos productores de rayos X con fines de diagnóstico médico.

Reales Decretos 2115/1998 de 2 de octubre (B.O.E. 16-10-98), 2225/1998 de 19 de octubre (B.O.E. 2-11-98), y B.O.E. 23-1-91 y 10-7-97 (Instrucciones Técnicas), aprobando los **Reglamentos Nacionales de Transportes de Mercancías Peligrosas por Carretera, por Ferrocarril y por Vía Aérea**, respectivamente. Real Decreto 145/89 de 29 de enero (B.O.E. 13-02-89) por el que se aprueba el **Reglamento Nacional de Admisión, Manipulación y Almacenamiento de Mercancías Peligrosas en los Puertos** El primero de estos reglamentos remite al cumplimiento del ADR o Acuerdo Europeo Internacional sobre Transporte de Mercancías Peligrosas, cuyo último publicado en el B.O.E. el 16-12-98 en el suplemento nº 300. Este Reglamento remite al Código Internacional Marítimo sobre Mercancías Peligrosas publicado por la Organización Marítima Internacional cuya última edición en el B.O.E. es de 15-7-97.

**Real Decreto 413/1997** de 21 de marzo, sobre protección operacional de los trabajadores externos con riesgo de exposición a radiaciones ionizantes por intervención en zona controlada (B.O.E. 16-4-97).

**Orden de 29-3-89** de publicación de Acuerdo de Consejo de Ministros de 3-3-89, que aprueba el Plan Básico de Emergencia Nuclear (B.O.E. 14-4-89).

**Orden de 27-5-93** de publicación del Acuerdo del Consejo de Ministros relativo a la Información al Público sobre las Medidas de Protección Sanitaria aplicables y sobre el Comportamiento a seguir en caso de Emergencia Radiológica (B.O.E. 4-6-93).

## Legislación de la Unión Europea

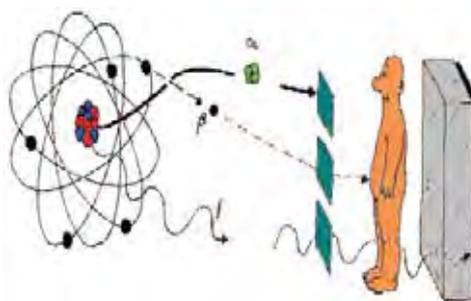
**Directiva 96/29/EURATOM** de 13 de mayo de 1996, por la que se establecen las normas básicas relativas a la protección sanitaria de los trabajadores y de la población contra los riesgos que resultan de las radiaciones ionizantes.

**Directiva 97/43/EURATOM** de 30 de junio de 1997, relativas a la protección de la salud frente a los riesgos derivados las radiaciones ionizantes en exposiciones médicas, por la que se deroga la Directiva 84/466/EURATOM

## Recomendaciones internacionales

El **Organismo Internacional de Energía Atómica**, de Naciones Unidas, publica numerosos documentos en materia de protección radiológica, con carácter de recomendación y que son de gran utilidad, especialmente, para aquellos países importadores de tecnología nuclear. Entre todos estos documentos, la colección seguridad “**Safety Series**” comprende más de 70 guías relativas a una amplia gama de aspectos de seguridad en el diseño y operación de instalaciones nucleares y radiactivas. Destaca por su importancia fundamental en el ámbito de la Protección Radiológica el documento “**Safety Series 115**”, que publica las Normas Básicas de Seguridad, y que cuenta con el patrocinio conjunto de los organismos de Naciones Unidas: OIEA, FAO, OIT y OMS; además de la Agencia de Energía Nuclear de la OCDE y la Organización Panamericana de la Salud.

También hay que destacar por su papel de vanguardia en el ámbito de la protección frente a las radiaciones ionizantes a la **Comisión Internacional de Protección Radiológica** conocida por el acrónimo inglés **ICRP**. Trabaja desde 1928 y está formada por científicos y expertos de todo el mundo. Tiene publicados más de 70 documentos, que contienen normativa técnica básica de protección radiológica adoptada internacionalmente. Entre sus “recomendaciones” cabe destacar **ICRP-26**, publicada en 1977 que establece el Sistema de Limitación de Dosis que descansa en los 3 principios de justificación, optimización y límites de dosis. En 1990 publicó el documento **ICRP-60** que modifica el sistema de protección dando prioridad a la optimización y recomendando la reducción de los límites.



## Mutuas y situaciones de ILT



En 1994, la reforma de la ILT dando a las Mutuas de Accidentes la posibilidad de gestionar la incapacidad temporal por contingencias comunes, con la sola condición de que se limitasen exclusivamente a la gestión de la prestación, quedando reservada a los servicios sanitarios públicos toda actuación en materia sanitaria, incluido el control de las bajas y altas médicas.



Por medio de la Ley 13/96 se posibilita que los médicos del INSS y de las Mutuas puedan proponer el alta médica, medida no consensuada con los agentes sociales, y por supuesto, rechazada por UGT.



En la Ley de acompañamiento de los presupuestos del año 1998, Lee 66/97, mediante el artículo 39 se faculta a los médicos del INSS para que puedan dar el Alta médica a los exclusivos efectos de las prestaciones económicas por IT...

En esta Ley también se aprueba que los trabajadores por cuenta propia que soliciten el Alta en el correspondiente régimen y opten por acogerse a la cobertura de la IT, obligatoriamente habrán de formalizar la misma con una Mutua no pudiendo siquiera optar a una entidad gestora pública.



A través del RD 1117/98, se facilita a los médicos de las Mutuas que puedan plantear iniciativa de Alta a efectos económicos a través de los médicos del INSS.

Mediante RD-Ley 6/2000 se otorgaba a las Mutuas las mismas facultades del INSS para conceder, directamente, el Alta a efectos económicos... ESTA NORMA NO LLEGÓ A DESARROLLARSE POR LA OPOSICIÓN SINDICAL.



Uno de los mayores excesos que se ha producido en la historia reciente de la Seguridad Social es haber dado prioridad a la reducción del gasto en IT con la excusa del fraude, se producen situaciones sangrantes como:

1. Altas por accidentes de trabajo antes de la curación definitiva del trabajador y en determinados casos sin tan siquiera indicar la causa de la misma.
2. Negativa a reconocer el carácter profesional de algunos accidentes de trabajo, derivándolos al sistema público como contingencias comunes.
3. Bajo reconocimiento de enfermedades profesionales.
4. En los casos de IT pro contingencias comunes, incremento de los reconocimientos médicos, buena parte de ellos de forma innecesaria.




# Fichas prácticas

5. Aumento de los controles por varias vías (teléfono, citaciones de la Mutua, por entidades privadas, etc.).
6. Realización de ciertos actos sanitarios (pruebas diagnósticas, etc.) sin autorización de la autoridad sanitaria correspondiente.
7. Imposición, de forma más o menos indirecta, de ciertos actos médicos (intervenciones quirúrgicas, por ejemplo) con determinadas entidades, conculcando el derecho del trabajador a la libre elección de especialista o centro sanitario, etc...

UGT piensa que sólo los servicios públicos de salud, son los únicos que deben tutelar la salud de los trabajadores y que la Incapacidad Temporal es un acto único cuyo hecho causante es un trastorno de salud, que supone, además, la incapacidad para el trabajo y cuya formalización se produce a través de una baja médica.

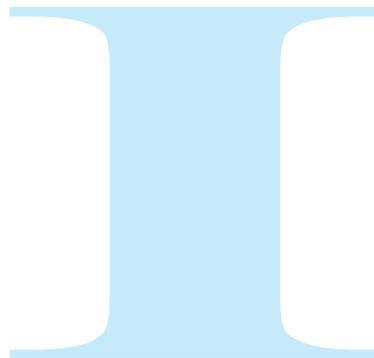
El Alta a efectos económicos, sea quien fuere el que la extienda, supone una quiebra del acto médico, pues la decisión de quitar la prestación económica influye sobre el período de curación. Aún más inconcebible que a una entidad privada, la Mutua de Accidentes, se le faciliten mecanismos para forzar la incorporación al trabajo, por vía de la supresión de la prestación económica, sin el aval del alta médica del servicio público de salud.

Con el RD 1117/98 existe la posibilidad de que tanto la Mutua de Accidentes, como el INSS propongan el alta económica, y ante el silencio administrativo de la Inspección Médica en el plazo de 3 días, se entienda que es favorable al Alta y no del mantenimiento de la Baja. **POSTURA ESTA ABSOLUTAMENTE RECHAZADA POR LA UGT.**

Hasta aquel año, la Inspección Médica era de las pocas garantías que tenía el trabajador frente a los criterios restrictivos sobre la duración de los procesos por parte de la empresa o la Mutua. En el nuevo procedimiento se debilita la intervención de la Inspección y se favorece el criterio de los médicos del INSS y de las Mutuas (claramente económicos).

La extensión de esa absurda facultad de dar el alta por las Mutuas “a los exclusivos efectos económicos” genera inseguridad personal y también jurídica a los ciudadanos usuarios de la protección social pública. Lo que se une al conflicto que se le plantea al trabajador en situación de Alta económica por el médico del INSS y Baja médica por el médico del Servicio Nacional de Salud, que se resuelve eufemísticamente, dando al trabajador el “derecho” a incorporarse a su empresa...

En este mismo sentido, la modificación que introduce el RD 575/1997 que introduce el silencio positivo en los procedimientos de propuesta de alta médica si en el plazo de 15 días no existe contestación por parte de la Inspección Médica, **MERECE EL RECHAZO TAJANTE DE UGT.**



## MINISTERIO DE TRABAJO Y ASUNTOS SOCIALES

REAL DECRETO 1595/2004, de 2 de julio, por el que se modifica el Real Decreto 1879/1996, de 2 de agosto, por el que se regula la composición de la Comisión Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo.

*BOE n.º 160 de 3 de julio de 2004*

## MINISTERIO DEL INTERIOR

REAL DECRETO 1546/2004, de 25 de junio, por el que se aprueba el Plan Básico de Emergencia Nuclear.

*BOE n.º 169 de 14 de julio de 2004*

## MINISTERIO DE LA PRESIDENCIA

CORRECCIÓN de errores de la Orden PRE/1895/2004, de 17 de junio, por la que se modifica el anexo I del Real Decreto 1406/1989, de 10 de noviembre, por el que se imponen limitaciones a la comercialización y uso de ciertas sustancias y preparados peligrosos (sustancias clasificadas como carcinógenas, mutágenas y tóxicas para la reproducción).

*BOE n.º 184 de 31 de julio de 2004*

## MINISTERIO DE LA PRESIDENCIA

REAL DECRETO 1866/2004, de 6 de septiembre, por el que se aprueba el Plan nacional de asignación de derechos de emisión, 2005-2007.

*BOE n.º 216 de 7 de septiembre de 2004*

## MINISTERIO DE SANIDAD Y CONSUMO

ORDEN SCO/2592/2004, de 21 de julio, por la que se modifican los anexos II, III y VI, del Real Decreto 1599/1997, de 17 de octubre, sobre productos cosméticos.

*BOE n.º 185 de 2 de agosto de 2004*

**Pregunta:** Soy una compañera Delegada de Prevención de la empresa Sitel (convenio Telemarketing). Mi consulta es la siguiente: Una trabajadora tiene que hacer una recuperación. Nosotros entendemos que con el justificante de la seguridad social es suficiente para que le descuenten las horas de recuperación del crédito horario establecido en el convenio de telemarketing Artículo 30. punto 2.

Desde Comisiones Obreras, le han dicho que eso no se puede hacer, pero si a mi me lo descuentan para las analíticas (que no son consultas médicas), lo mismo debe entenderse en cuanto a la recuperación siempre que se realice a través de la Seguridad Social.

**Respuesta:** El Convenio de Telemarketing dice textualmente Los trabajadores tendrán derecho hasta 35 horas retribuidas al año, para asistir a consultas de médicos de la Seguridad Social, debiendo avisar con la mayor antelación posible y debiendo presentar la justificación oportuna. No obstante ello, los trabajadores procurarán adaptar, cuando así resulte posible, sus horas de visitas médica a sus tiempos de descanso. Hay que estar en la interpretación de si la rehabilitación médica por parte de la Seguridad Social se considera consulta médica.

Según la practica actual todos los médicos de la seguridad social entran en esas 35 horas, por tanto, y salvo las rehabilitaciones en centros privados, las que se realizan en la Seguridad Social son a cuenta de estas horas.

**Pregunta:** Soy empleada de Telefónica, trabajo en c/Marqués del Nervión, 101-1ª planta en Gestión de Pedidos, normalmente hago jornada laboral de tarde, entro a las 15:00 y salgo a las 22:30h. Quiero manifestar que el ruido de las máquinas del aire acondicionado se hace insoportable. Lo he comentado en varias ocasiones en el trabajo y al parecer no es solucionable. El año pasado estuvieron los técnicos poniendo nueva toda la instalación y lo dije, pero nada. Creo que a casi todos los compañeros nos molesta el ruido, pero yo hablo por mí; decidme qué puedo o debo hacer, a dónde tengo que dirigir mi queja para que, al menos, hagan una medición del ruido por la tarde y ver si entra dentro de la normalidad. Os diré que trabajo al fondo de la sala.

**Respuesta:** La manera más rápida de solucionar tu queja es dirigirte al Comité de Salud Laboral para que tomen cartas en el asunto, ellos deben solicitar por escrito a la empresa que realice medición del ruido de los aparatos de aire, y caso de superar los límites establecidos en el Real Decreto de Lugares de Trabajo, se tomen decisiones que atenúen dicho nivel de ruido. Caso de no disponer de Comité puedes dirigir tu petición por escrito a la empresa, quedándote con copia sellada con fecha de entrada y si en 15 días no te contestan, puedes dirigirte a la Inspección de Trabajo con ese escrito para que el Inspector realice una visita.

**Envíanos tus preguntas, dudas, sugerencias, etc ...  
y las contestaremos en próximos números.**

**UGT- Salud Laboral**

**C/ Hortaleza, 88 - 28004 Madrid**

**Correo electrónico: [slaboral@cec.ugt.org](mailto:slaboral@cec.ugt.org)**





## EDITORIAL

El ministro de Trabajo anunció en su comparecencia en el Senado el pasado 21 de junio. Dentro del objetivo gubernamental de “revalorización de los instrumentos técnicos de que dispone el Estado, adecuándolos a la nueva estructura socio-económica de nuestra sociedad,” anunció expresamente que “el Gobierno tiene intención de reformar el actual Instituto con la idea de crear una Agencia Estatal de Seguridad y Salud en el Trabajo, El Gobierno tiene planteado su objetivo de reforma y reforzamiento de las instituciones del Estado en materia de Prevención de Riesgos Laborales y la mejora de la articulación y coordinación con las Administraciones de las Comunidades Autónomas de las políticas en esta materia. Ello afecta a las dos instituciones básicas del Estado: el INSHT y la Inspección de Trabajo y Seguridad Social. La reforma del actual INSHT, tratará de dotar de medios necesarios para constituirse como institución técnica de referencia para los órganos de las Comunidades Autónomas e instrumento científico para la elaboración de políticas preventivas a nivel del Estado”.

Esta reforma reclamada, de modo unánime por la Unión General de Trabajadores, hemos emplazado a que en esta legislatura se abordara su reforma. La consolidación del Instituto como el organismo científico técnico de referencia en el ámbito de Estado, tanto para la Administración General del Estado como para las propias Administraciones de las Comunidades Autónomas y como “punto focal” para las instituciones de la Unión Europea, exige de modo urgente su adecuación de medios y de estructura organizativa a las funciones que la sociedad le encomienda.

La importancia y trascendencia social que esta reforma conlleva y, de otra parte, la dimensión de “tarea colectiva y de participación social”, que la prevención de riesgos laborales tiene, nos lleva a que el establecimiento de las bases y principios de la reforma del Instituto sea uno de los objetivos a tratar en la Mesa del Diálogo Social sobre Prevención de Riesgos Laborales. Ello nos garantiza que los principios sobre los que se asiente esta reforma sean fruto del diálogo social y de que en esta participación social el propio Instituto encontrará la base de su fortaleza necesaria para hacer frente a las exigencias que hoy la sociedad le demanda.



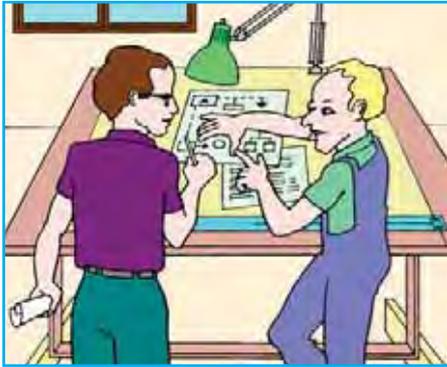
### Sumario

Nº 32 / Octubre 2004

<b>Editorial</b>	<b>1</b>	<b>Normativa</b>	<b>8</b>
<b>Fichas prácticas</b>	<b>2</b>	<b>Preguntas y Respuestas</b>	<b>8</b>



## Actuaciones de la Inspección de Trabajo y los Técnicos de Prevención



Uno de los objetivos básicos de la reforma del marco normativo de la prevención recientemente aprobada, consiste en mejorar el control del cumplimiento de la normativa de prevención de riesgos laborales mediante **“el reforzamiento de la función de vigilancia y control, en el marco de las comisiones territoriales de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social”**.

El artículo 9 de la LPRL atribuye a la Inspección de Trabajo y Seguridad **“la función de vigilancia y control de la normativa sobre prevención de riesgos laborales”**.

Esta función se desarrolla mediante la realización de las tareas siguientes:

- ✓ Vigilancia del cumplimiento de la normativa sobre prevención de riesgos laborales, así como de las normas jurídico-técnicas que incidan en las condiciones de trabajo en materia de prevención, aunque no tuvieran la calificación directa de normativa laboral;
- ✓ Asesoramiento e información a las empresas y a los trabajadores sobre la manera más efectiva de cumplir las disposiciones cuya vigilancia tiene encomendada;
- ✓ Elaboración de los informes solicitados por los Juzgados de lo Social en las demandas deducidas ante los mismos en los procedimientos de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales;
- ✓ Informe a la autoridad laboral sobre los accidentes de trabajo mortales, muy graves o graves, y sobre

aquellos otros en que, por sus características o por los sujetos afectados, se considere necesario dicho informe, así como sobre las enfermedades profesionales en que concurren dichas calificaciones, o cuando aquella lo solicite.

- ✓ Comprobar y favorecer el cumplimiento de las obligaciones asumidas por los servicios de prevención;
- ✓ Ordenar la paralización inmediata de los trabajos cuando, a juicio del inspector, se advierta la existencia de riesgo grave e inminente para la seguridad o salud de los trabajadores;

Para llevar a cabo su actuación los Inspectores de Trabajo y Seguridad Social están facultados, según se establece en su Ley Ordenadora, para proceder de la forma siguiente:

- ✓ Entrar libremente en cualquier momento (del día o de la noche) y sin previo aviso en todo centro de trabajo, establecimiento o lugar sujeto a inspección y a permanecer en el mismo.

Si se tratase del domicilio de la persona física inspeccionada deberá obtenerse su consentimiento expreso o autorización judicial.

Como normal general deberá notificarse la presencia al empresario o su representante, salvo que dicha comunicación pueda perjudicar el éxito de la actuación;



# Fichas prácticas



- ✓ Hacerse acompañar durante las visitas por los trabajadores, sus representantes, peritos o técnicos de la empresa o habilitados oficialmente, que estimen necesarios para el mejor desarrollo de su función inspectora.

**El artículo 40 de la LPRL se establece que en las visitas a los centros de trabajo para la comprobación del cumplimiento de la normativa sobre prevención el Inspector de Trabajo comunicará su presencia, además de al empresario o persona inspeccionada, al Comité de Seguridad y Salud, al Delegado de Prevención o, en su ausencia, a los representantes de los trabajadores, a fin de que puedan acompañarle durante el desarrollo de su visita y formularle las observaciones que estimen oportunas, a menos que considere que dichas comunicaciones pueden perjudicar el éxito de sus funciones.**

Dada la forma en que se expresa esta prescripción, la visita de inspección en materia de prevención de riesgos laborales sin ser notificada a los órganos de participación de los trabajadores (Comités de Seguridad y Salud, Delegados de Prevención o Comités de Empresa y Delegados de Prevención) podría dar lugar a la correspondiente queja por el procedimiento seguido, sin perjuicio de que pueda estar justificada por el motivo indicado al final del párrafo –el perjuicio del éxito de la función inspectora– que, por lo general, tendrá carácter excepcional.

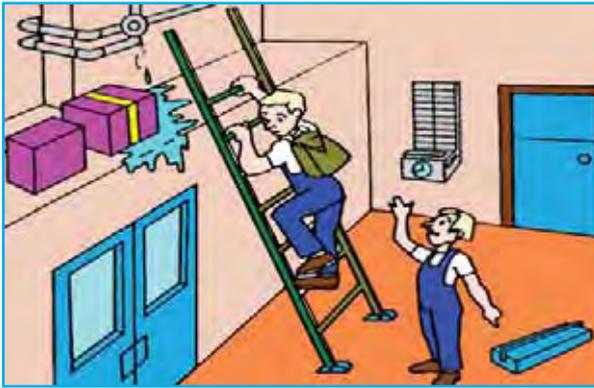
Practicar cualquier investigación, examen o prueba de comprobación que considere necesaria para verificar el cumplimiento de la normativa, tales como:

- requerir información, a solas o ante testigos, al empresario, al personal de la empresa, sobre cualquier asunto relativo a la aplicación de las disposiciones legales;
- examinar en el centro de trabajo documentos, libros, registros o archivos, relacionados con las materias sujetas a inspección, y obtener copias o extractos de los mismos;
- tomar y sacar muestras de las sustancias o materiales utilizados, realizar mediciones, obtener imágenes (fotografía y video), levantar croquis o planos, siempre que se notifique al empresario o su representante;
- exigir la comparecencia del empresario, de sus representantes, de los trabajadores en el centro de trabajo o en las dependencias públicas que señale;
- adoptar las medidas cautelares adecuadas que impidan la destrucción, desaparición o alteración de documentos o pruebas, siempre que no causen perjuicios de imposible o difícil reparación o impliquen violación de derechos.

La actuación inspectora puede llevarse a cabo bajo las tres modalidades siguientes:

1. mediante visita al centro o lugar de trabajo, con los requisitos que hemos visto con anterioridad;
2. mediante citación para que comparezcan en las dependencias de la Inspección con indicación de fecha, hora, documentación y, en su caso, personas que deben presentarse;
3. mediante expediente administrativo cuando se dispongan de elementos bastantes para llevar a cabo la actuación encomendada.





La actuaciones de comprobación no podrán prologarse durante más de 9 meses, salvo que el sujeto inspeccionado sea responsable de la demora ni pueden interrumpirse durante más de 3. De producirse tales demoras, caduca el procedimiento, debiendo, en caso de no haber prescrito la posibilidad de actuación, de iniciarse de nuevo.

Como resultado de su actuación, de la que habrá de dejar constancia en la diligencia que extienda en el Libro de Visitas de la Inspección de Trabajo y Seguridad, que debe existir y estar a su disposición en todos los centros de trabajo, el inspector puede adoptar cualquiera de las siguientes medidas:

- ✓ realizar advertencias o recomendaciones verbales, informar y aconsejar sobre la forma de cumplir la normativa de prevención, resolver las dificultades encontradas o alcanzar los fines preventivos propuestos;
- ✓ formular requerimientos sobre las deficiencias detectadas en las “condiciones de trabajo” e indicar las correcciones o adaptaciones necesarias con indicación del plazo para llevarlas a cabo, salvo que se trate de una situación de riesgo grave e inminente en cuyo caso procede la paralización, con apercibimiento de las medidas sancionadoras previstas en caso de incumplimiento, de no llevarse a cabo en la forma y plazos señalados así como, en su caso, la obligación de justificar su cumplimiento ante el propio inspector.

**Tales anomalías o deficiencias así como el plazo para su corrección deberán constar en el informe, que se emita dirigido al empresario responsable, o en la diligencia extendida en el Libro de Visitas, cuyo contenido ha de ser comunicado a los Delegados de Prevención. (Art. 43 LPRL);**

- ✓ requerir a las Administraciones Públicas ante los incumplimientos en materia de prevención de riesgos laborales que afecten al personal civil a su servicio, indicando las medidas a adoptar y el plazo para su ejecución;
- ✓ iniciar el procedimiento sancionador mediante la extensión de la correspondiente acta de infracción u obstrucción.

**La extensión del acta de infracción es compatible con la formulación del requerimiento para la subsanación de las deficiencias detectadas, y es preceptivo hacerlo cuando de la infracción normativa se deriven perjuicios directos para el trabajador, las circunstancias del caso lo aconsejen o se haya incumplido total o parcialmente el requerimiento formulado con anterioridad;**

- ✓ proponer al Instituto Nacional de la Seguridad Social (INSS) un recargo del 30 al 50 por 100 en las prestaciones económicas derivadas de los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales que tengan su causa en faltas de medidas de seguridad e higiene. (Art. 123 del TRLGSS);
- ✓ proponer incremento o reducción en las primas de aseguramiento de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales en relación a empresas por su comportamiento en la prevención de riesgos laborales. (art. 9 LOITSS y TRLGSS);
- ✓ ordenar la paralización inmediata de trabajos y tareas por inobservancia de la normativa sobre prevención de riesgos laborales siempre que aprecie la existencia de una situación de riesgos grave e inminente para la seguridad y salud de los trabajadores;
- ✓ comunicar al Ministerio Fiscal, por conducto del Jefe de la Inspección, la existencia de infracciones que pudieran ser constitutivas de delito, lo que lleva



# Fichas prácticas

aparejado la suspensión del procedimiento administrativo hasta tanto no recaiga una resolución sobre la propuesta.

El modelo español de Inspección de Trabajo y Seguridad, característico de los países del sur de Europa, puede ser caracterizado como generalista, es decir, que su ámbito de actuación se extiende a todas las materias del orden social.

Sin perjuicio de que la actuación inspectora está sujeta a los principios de unidad de función y de acto, las exigencias derivadas de una especialización funcional y de la programación de actividades, ha llevado, de acuerdo con las circunstancias de cada provincia, a la creación de áreas especializadas de actuación. Entre ellas figura el área funcional de Prevención de Riesgos Laborales.

La adscripción a un área funcional significa la realización con carácter preferente de los cometidos propios del área, aunque sin renunciar al ejercicio del resto de las competencias propias de la función inspectora.

La Inspección de Trabajo programará su actuación de acuerdo con los objetivos que vengan establecidos:

- en campañas o actuaciones programadas a nivel de la Unión Europea, por ejemplo, la reciente campaña sobre el riesgo de caída de altura en el sector de la construcción;
- los de alcance general que, a propuesta de la Autoridad Central de la Inspección o de las Comunidades Autónomas, sean aprobados por la Conferencia Sectorial de Asuntos Laborales;
- los programas de actuación ordinaria determinados en la Comisión Territorial de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.

Esta forma de actuación, programada, constituye una de las causas de iniciación de la actuación inspectora que puede revestir las modalidades siguientes:

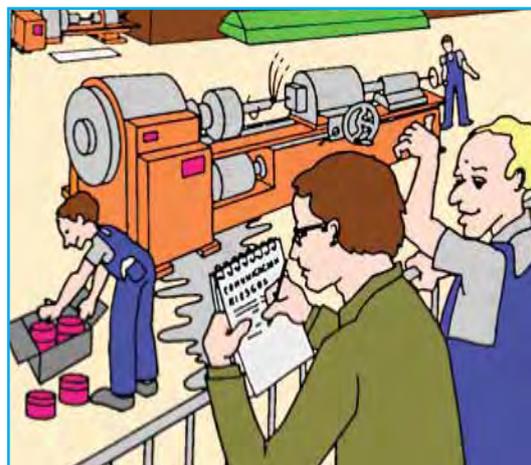
- por orden superior;
- a petición razonada de otros organismos;
- en virtud de denuncia; o
- por propia iniciativa del inspector actuante.

En materia de prevención de riesgos laborales, suelen combinarse dos elementos: un inicio programado de la actuación inspectora y un desarrollo de las actuaciones en las que el inspector actuante goza de cierta auto-

mía para seleccionar aquellas empresas o centros de trabajo que, en virtud de la información disponible, constituyen objeto preferente de la programación.

Las Comisiones Territoriales se configuran como órganos de cooperación bilateral entre la respectiva Comunidad Autónoma y la Autoridad Central de la Inspección, para facilitar el cumplimiento de los cometidos propios de la Inspección.

En España, como sucede en los países de modelo generalista, el perfil profesional y la actuación de los Inspectores de Trabajo y Seguridad Social es mayoritariamente propia de expertos jurídicos, ya que la función



básica consiste en la vigilancia, control, asesoramiento, información sobre el cumplimiento y aplicación de la normativa social, lo que exige no sólo su conocimiento, sino aplicación de criterios jurídicos en su interpretación y en los procedimientos de actuación. Carecen, de forma generalizada, de conocimientos y experiencia en el campo científico, y, por otra parte, nunca les ha sido exigida ni han recibido formación ni medios técnicos para llevar a cabo mediciones o comprobaciones de limitada complejidad o dificultad, como pueden ser la realización de encuestas sobre condiciones ambientales –iluminación, temperatura- o agentes físicos: ruido.

Estas carencias se han suplido tradicionalmente con la colaboración prestada por el Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo y los respectivos Institutos territoriales de Seguridad y Salud en el Trabajo.



Este esquema de colaboración, tradicional, tiene su reflejo en la LPRL, que contiene las previsiones siguientes:

- ✓ la Administración General del Estado y, en su caso, las Administraciones Autonómicas podrán adoptar las medidas precisas para garantizar la colaboración pericial y el asesoramiento técnico necesarios a la Inspección de Trabajo y Seguridad Social;(Art. 9.2 LPRL)
- ✓ en el ámbito de la Administración General del Estado, dicho apoyo y colaboración será prestado por el Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo;
- ✓ en el ámbito de las Comunidades Autónomas las funciones de de colaboración y asistencia técnica serán prestadas por los respectivos Institutos Autonómicos.

Este esquema de funcionamiento ha sido modificado por la Ley 54/2003, de reforma del marco normativo, con la adopción de ciertas medidas adoptadas con vistas al “**reforzamiento de la función de vigilancia y control del sistema de Inspección de Trabajo y Seguridad**”, situación a la que no parece ajena la limitación de recursos humanos disponibles en proporción al volumen total de trabajadores sujetos a inspección y a las funciones y tareas encomendadas.

La reforma se concreta en las medidas siguientes (art.9 LPRL):

- ✓ las Comunidades Autónomas habrán de adoptar, dicho de forma imperativa y no opcional como hasta ahora, las medidas necesarias para garantizar la colaboración pericial y el asesoramiento técnico necesarios a la Inspección;
- ✓ todas las Administraciones Públicas habrán de elaborar planes de actuación para fomentar las actuaciones preventivas en las empresas, especialmente las pequeñas y medianas, y los sectores de actividad con mayor nivel de riesgo o de siniestralidad;
- ✓ los planes de actuación consistirán en acciones de asesoramiento, información, formación y asistencia técnica;
- ✓ estas acciones serán ejercidas por funcionarios públicos de las citadas Administraciones;
- ✓ además de las anteriores funciones, los funcionarios que ejerzan labores técnicas en materia de prevención –es decir los funcionarios técnicos de los Institutos Autonómicos de Seguridad y Salud– podrán llevar a cabo las funciones siguientes:
  - ✓ comprobación de las condiciones de seguridad y salud en las empresas y centros de trabajo;
  - ✓ formulación de requerimientos, idénticos a los regulados en el artículo 43 de la LPRL, atribuidos a la Inspección;
  - ✓ dichos requerimientos podrán reflejarse en el Libro de Visitas de la Inspección en la forma en que reglamentariamente se determine;
  - ✓ si de estas actuaciones de comprobación de actuación se dedujese la existencia de infracción de la normativa de prevención, el funcionario actuante remitirá informe a la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, con indicación de los hechos comprobados a efectos de que levante, si así procediera, la correspondiente acta de infracción;
- ✓ para ello es preciso que se haya producido el incumplimiento del requerimiento formulado con carácter previo;
- ✓ los hechos relativos a las actuaciones de comprobación de las condiciones materiales o técnicas de seguridad y salud, recogidos en tales informes gozan de presunción legal de certeza sin perjuicio de las pruebas en contra que puedan aportar los interesados;



- ✓ las actuaciones de comprobación y emisión de informe están sujetas a los plazos de 9 y 3 meses establecidos con carácter general para la actuación inspectora.

A pesar de que en la reforma se califican a las nuevas funciones como de “apoyo y colaboración” con la Inspección, en la práctica tales funcionarios pasan a integrarse funcionalmente en el sistema de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, y, esta opinión se sustenta en los motivos siguientes:

- se exigen unos determinados requisitos de carácter subjetivo:
  - ▶ ser funcionarios, y no contratados laborales;
  - ▶ pertenecer a los grupos de titulación A o B;
  - ▶ acreditar formación específica en materia de prevención de riesgos laborales;
- objetivos:
  - ▶ contar con la habilitación específica que expida la respectiva Comunidad Autónoma; y
- de procedimiento:
  - ▶ las actuaciones comprobatorias habrán de ser programadas por la respectiva Comisión Territorial de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, y
  - ▶ se integrarán en el plan de acción en Seguridad y Salud Laboral de la Inspección.

Las previsiones de desarrollo reglamentario, establecidas en los apartados 2 del artículo 9 y 3 del artículo 43 del de la Ley reformada, parecen apuntar a una adaptación de los reglamentos relativos a la actuación de la Inspección de Trabajo.

No obstante esta situación, los hechos que figuren en el informe emitido por los Técnicos, comprensivo de las condiciones materiales o técnicas de seguridad y salud comprobadas, serán incorporados al acta de infracción que se extienda por el Inspector de Trabajo, salvo que se considere que el relato de hecho es insuficiente a efectos sancionadores, procediendo a sus archivo en caso de que en plazo de quince días no se subsanen las deficiencias advertidas, sin perjuicio de la realización de nuevas comprobaciones.

Por último, las acciones u omisiones que perturben, impidan o retrasen el ejercicio de los cometidos asignados a estos técnicos, en sus actuaciones de comprobación de apoyo de la Inspección tienen la consideración de actos de obstrucción a labor inspectora, y podrán ser calificadas como infracciones leves, graves o muy graves, en razón a su adecuación a los supuestos establecidos en el nº 3 del artículo 50 del TRLISOS.

Todos estos elementos configuran en la práctica la creación de un conjunto -¿cuerpo?- de funcionarios, auxiliar de la Inspección, asimilable al de Subinspectores de Empleo y Seguridad Social, cuya denominación más apropiada, a tenor de las funciones atribuidas, sería el de “**subinspectores de Seguridad y Salud en el Trabajo**”, así parece corroborarlo el hecho de que el incumplimiento de las advertencias o requerimientos previos formulados por tales técnicos se asimilan a efecto de graduación en la cuantía de las sanciones a los efectuados por los Inspectores de Trabajo y Seguridad Social.

## Legislación

- Ley 31/ noviembre 1995 de Prevención de Riesgos laborales
- Ley 54/ Diciembre de 2003 sobre la Reforma del Marco Normativo de Prevención de riesgos Laborales.
- Ley 42/1997 Ordenadora de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.



## MINISTERIO DE ASUNTOS EXTERIORES Y COOPERACION

CÓDIGO INTERNACIONAL para la protección de los buques y de las instalaciones portuarias (Código PBIP), adoptadas el 12 de diciembre de 2002 mediante Resolución 2 de la Conferencia de Gobiernos contratantes del Convenio Internacional para la Seguridad de la Vida Humana en el Mar, 1974. BOE núm. 202

*BOE Núm. 202 de 21 de agosto de 2004*

## MINISTERIO DE FOMENTO

REAL DECRETO 1861/2004, de 6 de septiembre, sobre las prescripciones específicas de estabilidad aplicables a los buques de pasaje de transbordo rodado.

*BOE n.º. 226 de 18 de septiembre de 2004*

## MINISTERIO DE ASUNTOS EXTERIORES Y COOPERACION

ENMIENDAS de 2002 al Convenio Internacional para la seguridad de la vida humana en el mar, 1974, enmendado (publicado en el «Boletín Oficial del Estado» del 16 al 18 de junio de 1980), adoptadas el 24 de mayo de 2002, mediante Resolución MSC 123 (75).

*BOE n.º. 227 de 20 de septiembre de 2004*

## JEFATURA DEL ESTADO

Ley 42/1997, de 14 de noviembre, Ordenadora de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.

*BOE n.º. 274 de 15 de noviembre de 1997*

## MINISTERIO DE LA PRESIDENCIA

REAL DECRETO 138/2000, de 4 de febrero, por el que se aprueba el Reglamento de Organización y Funcionamiento de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social

*BOE n.º. 40 de 16 de febrero de 2.000*

**Pregunta:** Querría exponerles mi caso , me encuentro en una situación de baja temporal y me gustaría irme de la empresa por problemas familiares . mi pregunta es si¿ puedo irme aun estando de baja o tendría que darme de alta ? y¿ en caso de que pudiera irme estando de baja tendría que esperar los 15 días?

**Respuesta:** En el caso de que un trabajador esté de baja, no puede ser despedido, aunque si puede finalizar su contrato, caso de que este fuera temporal con fecha fin. Para pedir la baja voluntaria en la empresa es necesario avisar con 15 días de antelación siempre, en el caso contrario, estos días se descuentan del sueldo del trabajador. Por ello has de pedir el alta médica y dar el preaviso con 15 días de antelación si no quieres que te los descuenten.

**Pregunta:** Me gustaría saber si existe alguna reglamentación sobre el número de horas recomendables para trabajar frente a una pantalla de ordenador. Tengo un grave problema en el ojo derecho (hace 10 años me salió un osteoma coroideo que me ha ocasionado la pérdida de la visión central) y paso muchas horas al día diseñando con ordenador. Mi intención es la de poder disminuir mi jornada laboral. Me han concedido un 33 por ciento de minusvalía, pero no sé si esta condición me puede servir para algo de forma oficial.

**Respuesta:** Existe una reglamentación expresa que es el Real Decreto de Pantallas de Visualización de Datos y su guía técnica de desarrollo 488/1997 donde vienen tiempo recomendado de descanso que es de 10 minutos cada dos horas. En tu caso concreto, como tienes una especial sensibilidad al riesgo óptico y tendrías que ser tenido en cuenta en la evaluación de riesgos como trabajador especialmente sensible.

Si necesitáis asesoramiento técnico en salud laboral, en vuestra comunidad autónoma, podéis dirigiros en la siguiente página web donde se encuentra la dirección, teléfono y correo electrónico de la Oficina técnica correspondiente

<http://www.ugt.es/slaboral/otprl.htm>

**Envíanos tus preguntas, dudas, sugerencias, etc ...  
y las contestaremos en próximos números.**

**UGT- Salud Laboral**

**C/ Hortaleza, 88 - 28004 Madrid**

**Correo electrónico: [slaboral@cec.ugt.org](mailto:slaboral@cec.ugt.org)**





## EDITORIAL

### VOLUNTARIEDAD DE LOS RECONOCIMIENTOS MEDICOS

La Sala Primera del Tribunal Constitucional ha dado la razón a lo que desde el inicio de aplicación de la LPRL en materia de Vigilancia de la Salud, venimos defendiendo desde la UGT, los reconocimientos médicos son voluntarios (como norma y salvo que se ponga en peligro al resto de los trabajadores) y todo trabajador que se someta a un reconocimiento médico, debe ser informado del mismo, en su contenido y en la necesidad de realizárselo, es decir, qué le van a hacer y para qué se lo van a hacer.

La obligatoriedad de realizarse un reconocimiento, debe justificarse por la empresa, que debe haber informado a los representantes de los trabajadores, para que éstos puedan hacer las alegaciones que consideren oportunas. Esta justificación sólo puede basarse en que el trabajador ponga el riesgo la vida o salud de sus compañeros, no la vida propia o la salud propia.

La Sala Primera del TC advierte de que, “como regla general”, el reconocimiento médico es voluntario para los trabajadores y que su obligatoriedad no puede imponerse si únicamente está en juego la salud del propio trabajador, “sin el añadido de un riesgo o peligro cierto objetivable”. Es más, subraya que el trabajador “es libre para disponer de la vigilancia de la salud sometiéndose o no a los reconocimientos en atención a las circunstancias y valoraciones que estime pertinentes para la decisión”.

Por tanto, el Tribunal Constitucional aclara que el reconocimiento médico en la relación laboral no es un instrumento del empresario para un control dispositivo de la salud de los trabajadores, “como tampoco una facultad que se le reconozca para verificar la capacidad profesional o la aptitud psicofísica de sus empleados con un propósito de selección de personal o similar”. Por el contrario, señala que “su eje descansa es un derecho del trabajador a la vigilancia de la salud” que sólo puede venir restringido por algunas excepciones.

El hecho de que la empresa no informara “expresamente” a la trabajadora de esa analítica supone el incumplimiento de una obligación por parte de IBERIA, LAE, S.A. porque “no se ha probado ni se ha fundamentado por los órganos judiciales la concurrencia de alguna justificación, por razón del riesgo inherente al trabajo (art. 22.1 LPRL), de la necesidad de practicar esa analítica (...). Así pues, no era previsible dicha prueba, sin que pueda servir para llenar esa patente laguna la idea que recoge la Sentencia recurrida sobre el interés de la empresa en conocer el estado psicofísico de sus trabajadores, pues dicho interés, ni inspira la configuración legal de los reconocimientos médicos de vigilancia de la salud en el trabajo, ni desde luego puede conformar, de manera genérica o indiscriminada, una justificación suficiente para la penetración en ámbitos de la esfera íntima de los trabajadores”.



FUNDACIÓN  
PARA LA  
PREVENCIÓN  
DE RIESGOS  
LABORALES

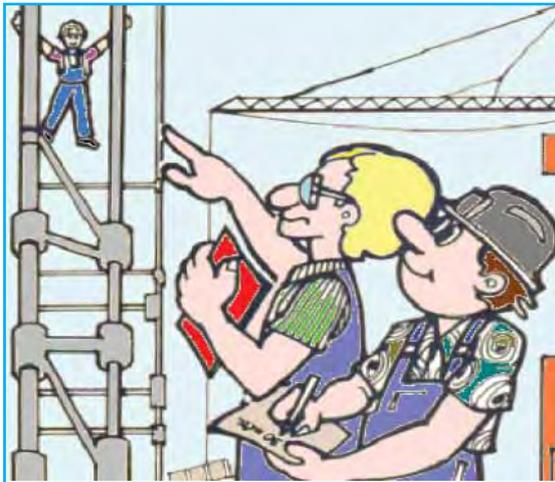
### Sumario

Nº 33 / Noviembre - Diciembre 2004

<b>Editorial</b>	<b>1</b>	<b>Normativa</b>	<b>8</b>
<b>Fichas prácticas</b>	<b>2</b>	<b>Preguntas y Respuestas</b>	<b>8</b>



## El Plan de Prevención de Riesgos Laborales



La reforma del marco normativo hace hincapié en el concepto de “**integración de la acción preventiva en el seno de la empresa**”, concepto nuevo, que plantea problemas de encaje con las concepciones tradicionales de organización de la empresa, en particular, en los aspectos siguientes:

- *Adscripción: se plantean dudas si la organización preventiva de la empresa debe incardinarse y hacerse depender de los órganos de estructura: dirección (RR.HH.) o producción (mantenimiento), o bien debe calificarse como “staff”;*
- *Consideración como gasto o como inversión, que se compensa sobradamente con el ahorro de los costes derivados de la siniestralidad y otras manifestaciones de malestar social.*

La **integración de la actividad preventiva en la empresa** parte de una concepción dinámica de la misma en la que se llevan a cabo diversas acciones vinculadas entre sí, que suelen calificarse como procesos, y que están orientadas a la consecución de los fines de la empresa. Estos fines pueden ser decididos libremente por el empresario o venirle impuestos desde el exterior, bien por constituir requisitos legales o por exigencias del mercado.

La finalidad de la actividad preventiva consiste “*en cumplimiento del deber de protección*” que el empresario tiene respecto a los trabajadores a su servicio en “*garantizar (les) la seguridad y salud en todos los aspectos relacionados con el trabajo*”.

Como la prestación laboral suele constituir una fuente de peligros, el empresario **debe adoptar** las medidas

necesarias para incluir la **gestión de la prevención** entre los procesos y actividades ordinarios de la empresa.

Esta es la concepción que refleja la Ley de Prevención de Riesgos Laborales –art. 16.1- cuando afirma que “**la prevención de riesgos laborales deberá integrarse en el sistema general de gestión de la empresa**”.

Aunque existen diversos modelos de gestión, el que refleja la Ley de Prevención de Riesgos Laborales se caracteriza por los rasgos siguientes:

- **acción permanente,**
- **seguimiento, control, y**
- **adaptación y perfeccionamiento continuos.**

La reforma de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, llevada a cabo por la L. 54/2003, de reforma del marco normativo de la prevención de riesgos laborales, explicita de forma clara estos aspectos al disponer: “*El empresario desarrollará una acción permanente de seguimiento de la actividad preventiva con el fin de perfeccionar de manera continua las actividades de identificación, evaluación y control de los riesgos que no se hayan podido evitar y los niveles de protección existentes y dispondrá lo necesario para la adaptación de las medidas de prevención ... a las modificaciones de las circunstancias que incidan en la realización del trabajo*”. (Art. 14.2 de la LPRL reformada)

El modelo que propugna la Ley de Prevención de Riesgos Laborales implica los elementos siguientes:

- Abarcar el conjunto de actividades y decisiones: procesos técnicos, organización y condiciones de trabajo,
- Reflejarse en todos los niveles jerárquicos de forma que dirección, niveles intermedios y simples trabajadores han de participar en ella,
- Obligación de incluir la dimensión preventiva en que cualquier actividad que se realice, órdenes que se impartan y decisiones que se adopten,
- Implicación de los afectados en el diseño, adopción y cumplimiento de las medidas preventivas.

La puesta en práctica de una acción preventiva integrada se refleja en la elaboración y aplicación de un **plan**





**de prevención de riesgos**, indicador básico de que la empresa cuenta con un sistema integrado de gestión de la prevención.

## El Plan de Prevención

La reforma de la LPRL está motivada, entre otras causas, por la constatación de que se había generalizado un cumplimiento meramente formal y no real de la Ley de Prevención; constituyendo la implantación del sistema de prevención en las empresas en la mera acumulación de la documentación preventiva, consistente en unos documentos puramente teóricos, muchas veces repetitivos de actuaciones anteriores, sin implantación ni incidencia real en la actividad diaria de la empresa.

Para conseguir el objetivo básico de integrar la prevención en la empresa se introducen las modificaciones siguientes:

Artículo 14.2 de la LPRL: *“En cumplimiento del deber de protección...el empresario realizará la prevención de los riesgos laborales mediante la integración de la actividad preventiva en la empresa y la adopción de cuantas medidas sean necesarias”*

Aunque la filosofía subyacente en la de Prevención de Riesgos Laborales exigía la integración de la prevención en la empresa, el texto de la misma, hasta la actual reforma, no lo reflejaba de forma explícita, aunque sí lo hacía el Reglamento de los Servicios de Prevención, que en su primer capítulo, bajo el epígrafe de “Disposiciones generales”, establecía:

### Art. 1º. Integración de la actividad preventiva.

1. La prevención de riesgos laborales, como actuación a desarrollar en el seno de la empresa, deberá integrarse en el conjunto de sus actividades y decisiones,

tanto en los procesos técnicos, en la organización del trabajo y en las condiciones en que éste se preste, como en la línea jerárquica de la empresa, incluidos todos los niveles de la misma.

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

Este planteamiento del Reglamento carecía, como se ha dicho de un respaldo formal en la Ley, aunque se partía del convencimiento de que la actuación preventiva es más eficaz cuando forma parte de la cultura y se integra en la organización de la empresa y no se cuestionaba la necesidad de integrar la prevención en la gestión de la empresa.

A continuación, el propio Reglamento explicita la forma en que se refleja esa integración de la prevención:

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

1. El establecimiento de una acción de prevención de riesgos integrada en la empresa supone la implantación de un plan de prevención de riesgos que incluya la estructura organizativa, la definición de funciones, las prácticas, los procedimientos, los procesos y los recursos necesarios para llevar a cabo dicha acción”.

Nos hallamos, pues, ante un proceso de inversión normativa, ya que no es el Reglamento el que desarrolla la Ley, sino ésta la que se reforma para incorporar los elementos existentes en el Reglamento, que iba más allá de las previsiones de la primera norma. Así el artículo 16 de la de Prevención de Riesgos Laborales se modifica para incluir como primer elemento de la actividad preventiva en la empresa, junto a las ya establecidas de evaluación de riesgos y planificación de la acción preventiva, el Plan de prevención de riesgos laborales. (Art. 2º.2 de la Ley de reforma)

La reforma en este punto constituye una profunda transformación de la regulación anterior, que se centraba de forma primordial en la evaluación de riesgos, hasta el punto de convertirla en la piedra esencial para el cumplimiento de la Ley.

Con la reforma, el elemento esencial pasa a ser el **“Plan de Prevención de Riesgos Laborales”**. (Art. 2º.Dos.1.párrafo segundo de la Ley de reforma).



La Ley de Prevención de Riesgos Laborales no se limita a enfatizar la importancia del Plan sino que describe su contenido, enumerando los elementos que lo configuran:

- estructura organizativa de la empresa para gestionar la prevención: es decir, determinación de su ubicación dentro de la organización y de sus relaciones con el resto de la organización;
- responsabilidades: entendiendo bajo este término, las funciones encomendadas, tanto en los aspectos de programación, ejecución, seguimiento y control;
- las funciones: es decir, la descripción de los cometidos que se atribuyen a cada uno de los niveles y personas intervinientes;
- las prácticas, procedimientos y procesos: que hacen referencia a las distintas modalidades existentes en la empresa para verificar que la gestión de la prevención se lleva a cabo de acuerdo con las previsiones efectuadas;
- los recursos, tanto humanos como materiales asignados a la realización de los objetivos propuestos.

La nueva redacción de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales va más allá de lo establecido en el propio Reglamento, al incluir el término responsabilidades, por lo que se remite a un nuevo desarrollo reglamentario para concretar la forma concreta en que ha de cumplirse la nueva obligación.

Por tanto, las empresas han de contar con un plan de prevención en el que conste la acción preventiva que la

empresa ha de llevar a cabo y la forma en que se va a realizar. El plazo para que los empresarios que no cuenten con un Plan de Prevención de Riesgos Laborales documentado, lo realicen y procedan a formalizarlo por escrito es, según la Disposición transitoria única de la Ley 54/ 2003, de reforma del marco normativo de la prevención de riesgos laborales, de seis meses a contar de la fecha de entrada en vigor, es decir, hasta el 13 de junio de 2004.

En caso de no hacerlo el empresario incurre en un infracción calificada como grave en el nuevo tipo creado por la citada Ley de reforma como apartado 1.a) del Artículo 12 del Texto refundido de la Ley de Infracciones y Sanciones en el Orden Social (TRLISOS:

*“Incumplir la obligación de integrar la prevención de riesgos laborales en la empresa a través de la implantación y aplicación de un plan de prevención con el alcance y contenido establecidos en la normativa de prevención de riesgos laborales”.*

## Gestión y aplicación del Plan de Prevención

La Ley de Prevención de Riesgos Laborales, señala a continuación que los instrumentos esenciales para la gestión y aplicación del Plan, son la evaluación de riesgos y la planificación de la acción preventiva, que podrán ser llevados a cabo por fases, de forma programada.

A pesar de que, por su ubicación, no debiera haber dado lugar a ningún tipo de confusión, la semejanza en la denominación “plan de prevención” y “planificación de la actividad preventiva” derivada de la evaluación, ha dado lugar a la confusión de ambos, pensando que se trataba del mismo documento, y, en la mayoría de los casos, disponiendo las empresas únicamente del segundo.

Tal confusión, en modo alguno resultaba justificada, ya que, el propio Reglamento en el mismo artículo 2º, distinguía con claridad ambos elementos:

2. *La puesta en práctica de toda acción preventiva requiere, en primer término, el conocimiento de las condiciones de cada uno de los puestos de trabajo para identificar y evitar los riesgos y evaluar los que no puedan evitarse.*
3. *A partir de los resultados de la evaluación, el empresario **planificará la actividad preventiva.***



Esta confusión ha sido uno de los factores que propiciaba que la actuación preventiva fuese puramente formal, sin incidencia real en la actividad de la empresa.

La prevención de riesgos laborales ha sido vista por la mayor parte de los pequeños y medianos empresarios como:

- una carga más que impone la Ley, en la mayor parte de los casos de forma injustificada, ya que “en esta empresa no hay casi accidentes”;
- representada por una documentación – una o varias carpetas- que envía el servicio de prevención ajeno (la Mutua), y que se mantienen en una estantería sin prestarles demasiada atención;
- como algo en lo que no están especialmente interesados los trabajadores, pues con frecuencia se encuentran ante el rechazo por parte de los trabajadores a la propuesta de ser “designado trabajador” responsable en materia de prevención;
- traducido en un concierto en virtud del cual el servicio de prevención –ajeno- acudía de forma esporádica al centro de trabajo, generalmente en las fechas inmediatamente anteriores a la renovación anual del concierto, y, sin documentar fehacientemente en que consistía su actuación –visita de seguridad, revisión de aspectos críticos, análisis de causas de la siniestralidad, etc- procedía a realizar una revisión de la evaluación –cuyo contenido en más de un 90 por 100 coincidía con la anterior- y en consecuencia procedía a establecer una planificación de la actividad preventiva, sensiblemente idéntica a la precedente; sin analizar las causas por las cuales el empresario y, en ocasiones, el propio servicio de prevención habían incumplido las previsiones de la planificación anterior.

Aunque el Plan de Prevención se configura en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales como uno de los documentos básicos de la empresa, una señal de identidad de la misma, resulta evidente que su aplicación y desarrollo han de perfeccionarse en el tiempo, de forma que la actividad preventiva, tanto la relacionada con la evaluación de riesgos como la planificación de la actividad preventiva han de ser objeto de seguimiento y control periódicos. Aunque la Ley de Prevención de Riesgos Laborales no se refiere a ella de forma explícita, en base a lo dispuesto en el artículo 9 del Reglamento, cuando se refiere a la planificación de la actividad preventiva de duración superior a un año, parecería muy recomendable la elaboración de una programación anual de actividades en materia preventiva, de forma que pudiera posteriormente verificarse su realización mediante su comparación con la Memoria anual.

## Documentación mínima del Plan de Prevención

Aún a riesgo de no coincidir con el desarrollo reglamentario necesario, se aventura la relación de elementos que deberían formar parte de la documentación del Plan de Prevención de Riesgos Laborales en un sistema de prevención integrado en la gestión de la empresa:

**Planteamiento previo:** inclusión de la prevención de riesgos laborales entre los valores corporativos de la empresa:



Se entienden por “valores corporativos” aquellos aspectos que en la organización ocupan un lugar y consideración destacados, representando alguna de sus señas de identidad. Son factores que han de ser necesariamente considerados a la hora de la toma de decisiones, incluso cuando entren en contradicción con otros fines o intereses de la empresa.

Estos valores no tienen una dimensión interna sino que ejercen una influencia radiante, tanto dentro de la empresa de forma que todos sus miembros, tanto los directivos como los trabajadores en sus diferentes niveles, son conscientes de que han de adecuar a ellos sus pautas de conducta, como hacia el exterior, de forma que forma parte de la imagen o “marca” empresarial.

Este aspecto puede contribuir a reforzar una determinada estrategia empresarial; por ejemplo, la seguridad y salud de los trabajadores forma parte de un planteamiento más amplio, que se incluye a toda la actividad de la empresa y sus resultados. ¿Resulta compatible la producción de una herramienta, equipo de trabajo o presta-



ción de servicio seguros si el proceso de fabricación o de realización es inseguro? ¿Es segura la utilización de un producto cuya fabricación es insegura?. Estas cuestiones relacionan la seguridad con la cultura de la calidad total, y puede utilizarse como un elemento de “marketing” nada desdeñable.

Esta concepción aunque debe extenderse a todos los niveles, tiene su origen en la dirección de la empresa. Solamente cuando el empresario personalmente o los máximos órganos de dirección comparten esta cultura y deciden ponerla en práctica, la integración de la prevención en todos los niveles de la empresa resulta viable.

Su realización podría documentarse en la forma siguiente:

**DOCUMENTO N° 1.- Declaración política**, que representa el compromiso de la organización tanto hacia el interior (su propio personal) como hacia el exterior (clientes, proveedores y la sociedad en general) en el que se expresan los objetivos y directrices orientados tanto a la protección y promoción de la integridad física y salud de las personas como la reducción de daños para los bienes y recursos de la empresa.

Dicha declaración debería contener los elementos siguientes:

- ser promovida y apoyada por los más altos responsables de la empresa;
- expresar el compromiso de la empresa con la prevención, manifestado en la definición de su objeto o finalidad últimos;
- no entrar en contradicción con otras políticas de la empresa;
- formular con claridad los objetivos, sobre todo de carácter cualitativo, y en qué medida tal filosofía y

sus objetivos se integran y se reflejan en la actividad productiva;

- establecer los requisitos y las responsabilidades y las formas de verificación y control;
- señalar las principales manifestaciones o compromisos que se asumen;
- presentarse en un formato fácilmente comprensible y exponerse para conocimiento de todos los interesados.

Esta declaración política ha de ser difundida no solamente entre todo el personal de la empresa, de forma que en la toma de decisiones en los diferentes niveles la dimensión preventiva sea uno de los elementos a tener en cuenta, sino que ha de producir efectos en todas aquellas instancias –clientes, proveedores, terceros afectados – que se relacionen con la empresa.

El valor que la dirección de la empresa atribuya a este declaración es esencial, pudiendo convertirse en una mera declaración retórica, sin trascendencia práctica, o lo que es más grave, transformándose en prácticas que representan una perversión del sistema, como en ocasiones se ha verificado, en las que la declaración “política” preventiva, no solamente ha sido redactada por el servicio de prevención ajeno, sino que aparece firmada por éste.

#### **DOCUMENTO N° 2.- Responsabilidades:**

Relación de los órganos, individuales o colectivos, tanto de naturaleza consultiva o ejecutiva, relacionados con la prevención con especificación de funciones y cometidos que se les asignan. Para hacerlo se tendrá en cuenta los niveles de competencia y experiencia que poseen como los requisitos exigibles, procediendo a su adiestramiento o formación en caso necesario. En caso de tratarse de Comités o Comisiones habrán de describirse su composición, funciones y reglas de funcionamiento.

Debe prestarse una atención especial a las responsabilidades en materia de comunicación y formación, tanto para hacer llegar a los interesados el contenido como para actualizarlo y mantenerlo al día.

#### **DOCUMENTO N° 3.- Elementos que configuran el sistema de gestión de la prevención:**

- Estructura de la empresa en la que se incardina la unidad responsable de la gestión preventiva.
- Definición de la unidad organizativa específica para la gestión de la prevención con especificación de sus medios humanos y materiales, funciones, cometidos



# Fichas prácticas

y relaciones con el resto de la organización.

- Asignación de responsabilidades: cometidos a realizar por cada una de las personas a las que se les encomienda funciones preventivas;
- Descripción de procedimientos para gestionar las diferentes misiones o tareas;
- Gestión de la documentación en materia preventiva: elaboración, distribución, control, revisión y actualización.

**DOCUMENTO Nº 4.- Evaluación de riesgos**, como instrumento necesario para identificar los peligros inherentes a la actividad desarrollada y a los equipos de trabajo utilizados y determinar la gravedad y probabilidad de los riesgos que pudieran derivarse.

**DOCUMENTO Nº 5.- Planificación de la acción preventiva**, derivada de la evaluación, como documento para definir y determinar la forma en que alcanzarán los objetivos, tanto a largo como a medio plazo (metas), normas de procedimiento e indicadores y órganos encargados de control.

**DOCUMENTO Nº 6.- Informes de seguimiento y evaluación del sistema de gestión de la prevención:**

- Programación de actuaciones del servicio de prevención;
- Memoria anual;
- Informes de inspecciones o visitas de seguridad;
- Informes de auditoría.

## Legislación

- Ley 31/1995 de 8 de Noviembre De Prevención de Riesgos Laborales BOE 10/11/1995
- REAL DECRETO 39/1997, de 17 de enero, por el que se aprueba el Reglamento de los Servicios de Prevención. BOE de 31/01/1997
- LEY 54/2003, de 12 de diciembre, de reforma del marco normativo de la prevención de riesgos laborales. BOE 13/12/2003.
- 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. BOE 31/01/2004



## MINISTERIO DE INDUSTRIA TURISMO Y COMERCIO

RESOLUCIÓN de 6 de septiembre de 2004, de la Dirección General de Desarrollo Industrial, por la que se publica la relación de normas europeas que han sido ratificadas durante el mes de julio de 2004 como normas españolas.

BOE Núm. 230 de 23 de septiembre de 2004

## COMUNIDAD AUTONOMA DE GALICIA

LEY 9/2004, de 10 de agosto, de seguridad industrial de Galicia.

BOE Núm. 230 de 23 de septiembre de 2004

## MINISTERIO DE INDUSTRIA, TURISMO Y COMERCIO

REAL DECRETO 2016/2004, de 11 de octubre, por el que se aprueba la Instrucción técnica complementaria MIE APQ-8 «Almacenamiento de fertilizantes a base de nitrato amónico con alto contenido en nitrógeno».

BOE n.º 256 de 23 de octubre de 2004

## MINISTERIO DE LA PRESIDENCIA

ORDEN PRE/3297/2004, de 13 de octubre, por la que se incluyen nuevos Anexos en el Real Decreto 2163/1994, de 4 de noviembre, por el que se implanta el sistema armonizado comunitario de autorización para comercializar y utilizar productos fitosanitarios.

BOE n.º 248 de 14 de octubre de 2004

Si necesitáis asesoramiento técnico en salud laboral, en vuestra comunidad autónoma, podéis dirigirlos en la siguiente página web donde se encuentra la dirección, teléfono y correo electrónico de la Oficina técnica correspondiente

<http://www.ugt.es/slaboral/otprl.htm>

**Pregunta:** Me gustaría que me respondieran sobre una duda y si no dónde podría conseguir información o darme una solución. Me mandaron realizarme un reconocimiento médico para trabajar en una peluquería, y por una pequeña irritación que me ha salido en la mano me han dicho que no me han dado el apto por tener escaema. He estado dos años estudiando peluquería teórica y práctica y nunca me había pasado nada ni había tenido ningún problema en las manos. Creo que es porque estuve haciendo prácticas en otra peluquería y me tuvieron lavando cabezas durante 11h. en una semana. Ruego me respondan si puedo recurrir en algún sitio o me puedo repetir las pruebas en otro médico porque llevo dos años preparándome para ser peluquera y me han hundido cuando me han dicho esto, muchas gracias.

**Respuesta:** La Ley de Prevención de Riesgos Laborales, no permite que las Mutuas realicen reconocimientos médicos previos con fines de selección de personal, solo pueden hacerlo una vez has ingresado en la empresa con el fin de poner los medios de protección que tu requieras específicamente en tu puesto de trabajo. Te recomiendo te pongas en contacto con tu Federación de UGT para que te dirijan a la Asesoría Jurídica, que como sabes es gratuita en temas laborales para los afiliados, y que ellos te indiquen la mejor manera de enfocar tu reclamación.

**Pregunta:** Necesito saber cual es la normativa que rige como deben ser las puertas de emergencia (¿es lo mismo que puertas de evacuación?), accesorios, etc... En Art 8.1-c Puertas, de la NBE-CPI/96, dice que las puertas previstas para evacuación de mas de 100 personas abrirán en el sentido de evacuación, ¿en caso de que sean menos personas, no es obligatorio apertura en sentido evacuación?

**Respuesta:** Además de la norma básica de edificación, se habla de puertas de emergencia y evacuación en el real decreto de lugares de trabajo 486/1997 de 14 de abril, donde en el anexo habla de las condiciones generales de seguridad en los lugares de trabajo, te será de utilidad, puedes consultarlo pinchando aquí [http://www.mtas.es/insht/legislation/tl\\_lug.htm](http://www.mtas.es/insht/legislation/tl_lug.htm). Este Real Decreto establece en su anexo I apartado 10 la configuración legal de las vías de evacuación y entre otras obligaciones establece "**Las puertas de emergencia deberán abrirse hacia el exterior y no deberán estar cerradas, de forma que cualquier persona que necesite utilizarlas en caso de urgencia pueda abrirlas fácil e inmediatamente. Estarán prohibidas las puertas específicamente de emergencia que sean correderas o giratorias.**"

**Envíanos tus preguntas, dudas, sugerencias, etc ...  
y las contestaremos en próximos números.**

**UGT- Salud Laboral**

**C/ Hortaleza, 88 - 28004 Madrid**

**Correo electrónico: [slaboral@cec.ugt.org](mailto:slaboral@cec.ugt.org)**



