



# Manual de Prevención de Riesgos Laborales

**USO**  
UNIÓN SINDICAL OBRERA  
[www.uso.es](http://www.uso.es)

Con la financiación de:



FUNDACIÓN  
PARA LA  
PREVENCIÓN  
DE RIESGOS  
LABORALES



# Manual de prevención de riesgos laborales

---



Con la financiación de:



**Edita: *UNIÓN SINDICAL OBRERA***

C/ Príncipe de Vergara, 13 - 7º

28001 Madrid

E-mail: [uso@uso.es](mailto:uso@uso.es)

Tfno: 91 577 41 13

y Fax.: 91 577 29 59

**Elaborado por:**

Área Técnica de Seguridad y Salud Laboral

Secretaría de Acción Sindical e Igualdad

**Diseño y maquetación:** Maite Rozas Rodríguez

**Impresión: Taller Imagen**

C/ Gremio Canteros parcela, 45

40915 Hontoria (Segovia)

Telf. 921 412 907 · Fax: 921 412 908

[fuen@tallerimagen.net](mailto:fuen@tallerimagen.net)

Madrid, noviembre 2015

Depósito Legal: M-33028-2015

# ÍNDICE

<b>1. Introducción</b>	<b>Pág. 7</b>
<b>2. La protección de la salud en el trabajo</b>	<b>Pág. 9</b>
<b>2.1 NORMATIVA EN PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES</b>	<b>Pág. 9</b>
2.1.1 LEY DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES	Pág. 9
2.1.2 REGLAMENTO DE LOS SERVICIOS DE PREVENCIÓN	Pág. 11
2.1.3 LEY GENERAL DE LA SEGURIDAD SOCIAL	Pág. 11
2.1.4 PRINCIPIOS BÁSICOS DE LA ACCIÓN PREVENTIVA	Pág. 11
<b>2.2 ORGANIZACIÓN DE LA PREVENCIÓN</b>	<b>Pág. 12</b>
2.2.1 SERVICIOS DE PREVENCIÓN	Pág. 12
2.2.2 PRESENCIA DE RECURSO PREVENTIVO	Pág. 13
<b>2.3 PLAN DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES, EVALUACIÓN DE LOS RIESGOS Y PLANIFICACIÓN DE LA ACTIVIDAD PREVENTIVA</b>	<b>Pág. 14</b>
2.3.1 PLAN DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES	Pág. 14
2.3.2 EVALUACIÓN DE RIESGOS LABORALES	Pág. 14
2.3.3 PLANIFICACIÓN DE ACTIVIDADES PREVENTIVAS	Pág. 16
<b>2.4 SISTEMA DE GESTIÓN DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES</b>	<b>Pág. 17</b>
<b>2.5 AUDITORIAS</b>	<b>Pág. 17</b>
<b>2.6 COORDINACIÓN DE ACTIVIDADES EMPRESARIALES</b>	<b>Pág. 18</b>
2.6.1 MEDIOS DE COORDINACIÓN	Pág. 19
2.6.2 COORDINACIÓN DE ACTIVIDADES EMPRESARIALES EN ETT	Pág. 19
<b>2.7 LUGARES DE TRABAJO</b>	<b>Pág. 19</b>
2.7.1 SEÑALIZACIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO	Pág. 21
2.7.2 ORDEN, LIMPIEZA Y MANTENIMIENTO	Pág. 21
2.7.3 CONDICIONES AMBIENTALES EN LOS LUGARES DE TRABAJO	Pág. 22
2.7.4 ILUMINACIÓN DE LOS LUGARES DE TRABAJO	Pág. 23
<b>2.8 EMERGENCIAS Y PRIMEROS AUXILIOS</b>	<b>Pág. 23</b>
2.8.1 PLAN DE EMERGENCIAS Y EVACUACIÓN	Pág. 24
2.8.2 PRIMEROS AUXILIOS	Pág. 24
<b>2.9 ORGANISMOS CON COMPETENCIA EN MATERIA DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES</b>	<b>Pág. 26</b>
2.9.1 MUTUAS COLABORADORAS CON LA SEGURIDAD SOCIAL	Pág. 26

2.9.2 INSPECCIÓN DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL	Pág. 26
2.9.3 INSTITUTO NACIONAL DE SEGURIDAD E HIGIENE EN EL TRABAJO (I.N.S.H.T.)	Pág. 28
2.9.4 LA ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO (O.I.T.)	Pág. 29
2.9.5 COMISIÓN NACIONAL DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO (CNSST)	Pág. 29
2.9.6 ORGANISMOS REGIONALES EN MATERIA DE SEGURIDAD Y SALUD	Pág. 30

### **3. Trabajadores** Pág. 31

<b>3.1 FORMACIÓN E INFORMACIÓN EN MATERIA PREVENTIVA</b>	Pág. 31
3.1.1 FORMACIÓN DE LOS TRABAJADORES	Pág. 31
3.1.2 INFORMACIÓN DE LOS TRABAJADORES	Pág. 32
<b>3.2 CONSULTA Y PARTICIPACIÓN DE TRABAJADORES</b>	Pág. 32
<b>3.3 EQUIPOS DE PROTECCIÓN INDIVIDUAL (EPI)</b>	Pág. 33
<b>3.4 EQUIPOS DE TRABAJO</b>	Pág. 35
3.4.1 COMPROBACIÓN DE LOS EQUIPOS DE TRABAJO	Pág. 35
<b>3.5 VIGILANCIA DE LA SALUD. RECONOCIMIENTOS MÉDICOS</b>	Pág. 35
<b>3.6 ACCIDENTE DE TRABAJO, ENFERMEDAD PROFESIONAL</b>	Pág. 36
3.6.1 NOTIFICACIÓN DE ACCIDENTES DE TRABAJO Y ENFERMEDADES PROFESIONALES	Pág. 37
3.6.2 INCAPACIDAD TEMPORAL POR CONTINGENCIA COMÚN O PROFESIONAL	Pág. 39
3.6.3 RECONOCIMIENTO DE ENFERMEDADES PROFESIONALES	Pág. 41
<b>3.7 DERECHOS Y OBLIGACIONES DEL TRABAJADOR Y EMPRESARIO</b>	Pág. 42
<b>3.8 DERECHOS Y OBLIGACIONES DE LA EMPRESA.</b>	Pág. 43
<b>3.9 CONVENIOS COLECTIVOS</b>	Pág. 47

### **4. Delegados de prevención** Pág. 47

<b>4.1 DEFINICIÓN</b>	Pág. 47
<b>4.2 ELECCIÓN Y DESIGNACIÓN</b>	Pág. 48
<b>4.3 FORMACIÓN DE DELEGADOS DE PREVENCIÓN</b>	Pág. 49
<b>4.4 COMPETENCIAS Y FACULTADES</b>	Pág. 49
<b>4.5 GARANTÍA Y SIGILO PROFESIONAL</b>	Pág. 52
<b>4.6 REGISTRO DE LOS DELEGADOS DE PREVENCIÓN</b>	Pág. 53
<b>4.7 DELEGADOS DE PREVENCIÓN Y ENFERMEDAD PROFESIONAL</b>	Pág. 54

<b>4.8 CRÉDITO HORARIO DE LOS DELEGADOS DE PREVENCIÓN</b>	<b>Pág. 54</b>
---	----------------

<b>5. Comité de seguridad y salud laboral</b>	<b>Pág. 55</b>
---	----------------

<b>5.1 DEFINICIÓN, CONSTITUCIÓN Y COMPOSICIÓN</b>	<b>Pág. 55</b>
<b>5.2 COMPETENCIAS Y FACULTADES</b>	<b>Pág. 55</b>

<b>6. Especialidades preventivas</b>	<b>Pág. 57</b>
--------------------------------------	----------------

<b>6.1 HIGIENE INDUSTRIAL</b>	<b>Pág. 57</b>
6.1.1 AGENTE FÍSICO: RUIDO	<b>Pág. 57</b>
6.1.2 AGENTE FÍSICO: VIBRACIONES	<b>Pág. 61</b>
6.1.3 AGENTE FÍSICO: RADIACIONES IONIZANTES	<b>Pág. 65</b>
6.1.4 AGENTE BIOLÓGICOS	<b>Pág. 68</b>
6.1.5 AGENTE QUÍMICOS	<b>Pág. 70</b>

<b>6.2 PSICOSOCIOLOGÍA</b>	<b>Pág. 74</b>
6.2.1 EVALUACIÓN DE RIESGOS PISCOSOCIALES	<b>Pág. 74</b>
6.2.2 PLANIFICACIÓN DE ACTIVIDADES PREVENTIVAS	<b>Pág. 74</b>
6.2.3 TRABAJO A TURNOS Y TRABAJO NOCTURNO	<b>Pág. 75</b>

<b>6.3 ERGONOMÍA</b>	<b>Pág. 75</b>
----------------------	----------------

<b>7. La perspectiva de género en la prevención de riesgos laborales</b>	<b>Pág. 77</b>
--	----------------

<b>7.1. PROTECCIÓN DE LA SALUD DURANTE EL EMBARAZO Y LA LACTANCIA</b>	<b>Pág. 78</b>
---	----------------

<b>8. Anexo. Reglamento de funcionamiento del Comité de Seguridad y Salud Laboral</b>	<b>Pág. 81</b>
---	----------------





# 1. Introducción

Para la USO la mejora de las condiciones de trabajo, la prevención de riesgos y la seguridad y salud laboral son prioridades fundamentales en nuestra labor sindical. Todos y todas debemos ser partícipes en la vigilancia y la exigencia del cumplimiento de la legislación en materia de Seguridad y Salud Laboral. Para poder llevar a cabo esta labor de seguimiento y denuncia es imprescindible que todos los trabajadores y trabajadoras, y en especial sus representantes legales, estén formados e informados al respecto. Por ello hemos editado esta guía, que esperamos sea una herramienta útil para la acción sindical en el día a día de cada centro de trabajo.

Esta guía se editó por primera vez en 2011. Las continuas reformas sufridas a lo largo de esta última legislatura nos han obligado a realizar esta actualización. Por desgracia, estas modificaciones legislativas no han sido concebidas para la mejora de las condiciones de trabajo, sino para el ahorro a costa de nuestra salud y nuestros derechos, como han sido el RD 625/2014, de 18 de julio, por el que se regulan determinados aspectos de la gestión y control de los procesos por incapacidad temporal en los primeros 365 días de su duración y la Ley 35/2014, de 26 de diciembre, por la que se modifica el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social en relación con el régimen jurídico de las Mutuas.

Para la USO es inaceptable que el desarrollo de un derecho como es el del trabajo pueda costar la salud y la vida y denunciarnos que en nuestro país la siniestralidad laboral parece un hecho socialmente asumido y mediáticamente silenciado. Desde el inicio de la crisis económica se ha producido un descenso paulatino de los índices de siniestralidad laboral. Para la USO, las causas de esta tendencia no se encuentran en el aumento de la inversión en seguridad y salud laboral, ni en la integración de la prevención en la gestión empresarial, sino en la brutal destrucción de empleo. La ruptura de esta tendencia descendente en 2013, año en el que, además de aumentar los datos absolutos, ha crecido el índice de incidencias, lo que implica que la subida no está relacionada con un aumento de la población activa, sino que existen otras causas más profundas que urge investigar y atajar, como por ejemplo, la precariedad laboral y el recorte sistemático en la inversión en prevención.

Desde USO entendemos que, junto a la falta de determinación de las autoridades competentes ante este grave problema, este incremento hay que relacionarlo directamente con el aumento de la precariedad laboral. La Reforma Laboral, que facilita y abarata el despido individual y colectivo, que posibilita modificaciones unilaterales de las condiciones de trabajo y que precariza la contratación, ha tenido como consecuencia el aumento de la contratación temporal y a tiempo parcial. La rotación en los nuevos empleos precarios que se crean conlleva una gran inestabilidad y mayor exposición a ciertos riesgos. Por ello, no es casual que el cambio de tendencia, incrementándose la siniestralidad, se produzca desde 2013, un año después de la entrada en vigor de la reforma.

La USO considera que una de las piezas clave en el cumplimiento y mejora de la Ley de Prevención en las empresas es la figura del Delegado de Prevención, de ahí que con-

Consideraremos prioritario el reconocimiento de sus derechos y competencias, así como su presencia en las pequeñas empresas, donde en la mayoría no existe ni Delegado de Prevención, ni participación de los trabajadores y trabajadoras en la misma.

## 2. La protección de la salud en el trabajo

### 2.1 NORMATIVA EN PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES

#### 2.1.1 LEY DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES

La ley 31/ 1995 establece la base de las actuaciones en materia de Seguridad y Salud Laboral, siendo el punto de referencia para toda la normativa de desarrollo reglamentario en esta materia, su objetivo es la protección de la Seguridad y salud de los trabajadores.

APLICA	NO APLICA
<ul style="list-style-type: none"> <li>Las relaciones laborales reguladas en el Estatuto de los trabajadores.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Policía, seguridad y resguardo adanero.</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>Las relaciones de carácter administrativo o estatutario del personal al servicio de las Administraciones Públicas.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Servicios operativos de protección civil y peritaje forense en los casos de grave riesgo, catástrofe y calamidad pública.</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>Las sociedades cooperativas.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Fuerzas Armadas y actividades militares de la Guardia Civil.</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>En los centros y establecimientos militares.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Servicio del hogar familiar.</li> </ul>

A efectos de la Ley de Prevención y de las normas que la desarrollen, conviene a aclarar una serie de términos:

## DEFINICIONES

Prevención	Conjunto de actividades o medidas adoptadas o previstas en todas las fases de actividad de la empresa con el fin de evitar o disminuir los riesgos derivados del trabajo.
Riesgo laboral	La posibilidad de que un trabajador sufra un determinado daño derivado del trabajo.
Daños derivados del trabajo	Las enfermedades, patologías o lesiones sufridas con motivo u ocasión del trabajo.
Riesgo laboral grave e inminente	Aquel que resulte probable racionalmente que se materialice en un futuro inmediato y pueda suponer un daño grave para la salud de los trabajadores.
Procesos, actividades, operaciones, equipos o productos "potencialmente peligrosos"	Aquellos que, en ausencia de medidas preventivas específicas, originen riesgos para la seguridad y la salud de los trabajadores que los desarrollan o utilizan.
Equipo de trabajo	Cualquier máquina, aparato, instrumento o instalación utilizada en el trabajo.
Condición de trabajo	Cualquier máquina, aparato, instrumento o instalación utilizada en el trabajo. Cualquier característica del mismo que pueda tener una influencia significativa en la generación de riesgos para la seguridad y la salud del trabajador.
Equipo de protección individual	Cualquier equipo destinado a ser llevado o sujetado por el trabajador para que le proteja de uno o varios riesgos que puedan amenazar su seguridad o su salud en el trabajo, así como cualquier complemento o accesorio destinado a tal fin.

## 2.1.2 **REGLAMENTO DE LOS SERVICIOS DE PREVENCIÓN**

El Real Decreto 39/1997 regula los procedimientos de evaluación de los riesgos para la salud de los trabajadores, planificación de actividades preventivas, las modalidades de organización, funcionamiento y control de los servicios de prevención, así como las capacidades y aptitudes que han de reunir dichos servicios, todo ello como una actividad integrada en el conjunto de actividades cotidianas de la empresa.

## 2.1.3 **LEY GENERAL DE LA SEGURIDAD SOCIAL**

El Real Decreto legislativo 1/ 1994 por el que se aprueba el texto refundido de ley general de la Seguridad Social define entre otras cosas el concepto de accidente de trabajo, de enfermedad profesional, los regímenes de cotizaciones, afiliaciones a la seguridad social.

Regula prestaciones contributivas y no contributivas

Están comprendidos dentro del ámbito de actuación del sistema de la seguridad social a efectos de prestaciones de modalidad contributiva:

- Trabajadores por cuenta ajena.
- Trabajadores por cuenta propia o autónomos.
- Socios trabajadores de Cooperativas de Trabajo Asociado.
- Estudiantes.
- Funcionarios públicos, civiles y militares.

## 2.1.4 **PRINCIPIOS BÁSICOS DE LA ACCIÓN PREVENTIVA**

El empresario debe guiar sus actuaciones en materia preventiva basándose en los siguientes principios:

Ante cualquier peligro para la salud de los trabajadores lo primero es identificar el riesgo y eliminarlo, para ello se intentan evitar si no se puede se evalúan y se toman las medidas preventivas necesarias para atenuarlos.

### **PRINCIPIOS DE LA ACCIÓN PREVENTIVA**

Evitar los Riesgos.

Evaluar los Riesgos que no se pueden evitar.

Combatir los riesgos en origen.

Adaptar el trabajo a la persona.

Tener en cuenta la evolución de la técnica.

Sustituir lo peligroso por lo que entrañe poco o ningún peligro.

## PRINCIPIOS DE LA ACCIÓN PREVENTIVA

Planificar la prevención.

Adoptar medidas que antepongan la protección colectiva a la individual.

Dar las debidas instrucciones a los trabajadores.

## 2.2 ORGANIZACIÓN DE LA PREVENCIÓN

Son los recursos necesarios para el desarrollo de las actividades preventivas, para ello las empresas cuentan con diferentes modalidades y figuras preventivas que ayudan a la acción preventiva en cada uno de los centros de trabajo.

### 2.2.1 SERVICIOS DE PREVENCIÓN

Se entiende por servicios de prevención, “el conjunto de medios humanos y materiales necesarios para realizar las actividades preventivas a fin de garantizar la adecuada protección de la seguridad y salud de los trabajadores asesorando y asistiendo para ello al empresario, a los trabajadores, a los delegados de prevención y al resto de los representantes de los trabajadores”.

Las distintas modalidades preventivas a las que pueda optar la empresa en base al número de trabajadores y al grado de peligrosidad de la actividad que se realiza son:

- Asunción por el empresario.
  - ✓ Hasta 25 trabajadores.
  - ✓ Formación mínima de nivel básico.
  - ✓ Actividades que no sean de especial peligrosidad.
  - ✓ Concertar la vigilancia en la salud y especialidades no asumidas.
  - ✓ Exenta de auditoría reglamentaria al demostrar que los riesgos están controlados.
- Trabajador designado.
  - ✓ Disponer de capacidad, medios y tiempo necesario para el desarrollo de las funciones.
  - ✓ Formación mínima de nivel básico.
  - ✓ Concertar la vigilancia en la salud y las especialidades que no puedan llevarse a cabo por el trabajador designado.
  - ✓ Auditoría reglamentaria cada 4 años o cada 2 años dependiendo de la peligrosidad de la actividad.

- Servicio de prevención propio.
  - ✓ Más de 500 trabajadores o entre 250 y 500 trabajadores si la actividad es de especial peligrosidad.
  - ✓ Formación Nivel Superior.
  - ✓ Dedicación exclusiva.
  - ✓ Concertar la vigilancia en la salud. Cubrir dos de las cuatro especialidades preventivas.
  - ✓ Auditoría reglamentaria cada 4 años o cada 2 años dependiendo de la peligrosidad de la actividad.
  
- Servicio de prevención ajeno o servicio de prevención mancomunado.
  - ✓ Entre 250 y 500 trabajadores si la actividad no es de especial peligrosidad.
  - ✓ Formación Nivel Superior.
  - ✓ Entidad acreditada
  - ✓ Mínimo un experto para cada una de las especialidades
  - ✓ Exenta de auditoría las actividades que estén contratadas al servicio de prevención ajeno.
  - ✓ Mancomunado: para empresas que desarrollen simultáneamente actividades en un mismo centro de trabajo.

- **RECUERDA:**

*Los representantes de los trabajadores deberán ser consultados por el empresario con carácter previo a la adopción de la decisión de concertar la actividad preventiva con uno o varios servicios de prevención ajenos.*

*Los medios asignados a la prevención de riesgos laborales responden a la disminución de los costes por accidentes.*

## **2.2.2 PRESENCIA DE RECURSO PREVENTIVO**

La figura del recurso preventivo presencial tiene como función vigilar el cumplimiento, la adecuación y la eficacia de las actividades preventivas y comprobar que no se generan riesgos nuevos no previstos. Para ello debe contar con formación de nivel básico. Serán designados por la propia empresa.

Se requiere su presencia en los siguientes casos:

- Cuando los riesgos puedan verse agravados o modificados por la concurrencia de operaciones.
- Cuando se realicen actividades o procesos considerados como peligrosos o con riesgos especiales como trabajos con riesgos especialmente graves de caída desde altura, con

riesgo de sepultamiento o hundimiento, cuando se utilicen maquinas que carezcan de declaración “CE” de conformidad, trabajos en espacios confinados, trabajos con riesgo de ahogamiento por inmersión.

- Cuando la necesidad de dicha presencia sea constatada por la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.

## **2.3 PLAN DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES, EVALUACIÓN DE LOS RIESGOS Y PLANIFICACIÓN DE LA ACTIVIDAD PREVENTIVA**

---

Los instrumentos más importantes para la integración de la prevención en el conjunto de actividades de la empresa y a todos los niveles jerárquicos son:

- El plan de prevención de riesgos laborales.
- La evaluación de riesgos laborales.
- La planificación de la actividad preventiva.

Las empresas de hasta 50 trabajadores que no desarrollen actividades de especial peligrosidad podrán reflejar en un único documento el plan de prevención de riesgos laborales, la evaluación de riesgos y la planificación de la actividad preventiva.

### **2.3.1 PLAN DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES**

---

El plan de prevención de riesgos laborales es la herramienta a través de la cual se integra la prevención en la empresa y se establece la política preventiva. Este debe ser aprobado por la dirección, asumido por toda la organización y conocido por todos sus trabajadores. Estará a disposición de la autoridad laboral.

El plan se elabora en un documento que incluirá:

- Identificación, actividad, número y características de los centros de trabajo de la empresa y procesos productivos, así como la modalidad preventiva elegida y los recursos humanos, técnicos y materiales.
- Funciones y responsabilidades en prevención de riesgos laborales de cada una de las personas de la empresa.
- La política, los objetivos y metas que en materia preventiva.

### **2.3.2 EVALUACIÓN DE RIESGOS LABORALES**

---

Con la evaluación de los riesgos laborales se pretende identificar los peligros derivados de las condiciones de trabajo, eliminar los riesgos que puedan suprimirse fácilmente, evaluar los riesgos que no van a poder eliminarse y adoptar medidas correctoras.



La evaluación de riesgos establece una serie de pasos:

- **Toma de información sobre cada actividad de trabajo:** Para ello se debe conocer la duración y frecuencia de las tareas a realizar, personas que las realizan, forma de realizarlas habitualmente u ocasional, instalaciones maquinaria y herramientas a utilizar, formación de los trabajadores, procedimientos de trabajo con los que se cuenta.
- **Identificación de Riesgos:** Con los datos obtenidos se establece un listado de identificación de todos los riesgos que supone la realización de la actividad.
- **Estimación del Riesgo:** Es la evaluación de riesgos propiamente dicha. Para establecerla se valoran dos aspectos fundamentales de los riesgos:
  - ✓ **Consecuencia** que puede producir: Ligeramente Dañino, Dañino, Extremadamente Dañino.
  - ✓ **Probabilidad de ocurrencia:** Baja, Media, Alta.

El cruce entre ambos factores se obtiene el nivel de riesgo: Baja, Media, Alta.

		CONSECUENCIAS		
		Ligeramente Dañino ( LD )	Dañino ( D )	Extremadamente Dañino ( ED )
PROBABILIDAD	Baja ( B )	Riesgo Trivial (T) No se requiere acción específica	Riesgo Tolerable (TO)	Riesgo Moderado (MO)
	Media ( M )	Riesgo Tolerable (TO) No se necesita mejorar la acción preventiva. Sin embargo, se deben considerar soluciones más rentables o mejoras que no supongan una carga económica importante.	Riesgo Moderado (MO) Se debe hacer esfuerzos para reducir el riesgo, determinando las inversiones precisas. Las medidas para reducir el riesgo deben implantarse en un período determinado. Cuando el riesgo moderado está asociado con consecuencias extremadamente dañinas, se precisará una acción posterior para establecer, con más precisión, la probabilidad de daño como base para determinar la necesidad de mejora de las medidas de control.	Riesgo Importante (I) No debe comen-zarse el trabajo hasta que se haya reducido el riesgo. Puede que se precisen recursos considerables para controlar el riesgo. Cuando el riesgo corresponda a un trabajo que se está realizando, debe remediarse el problema en un tiempo inferior al de los riesgos moderados.

CONSECUENCIAS				
		Ligeramente Dañino ( LD)	Dañino (D)	Extremadamente Dañino (ED)
PROBABILIDAD	Alta (A)	Riesgo Moderado (MO)	Riesgo Importante (I)	Riesgo Intolerable (IN) No debe comenzar ni continuar el trabajo hasta que se reduzca el riesgo. Si no es posible reducir el riesgo, incluso con recursos ilimitados, debe prohibirse el trabajo.

### ¿Cuándo se revisa la evaluación inicial de los riesgos?

Quando se adquieren y ponen en funcionamiento nuevos equipos de trabajo, sustancias químicas, nuevas tecnologías.

Quando cambien las condiciones de trabajo o se acondicionen los lugares de trabajo.

Incorporación de un trabajador cuyas características personales lo hagan especialmente sensible al puesto.

Quando se hayan producido accidentes.

Quando los controles efectuados detecten que la actividad preventiva es inadecuada.

Quando lo establezca una legislación específica.

Quando lo acuerden entre la empresa y los representantes de los trabajadores.

### 2.3.3 PLANIFICACIÓN DE ACTIVIDADES PREVENTIVAS

Se elabora cuando los resultados de la evaluación pusieran de manifiesto situaciones de riesgo, su contenido es:

- Actividad preventiva, fases de desarrollo y plazo para llevarla a cabo.
- Recursos humanos, materiales y económicos necesarios para su ejecución.
- Designación de responsables.

Para asegurar una efectiva ejecución de la misma se deberá efectuar un seguimiento continuo. Y podrá modificarse cuando se aprecie una inadecuación a los fines de protección requeridos.

Igualmente habrán de incluirse en la planificación de la actividad preventiva las medidas de emergencia y la vigilancia de la salud, así como la información y la formación de los trabajadores en materia preventiva y la coordinación de todos estos aspectos.

En el caso de que el período en que se desarrolle la actividad preventiva sea superior a un año, deberá establecerse un programa anual de actividades.

## 2.4 SISTEMA DE GESTIÓN DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES

---

Con independencia de la normativa legal, se puede optar por implantar un sistema de gestión de prevención de riesgos laborales en base a la norma OHSAS, cuyo carácter es voluntario.

Este sistema se caracteriza por definir la política de prevención, la estructura organizativa, la responsabilidad, prácticas, procedimientos, procesos y recursos para llevar a cabo dicha política.

Las empresas optan por implantar este sistema ya que ayuda eliminar o minimizar los riesgos laborales y asegura el cumplimiento de los requisitos que marcados por la legislación preventiva.

## 2.5 AUDITORIAS

---

La auditoría es un instrumento que permite comprobar y valorar la eficacia de la actividad preventiva y detectar las deficiencias que dan lugar a incumplimientos de la legislación, para ello se lleva a cabo un análisis sistemático, comprobando que se ha realizado las evaluaciones, planificación de actividades preventivas y están sujetas a normativa, valorando el grado de integración de la prevención en la empresa.

Las empresas que no hubieran concertado el servicio de prevención con una entidad especializada deberán someter su sistema de prevención al control de una auditoría cada cuatro o dos años dependiendo de la peligrosidad de la actividad que realizan.

Las empresas de hasta 50 trabajadores cuyas actividades no sean de especial peligrosidad y que desarrollen las actividades preventivas con recursos propios cumplimentarán y remitirán a la autoridad laboral una notificación sobre la concurrencia de las condiciones que no hacen necesario recurrir a la auditoría. Se podrá requerir su realización por la Autoridad laboral, previo informe de la inspección de Trabajo y Seguridad Social.

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

El auditor deberá recabar información de los delegados de los trabajadores sobre los diferentes elementos que constituyen el contenido de la auditoría por lo que se permite la consulta y participación de los mismos durante su realización.

## 2.6 COORDINACIÓN DE ACTIVIDADES EMPRESARIALES

La coordinación de actividades empresariales para la prevención de los riesgos laborales es necesaria para entender los riesgos creados por las interacciones entre trabajos que desarrollan empresas que concurren en un mismo centro de trabajo, cada empresa realiza trabajos con sus respectivos riesgos que pueden verse agravados por las actividades de otras empresas.

La coordinación deberá garantizar el cumplimiento de los siguientes objetivos:

- La aplicación coherente y responsable de los principios de la acción preventiva por las empresas concurrentes en el centro de trabajo.
- La aplicación correcta de los métodos de trabajo por las empresas concurrentes en el centro de trabajo.
- El control de las interacciones de las diferentes actividades desarrolladas en el centro de trabajo, en particular cuando puedan generar riesgos calificados como graves o muy graves o cuando se desarrollen en el centro de trabajo actividades incompatibles entre sí por su incidencia en la seguridad y la salud de los trabajadores.
- La adecuación entre los riesgos existentes en el centro de trabajo que puedan afectar a los trabajadores de las empresas concurrentes y las medidas aplicadas para su prevención.

DEBER DE COOPERACIÓN	DEBER DE VIGILANCIA
<p>✓ Las empresas deberán informarse recíprocamente de los riesgos de las actividades que desarrollan, en particular sobre aquellos que puedan verse agravados o modificados por circunstancias derivadas de la concurrencia de actividades.</p>	<p>✓ El empresario principal, antes del inicio de la actividad exigirá que se acredite por escrito que se ha realizado, para las obras y servicios contratados, la evaluación de riesgos y la planificación de su actividad preventiva.</p>
<p>✓ La información se proporciona antes del inicio de los trabajos y cuando se produzcan cambios en las actividades concurrentes.</p>	<p>✓ De igual modo exigirá la acreditación del cumplimiento de sus obligaciones en materia de información y formación de los trabajadores que vayan a prestar sus servicios en el centro de trabajo.</p>
<p>✓ La información será por escrito cuando alguna de las empresas genere riesgos calificados como graves o muy graves.</p>	<p>✓ Deberá comprobar que se han establecido los necesarios medios de coordinación.</p>

### 2.6.1 MEDIOS DE COORDINACIÓN

---

Se consideran medios de coordinación cualquiera de los siguientes:

- El intercambio de información y de comunicaciones entre las empresas concurrentes.
- La celebración de reuniones periódicas entre las empresas concurrentes.
- Las reuniones conjuntas de los comités de seguridad y salud de las empresas concurrentes o, en su defecto, de los empresarios que carezcan de dichos comités con los delegados de prevención.
- La impartición de instrucciones.
- El establecimiento conjunto de 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.
- La presencia en el centro de trabajo de los recursos preventivos de las empresas concurrentes.
- La designación de una o más personas encargadas de la coordinación de las actividades preventivas.

### 2.6.2 COORDINACIÓN DE ACTIVIDADES EMPRESARIALES EN ETT

---

La contratación de trabajadores para cederlos temporalmente a otra empresa (empresa usuaria) sólo podrá efectuarse a través de ETT. Estos trabajadores deben disfrutar del mismo nivel de protección en materia de seguridad y salud que los restantes trabajadores.

En este caso se dan dos tipos de actuaciones de coordinación:

- Entre los servicios de prevención de la empresa usuaria y de la ETT.
- Cuando empresa usuaria concorra con otras empresas en su propio centro o en el de un tercero y esta concurrencia afecte al trabajador cedido.

## 2.7 LUGARES DE TRABAJO

---

Se entenderá por "lugares de trabajo" las áreas del centro de trabajo, edificadas o no, en las que los trabajadores deban permanecer o a las que puedan acceder en razón de su trabajo. Se consideran incluidos los servicios higiénicos y locales de descanso, los locales de primeros auxilios y los comedores.

## OBLIGACIONES PREVIAS AL INICIO DE LA PRESTACIÓN DE SERVICIOS DEL TRABAJADOR

<p><b>Empresa usuaria</b></p>	<p>Realizar evaluación de riesgos del puesto a cubrir. Facilitar la información.</p> <p>Asegurarse que el trabajador cedido está informado, formado y dispone de la aptitud médica.</p> <p>Informar al trabajador de los riesgos del centro y del puesto, medidas preventivas y de emergencia.</p> <p>Informar al delegado de prevención, al servicio de prevención de la próxima incorporación del trabajador cedido.</p>
<p><b>ETT</b></p>	<p>Asignar el puesto a un trabajador idóneo.</p> <p>Facilitar al trabajador la información de la empresa usuaria.</p> <p>Cumplir con las obligaciones de formación y vigilancia de la salud.</p>

## OBLIGACIONES DESDE EL INICIO DE LA PRESTACIÓN DE SERVICIOS DEL TRABAJADOR

<p><b>Empresa usuaria</b></p>	<p>Asegurar al trabajador el mismo nivel de protección.</p> <p>Computer a estos trabajadores al organizar los recursos para desarrollar las actividades preventivas.</p> <p>Informar a la ETT de los resultados de la evaluación de riesgos que afecten a trabajadores cedidos.</p>
<p><b>ETT</b></p>	<p>Realizar la vigilancia de la salud periódica teniendo en cuenta los resultados de la evaluación.</p> <p>Notificar a la autoridad laboral los accidentes de los trabajadores cedidos a la empresa usuaria.</p>

## 2.7.1 SEÑALIZACIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

La señalización siempre debe utilizarse para indicar una situación o clase de riesgo que no se ha podido eliminar tras la evaluación de riesgos, como medida complementaria o como alternativa provisional de prevención hasta implantar las medidas de seguridad necesarias. Es conveniente resaltar que la señalización por sí misma nunca elimina el riesgo.

- Criterios para el empleo de señales:
  - ✓ Llamar la atención de los trabajadores sobre la existencia de determinados riesgos.
  - ✓ Alertar sobre situaciones de emergencia.
  - ✓ Facilitar la localización de determinados medios de protección evacuación emergencia o primeros auxilios.
  - ✓ Orientar cuando se realicen determinadas maniobras.
  - ✓ Falta de eficacia de medidas técnicas u organizativas.
  - ✓ Como complemento a cualquier medida implantada.
- Deber de señalar:
  - ✓ Acceso a zonas que se requiera uso de Equipos de Protección Individual.
  - ✓ Zonas o locales que requieran acceso de personal autorizado.
  - ✓ Vías y salidas de evacuación.
  - ✓ Equipos de lucha contra incendios y de primeros auxilios.
- Requisitos de utilización de señales:
  - ✓ Se instalarán a una altura y posición apropiadas al ángulo visual.
  - ✓ Lugar deberá estar iluminado y accesible.
  - ✓ No utilizar demasiadas señales próximas entre sí.
  - ✓ Se retirarán cuando deje de existir la situación que las justifica.
- Tipos de señales:
  - ✓ Advertencia: Forma triangular. Pictograma negro sobre fondo amarillo.
  - ✓ Prohibición: Forma redonda. Pictograma negro sobre fondo blanco, bordes y banda transversal.
  - ✓ Obligación: Forma redonda. Pictograma blanco sobre fondo azul.
  - ✓ Uso de equipos contraincendios: Forma rectangular o cuadrada. Pictograma blanco sobre fondo rojo.
  - ✓ Salvamento o socorro: Forma rectangular o cuadrada. Pictograma blanco sobre fondo verde.

## 2.7.2 ORDEN, LIMPIEZA Y MANTENIMIENTO

Las zonas de paso, salidas y vías de circulación de los lugares de trabajo y las de evacuación deberán permanecer libres de obstáculos.

Los lugares de trabajo, sus equipos e instalaciones, se limpiarán periódicamente y siempre que sea necesario para mantenerlos en todo momento en condiciones higiénicas adecuadas. Y se eliminarán con rapidez los desperdicios, las manchas de grasa, los residuos de sustancias peligrosas y demás productos residuales que puedan originar accidentes o contaminar el ambiente de trabajo.

Las operaciones de limpieza no deberán ser un riesgo para los trabajadores que las llevaban a cabo por lo que se realizarán con los medios adecuados.

Los lugares de trabajo, deberán ser objeto de un mantenimiento periódico, de forma que sus condiciones de funcionamiento satisfagan siempre las especificaciones del proyecto, subsanándose con rapidez las deficiencias que puedan afectar a la seguridad y salud de los trabajadores.

Si se utiliza una instalación de ventilación, deberá mantenerse en buen estado de funcionamiento y un sistema de control deberá indicar toda avería siempre que sea necesaria para la salud de los trabajadores.

### 2.7.3 **CONDICIONES AMBIENTALES EN LOS LUGARES DE TRABAJO**

Las condiciones ambientales no debe suponer un riesgo para la seguridad y la salud, deberán evitarse las temperaturas y las humedades extremas, los cambios bruscos de temperatura, las corrientes de aire molestas, los olores desagradables, la irradiación excesiva y, en particular, la radiación solar a través de ventanas, luces o tabiques acristalados.

En los locales de trabajo cerrados deberán cumplirse las siguientes condiciones:

	<b>CONDICIONES AMBIENTALES</b>
TEMPERATURA	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Trabajos ligeros entre 14 y 25°C.</li> <li>✓ Trabajos sedentarios entre 17 y 27°C.</li> </ul>
HUMEDAD RELATIVA	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ 30 y 70 %.</li> <li>✓ Riesgo con electricidad estática inferior a 50%.</li> </ul>
CORRIENTES DE AIRE	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Trabajos ambientes no calurosos 0,25m/s.</li> <li>✓ Trabajos sedentarios ambientes calurosos 0,5 m/s.</li> <li>✓ Trabajos no sedentarios en ambientes calurosos 0,75 m/s.</li> </ul>

Fuente: RD 486/97 disposiciones mínimas de seguridad y salud en los lugares de trabajo



### 2.7.4 ILUMINACIÓN DE LOS LUGARES DE TRABAJO

Los lugares de trabajo tendrán una iluminación natural, que deberá complementarse con una iluminación artificial cuando la primera, por sí sola, no garantice las condiciones de visibilidad adecuadas.

Los niveles mínimos de iluminación de los lugares de trabajo serán los establecidos en la siguiente tabla:

ZONA O PARTE DEL LUGAR DE TRABAJO	NIVEL MÍNIMO DE ILUMINACIÓN ( LUX)	
Zonas donde se ejecuten tareas con:	Bajas exigencias visuales	100
	Exigencias Visuales moderadas	200
	Exigencias visuales altas	500
	Exigencias visuales muy altas	1000
Áreas o locales de	Uso ocasional	50
	Uso habitual	100
Vías de circulación	Uso ocasional	25
	Uso habitual	50

Fuente: RD 486/97 disposiciones mínimas de seguridad y salud en los lugares de trabajo

*El nivel de iluminación de una zona en la que se ejecute una tarea se medirá a la altura donde ésta se realice; en el caso de zonas de uso general a 85 cm. del suelo y en el de las vías de circulación a nivel del suelo.*

## 2.8 EMERGENCIAS Y PRIMEROS AUXILIOS

El empresario, teniendo en cuenta el tamaño y la actividad de la empresa, así como la posible presencia de personas ajenas a la misma, deberá:

- Analizar las posibles situaciones de emergencia.
- Adoptar las medidas necesarias en materia de primeros auxilios, lucha contra incendios y evacuación de los trabajadores.
- Designar para ello al personal encargado de poner en práctica estas medidas y comprobando periódicamente, en su caso, su correcto funcionamiento.
- Gestión y coordinación de los servicios de ayuda externa.

### 2.8.1 PLAN DE EMERGENCIAS Y EVACUACIÓN

El RD 393/2007 sobre norma básica de autoprotección de los centros, establecimientos y dependencias, dedicados a actividades que puedan dar origen a situaciones de emergencia, en su anexo I indica la relación de actividades que tienen la obligación de elaborar un plan de autoprotección.

La elaboración, implantación, mantenimiento y revisión del plan de autoprotección es responsabilidad del titular de la actividad, y será redactado por un técnico competente capacitado.

El plan de autoprotección se recogerá en un documento único y su contenido es:

- Capítulo 1 Identificación de los titulares y emplazamiento de la actividad.
- Capítulo 2 Descripción detallada de la actividad y del medio físico en el que se desarrolla.
- Capítulo 3 Inventario, análisis y evaluación de riesgos.
- Capítulo 4 Inventario y descripción de las medidas y medios de autoprotección.
- Capítulo 5 Programa de mantenimiento de instalaciones.
- Capítulo 6 Plan de actuación ante emergencias.
- Capítulo 7 Integración del plan de autoprotección en otros de ámbito superior.
- Capítulo 8 Implantación del plan de autoprotección.
- Capítulo 9 Mantenimiento de la eficacia y actualización del plan de autoprotección.
- Anexo I Directorio de comunicación.
- Anexo II Formularios para la gestión de emergencias.
- Anexo III Planos.

### 2.8.2 PRIMEROS AUXILIOS

Se considera las técnicas que han de aplicarse sobre un accidentado en los instantes inmediatamente posteriores a un accidente.

Hay tres actuaciones secuenciales para empezar atender al accidentado, conocido con el nombre de PAS:

- **P de PROTEGER:** Antes de actuar, hemos de tener la seguridad de que tanto el accidentado como nosotros mismos estamos fuera de todo peligro. Por ejemplo, ante un ambiente tóxico, no atenderemos al intoxicado sin antes proteger nuestras vías respiratorias (uso de máscaras con filtros adecuados), pues de lo contrario nos accidentaríamos nosotros también.
- **A de AVISAR:** Siempre que sea posible daremos aviso a los servicios sanitarios (médico, ambulancia...) de la existencia del accidente, y así activaremos el Sistema de Emergencia, para inmediatamente empezar a socorrer en espera de ayuda.
- **S de SOCORRER:** Una vez hemos protegido y avisado, procederemos a actuar sobre el accidentado, reconociendo sus signos vitales: 1. Conciencia, 2. Respiración y 3. Pulso, siempre por este orden.

Para conseguir el objetivo básico de los primeros auxilios es preciso disponer de personal adecuadamente formado en socorrismo laboral. Esta formación se debería dividir en formación básica, formación complementaria y formación específica. Además todos y

cada uno de los trabajadores deberán estar informados (carteles informativos, charlas informales, folletos explicativos...) sobre lo que en primeros auxilios se conoce como P.A.S.

En el Anexo VI del RD 486/97, sobre Lugares de Trabajo se establece que los lugares de trabajo dispondrán de material y, en su caso, de los locales necesarios para la prestación de primeros auxilios a los trabajadores accidentados, y las condiciones mínimas que estos deben cumplir.

Dependiendo del riesgo existente en la empresa, del tamaño de la misma y de las facilidades de acceso al centro de asistencia más próximo así como de la fecha de creación de los citados lugares de trabajo, se deberá procurar desde un botiquín portátil hasta una sala especial. Los botiquines han de contener material de primeros auxilios y nada más, su contenido ha de estar ordenado, se ha de reponer el material usado y verificar la fecha de caducidad. Cuando la tarea se desarrolle fuera de la empresa se deberá disponer de botiquines de viaje.

Están obligados a disponer de un local específico aquellos lugares de trabajo utilizados por primera vez o que hayan sufrido ampliaciones o transformaciones a partir de la fecha de entrada en vigor del RD 486/97 y que consten de más de 50 trabajadores o más de 25 teniendo en cuenta la peligrosidad y las dificultades de acceso al centro de asistencia más próximo, si así lo determina la autoridad laboral. Tanto el material como los locales de primeros auxilios deberán estar claramente señalizados.

**CONTENIDO MÍNIMO DEL BOTIQUÍN PORTÁTIL EXIGIDO POR EL RD 486/97  
DISPOSICIONES MÍNIMAS DE SEGURIDAD Y SALUD EN LOS LUGARES DE TRABAJO**

Tijeras y pinzas.	Desinfectantes y antisépticos.
Guantes desechables.	Gasas estériles.
Apósitos adhesivos.	Algodón hidrófilo
Esparrapado.	Venda.

**CONTENIDO MÍNIMO DEL LOCAL DE PRIMEROS AUXILIOS EXIGIDO POR EL RD 486/97  
DISPOSICIONES MÍNIMAS DE SEGURIDAD Y SALUD EN LOS LUGARES DE TRABAJO**

Botiquín.	Fuente de agua potable.
Camilla.	

Este contenido mínimo ha de ampliarse siempre que existan riesgos particulares. Se ha de calibrar la necesidad de disponer de una o varias camillas, de ciertas prendas de protección como delantales, batas, mascarillas... Este material no debería estar en el botiquín de primeros auxilios, sino en otro lugar y siempre al cuidado del que sepa usarlo.

## 2.9 ORGANISMOS CON COMPETENCIA EN MATERIA DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES

---

### 2.9.1 MUTUAS COLABORADORAS CON LA SEGURIDAD SOCIAL

---

Según la Ley de Mutuas 35/2014, son Mutuas Colaboradoras con la Seguridad Social las asociaciones de empresarios, de naturaleza privada, sin ánimo de lucro, cuyo objeto es la colaboración en la gestión de la Seguridad Social. Hasta la reciente aprobación de dicha Ley su nombre era Mutuas de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales de la Seguridad Social.

Las Mutuas Colaboradoras con la Seguridad Social, una vez constituidas, adquieren personalidad jurídica y capacidad de obrar para el cumplimiento de sus fines. El ámbito de actuación de las mismas se extiende a todo el territorio del Estado.

Es objeto de las Mutuas Colaboradoras con la Seguridad Social el desarrollo, mediante la colaboración con el Ministerio de Empleo y Seguridad Social, de las siguientes actividades de la Seguridad Social:

- La gestión de las prestaciones económicas y de la asistencia sanitaria, incluida la rehabilitación, comprendidas en la protección de las contingencias de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales de la Seguridad Social, así como de las actividades de prevención de las mismas contingencias que dispensa la acción protectora.
- La gestión de la prestación económica por incapacidad temporal derivada de contingencias comunes.
- La gestión de las prestaciones por riesgo durante el embarazo y riesgo durante la lactancia natural.
- La gestión de las prestaciones económicas por cese en la actividad de los trabajadores por cuenta propia, en los términos establecidos en la Ley 32/2010, de 5 de agosto, por la que se establece un sistema específico de protección por cese de actividad de los trabajadores autónomos.
- La gestión de la prestación por cuidado de menores afectados por cáncer u otra enfermedad grave.
- Las demás actividades de la Seguridad Social que les sean atribuidas legalmente.

### 2.9.2 INSPECCIÓN DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL

---

Corresponde a la Inspección de Trabajo y Seguridad Social la función de la vigilancia y control de la normativa sobre prevención de riesgos laborales.

En cumplimiento de esta misión, tendrá las siguientes funciones:

## **VIGILANCIA Y EXIGENCIA DEL CUMPLIMIENTO DE LAS NORMAS Y DEL CONTENIDO DE LOS ACUERDOS Y CONVENIOS COLECTIVOS (LISTADO NO EXHAUSTIVO)**

---

### **SISTEMA DE RELACIONES LABORALES**

---

- ✓ Relaciones laborales individuales y colectivas.
- ✓ Protección, derechos y garantías de los representantes de los trabajadores.
- ✓ Tutela y promoción de la igualdad de trato y oportunidades y no discriminación en el trabajo.
- ✓ Desplazamiento de trabajadores en el marco de una prestación de servicios transnacional.

### **PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES**

---

- ✓ Prevención de riesgos laborales, así como de las normas jurídico-técnicas que indican en las condiciones de trabajo en dicha materia.
- ✓ Ejercicio de las funciones de investigación de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales.

### **SISTEMA DE SEGURIDAD SOCIAL**

---

- ✓ Inscripción, afiliación, altas y bajas de trabajadores, cotización y recaudación de cuotas.
- ✓ Obtención y disfrute de las prestaciones incluidas las prestaciones por desempleo y la prestación por cese de actividad, así como de los sistemas de mejoras voluntarias.
- ✓ Normas sobre Mutuas y otras formas de colaboración en la gestión de la Seguridad Social, así como la inspección de la gestión y funcionamiento de las entidades y empresas que colaboran en la misma o en la gestión de otras prestaciones o ayudas de protección social.

### **EMPLEO**

---

- ✓ Colocación y empleo.
- ✓ Control de la aplicación de las subvenciones, ayudas de fomento del empleo o cualesquiera establecidas en programas de apoyo a la creación de empleo o a la formación profesional para el empleo, de acuerdo con la normativa establecida al efecto, sin perjuicio del ejercicio del control financiero de las subvenciones por los órganos competentes en la materia.
- ✓ Normas en materia de empresas de trabajo temporal y agencias de colocación.

### **MIGRACIONES**

---

- ✓ Movimientos migratorios.
- ✓ Normas en materia de trabajo de extranjeros.

### **ASISTENCIA TÉCNICA**

---

- ✓ Dar información y asistencia técnica a las empresas con ocasión del ejercicio de la función inspectora, especialmente a las pequeñas y medianas empresas.
- ✓ Proporcionar información y asistencia técnica a los trabajadores y sus representantes;
- ✓ Comunicarles los resultados y consecuencias de las actuaciones inspectoras cuando medie denuncia por parte de los mismos.

- ✓ Indicarles las vías administrativas o judiciales para la satisfacción de sus derechos, cuando estos hayan sido afectados por incumplimientos.
- ✓ Prestar asistencia técnica a entidades y organismos de la Seguridad Social, y a las autoridades competentes de la Administración General del Estado y de las Comunidades Autónomas, cuando les sea solicitada.
- ✓ Informar, asistir y colaborar con otros órganos de las Administraciones Públicas respecto a la aplicación de normas del orden social, o a la vigilancia y control de ayudas y subvenciones públicas.
- ✓ Emitir los informes que le recaben los órganos judiciales competentes, en el ámbito de las funciones y competencias inspectoras, cuando así lo establezca una norma legal.

### **CONCILIACIÓN, MEDIACIÓN Y ARBITRAJE**

- ✓ Conciliación y mediación en huelgas y otros conflictos cuando la misma sea aceptada por las partes.
- ✓ El arbitraje en huelgas y otros conflictos laborales cuando las partes expresamente lo soliciten, así como en los supuestos legalmente establecidos.

Se ha creado una nueva escala dentro del Cuerpo de Subinspectores Laborales, la de Subinspectores de Seguridad y Salud Laboral, con funciones específicas en materia de prevención de riesgos laborales. Les corresponde actuar en las siguientes materias:

- La comprobación del cumplimiento y control de la aplicación de la normativa de prevención de riesgos laborales.
- La vigilancia del cumplimiento de la normativa jurídico-técnica con incidencia en materia de prevención de riesgos laborales.
- Programas de actuación preventiva de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social derivados del análisis de la siniestralidad laboral.
- La información y asesoramiento a empresarios y trabajadores.
- Cuantas otras funciones de análoga naturaleza les fuesen encomendadas por los responsables en el marco de sus competencias.

### **2.9.3 INSTITUTO NACIONAL DE SEGURIDAD E HIGIENE EN EL TRABAJO (I.N.S.H.T.)**

Es el órgano científico técnico especializado de la administración general del estado que tiene como misión:

- El análisis y estudio de las condiciones de seguridad y salud en el trabajo.
  - La promoción y apoyo a la mejora de las mismas.
- Funciones
- Asesoramiento técnico en la elaboración de: La normativa legal La normalización a nivel nacional e internacional.

- Promoción y realización de actividades en materia de prevención de riesgos laborales: Formación, Información, investigación, estudio y divulgación
- Relación con otros organismos implicados en la prevención de riesgos: Secretaría General de la Comisión Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo, Apoyo técnico y colaboración con la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, Centro de referencia nacional respecto a la Agencia Europea Para La Seguridad y Salud en el Trabajo, Desarrollo de programas de cooperación con Organismos Internacionales, Velar por la coordinación de actividades relativas a la prevención entre Administraciones Públicas y Comunidades Autónomas.

Son órganos del I.N.S.H.T.:

- ✓ La Dirección General del Instituto ubicada en Madrid, quien, a su vez, ejerce la
- ✓ Secretaría de la Comisión Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo.
- ✓ Los Centros Nacionales de Seguridad e Higiene en el Trabajo:
- ✓ El Centro Nacional de Condiciones de Trabajo (Barcelona).
- ✓ El Centro Nacional de Medios de Protección (Sevilla).
- ✓ El Centro Nacional de Verificación de Maquinaria (Vizcaya).
- ✓ El Centro Nacional de Nuevas Tecnologías (Madrid).
- ✓ Los Gabinetes Técnicos Provinciales de Ceuta y Melilla.

## **2.9.4 LA ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO (O.I.T.)**

La O.I.T. es una de las organizaciones internacionales laborales más importantes.

Funciones:

- Asistencia técnica.
- Recopilación y difusión de información.
- Elaboración y aprobación de Convenios, que conllevan obligaciones de carácter nacional una vez ratificados.
- Recomendaciones, que establecen pautas para el posterior desarrollo de la legislación laboral.

Para el desarrollo de sus funciones cuenta con los siguientes organismos permanentes:

- \* Consejo de Administración
- \* Oficina Internacional del Trabajo
- \* Conferencia Internacional del Trabajo

## **2.9.5 COMISIÓN NACIONAL DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO (CNSST)**

Es el órgano colegiado asesor de las Administraciones Públicas en la formulación de las políticas de prevención y el órgano de participación institucional en materia de Seguridad y Salud en el Trabajo.

La CNSST, está integrada por representantes de la Administración General del Estado, de las Administraciones de las Comunidades Autónomas y de las ciudades de Ceuta y Melilla y por representantes de las organizaciones empresariales y sindicales, constituyendo así, los cuatro grupos de representación de la misma. La participación dentro de la CNSST sólo es posible mediante la designación de alguno de estos cuatro grupos.

Para el desempeño de sus cometidos la CNSST funciona en Pleno, en Comisión Permanente y en Grupos de Trabajo conforme a la normativa que establece su Reglamento de Funcionamiento Interno

### 2.9.6 ORGANISMOS REGIONALES EN MATERIA DE SEGURIDAD Y SALUD

ORGANISMO	DIRECCIÓN	TELÉFONO	EMAIL
<b>Instituto Regional de Seguridad y Salud en el Trabajo IRSST</b>	C/Ventura Rodríguez, 7. 2ª,3ª,5ª y 6ª planta. 28008 Madrid	915 803 652 900 713 123	irsst.prevencion@madrid.org
<b>Instituto Asturiano de Prevención de Riesgos Laborales IAPRL</b>	Avda. del Cristo, 107 – 33006 Oviedo	985 108 275	iapreven@asturias.org
<b>Instituto Andaluz de Prevención de Riesgos Laborales</b>	C/Johannes Kepler, 12ª planta. Isla de la Cartuja 41092 – Sevilla	955 049 078 902 113 000	
<b>Instituto de Salud Pública y Laboral de Navarra</b>	Salud Laboral Pol.De Landaben Calle E 31012 Pamplona.		nsl@navarra.es
<b>Instituto valenciano de seguridad y salud en el trabajo INVAS-SAT</b>	C/ Valencia, 32 46100 Burjassot (Valencia)	963 424 470	secretaria.invassat@gva.es
<b>Instituto Vasco de Seguridad y Salud Laboral OSALAN</b>	Camino de la Dinamita s/n (Monte Basatxu) 48903 Cruces-Barakaldo (Bizkaia)	944 032 190 944 032 100	osalansc@euskadi.eus
<b>Instituto Riojano de Salud Laboral IRSL</b>	C/Hermanos Hircio, 5 26007 Logroño	941 291 801	irsal@larioja.org
<b>Dirección General de Trabajo Extremadura</b>	Plaza del Rastro, s/n 06800 Mérida	901 601 601	
<b>DG de Trabajo, Formación y Seguridad Laboral</b>	Avda. de Irlanda, 14 45071 Toledo	925 265 688	dgtfsl.economiaempresasempleo@jccm.es
<b>Instituto Cántabro de Seguridad y Salud en el Trabajo ICASSAT</b>	Avda. del Faro - Pintor Eduardo Sanz 19 - 39012 Santander	942 398 050	icsst@gobcantabria.es



ORGANISMO	DIRECCIÓN	TELÉFONO	EMAIL
<b>Instituto Gallego de Seguridad y Salud Laboral ISSGA</b>	Rúa Doutor Camilo Veiras, nº 8. 15006 A Coruña	981 957 018	issga@xunta.es
<b>Centro de Seguridad y Salud Laboral de Castilla y León</b>	Avda. Portugal, s/n. 24071 León	987 344 032	
<b>Instituto de Seguridad y Salud Laboral de la Región de Murcia ISSL</b>	C/ Lorca, 70, El Palmar, 30120 Murcia	005 563 869	se.mrac@lssi
<b>Instituto Canario de Seguridad Laboral ICASEL</b>	C/ Alicante, 1 Polígono San Cristóbal 35016 Las Palmas de Gran Canaria	928 307 754	icasellpa.ceic@gobiernodecanarias.org
<b>Dirección General de Trabajo, Economía Social y Salud Laboral</b>	Plaça de Son Castelló, 1 (Polígono de Son Castelló) - 07009 Palma de Mallorca	971 176 323	secretaria.invsat@gva.es
<b>Instituto Aragonés de Seguridad y Salud laboral ISSLA</b>	C/ Bernardino Ramazzini, 5. 50015 Zaragoza	976 716 669	

## 3. Trabajadores

### 3.1 FORMACIÓN E INFORMACIÓN EN MATERIA PREVENTIVA

#### 3.1.1 FORMACIÓN DE LOS TRABAJADORES

El empresario está obligado a facilitar una formación teórica y práctica, suficiente y adecuada en materia preventiva:

- En el momento de su contratación.
- Cambio de funciones a desempeñar.
- Cambio en los equipos de trabajo que se utilizan.

#### Características de la formación

- ✓ Centrada en el puesto de trabajo, riesgos, medidas de prevención y protección.
- ✓ Utilización de equipos de trabajo.
- ✓ Utilización de equipos de protección y señalización de seguridad y salud.

- ✓ Formación específica en operaciones de mantenimiento, reparación.
- ✓ Dentro de la jornada laboral.

Dicha formación se centra en el puesto de trabajo, riesgos y medidas de prevención y protección de la utilización de equipos de trabajo, utilización de los equipos de protección individual, y en materia de señalización de seguridad y salud.

En el caso de operaciones de mantenimiento, reparación o transformación de equipos de trabajo con riesgo específico para los trabajadores, la formación deberá ser específica y adecuada para que el personal se encuentre debidamente capacitado.

La formación deberá impartirse dentro de la jornada de trabajo, o en otras horas pero con el descuento en aquélla del tiempo invertido en la misma. Y el coste de la misma recaerá en ningún caso sobre los trabajadores.

### 3.1.2 INFORMACIÓN DE LOS TRABAJADORES

---

El empresario está obligado a informar a los trabajadores de los riesgos de su puesto de trabajo, de los derivados de la utilización de los equipos de trabajo, del uso de los equipos de protección individual y de los riesgos contra los que protegen, así como de las medidas de protección y prevención que hayan de adoptarse.

## 3.2 CONSULTA Y PARTICIPACIÓN DE TRABAJADORES

---

El empresario deberá consultar a los trabajadores y su representantes, y permitir su participación, en el marco de todas las cuestiones que afecten a la seguridad y a la salud en el trabajo, relativas a la utilización de equipos de trabajo, señalización de seguridad y salud, lugares de trabajo, manipulación manual de cargas que entrañen riesgos, trabajo con equipos que incluyen pantallas de visualización de datos, riesgos relacionados con la exposición a agentes químicos, biológicos y cancerígenos, riesgo eléctrico, ruido, utilización de equipos de protección individual y vigilancia en la salud.

El empresario deberá consultar a los delegados de prevención, con la debida antelación, la adopción de las decisiones relativas a:

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

Para mejorar los niveles de protección de la seguridad y salud en la empresa, los trabajadores y sus representantes tendrán derecho a efectuar propuestas.

• **RECUERDA:**

*Derecho a recibir formación teórica y práctica en materia preventiva que deberá actualizarse siempre que sea necesario. La formación deberá impartirse, dentro de la jornada de trabajo o, en otras horas pero con el descuento en aquélla del tiempo invertido en la misma.*

*Derecho a participar en todos los aspectos de la prevención en el trabajo. Si la empresa cuenta con representantes de los trabajadores, la participación se ejerce fundamentalmente a través de los Delgados de Prevención.*

### 3.3 EQUIPOS DE PROTECCIÓN INDIVIDUAL (EPI).

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

No son EPIS: La ropa de trabajo corriente y los uniformes que no estén específicamente destinados a proteger la salud, los equipos de los servicios de socorro y salvamento, el material de deporte y de autodefensa, los equipos de protección individual de los militares, de los policías y de las personas de los servicios de mantenimiento del orden, los equipos de protección individual de los medios de transporte por carretera. Los aparatos portátiles para la detección y señalización de los riesgos y de los factores de molestia.

El Real Decreto 773/1997 es el que regula específicamente el uso de los EPIS.

EQUIPOS DE PROTECCIÓN INDIVIDUAL	
<b>OBLIGACIONES GENERALES DEL EMPRESARIO</b>	✓ Determinar los puestos de trabajo en los que deba recurrirse a la protección individual y precisar el riesgo o riesgos frente a los que debe ofrecerse protección.
	✓ Elegir los equipos de protección individual y facilitando información sobre cada equipo.
	✓ Proporcionar gratuitamente a los trabajadores los equipos de protección individual.
	✓ Velar por que la utilización de los equipos.
	✓ Asegurar que el mantenimiento de los equipos se realice correctamente
<b>CRITERIOS EMPLEO</b>	✓ Cuando existan riesgos para la seguridad o salud de los trabajadores que no hayan podido evitarse o limitarse suficientemente.
<b>CONDICIONES QUE DEBEN REUNIR</b>	✓ Proporcionar una protección eficaz frente a los riesgos que motivan su uso.

## EQUIPOS DE PROTECCIÓN INDIVIDUAL

<b>CONDICIONES QUE DEBEN REUNIR</b>	✓ Responder a las condiciones existentes en el lugar de trabajo.
	✓ Tener en cuenta las condiciones anatómicas y fisiológicas y el estado de salud del trabajador.
	✓ Adecuarse al portador, tras los ajustes necesarios.
	✓ En la utilización simultánea de varios equipos, éstos deberán ser compatibles entre sí y mantener su eficacia.
<b>ELECCIÓN</b>	✓ Analizar y evaluar los riesgos existentes que no puedan evitarse o limitarse suficientemente por otros medios.
	✓ Definir las características que deberán reunir los equipos de protección individual para garantizar su función.
	✓ Verificar la conformidad del equipo elegido con las condiciones y requisitos.
	✓ Las características de los equipos de protección individual deberá revisarse.
	✓ Los delegados de prevención participan en la elección de los epis.
<b>UTILIZACIÓN MANTENIMIENTO</b>	✓ La utilización, el almacenamiento, el mantenimiento, de acuerdo con el fabricante
	✓ Los equipos de protección individual solo podrán utilizarse para los usos previstos.
	✓ El tiempo durante el cual haya de llevarse, se determinarán en función de: La gravedad del riesgo.
	✓ El tiempo o frecuencia de exposición al riesgo.
	✓ Las condiciones del puesto de trabajo.
	✓ Las prestaciones del propio equipo.
	✓ Uso personal.
<b>OBLIGACIONES TRABAJADORES</b>	✓ Utilizarlos y cuidarlos correctamente los epis.
	✓ Colocar el equipo de protección individual en el lugar indicado para ello.
	✓ Informar de inmediato de cualquier defecto, anomalía o daño apreciado en el equipo de protección individual

## 3.4 EQUIPOS DE TRABAJO

---

Se entenderá como equipo de trabajo cualquier máquina, aparato, instrumento o instalación utilizado en el trabajo.

El Real Decreto 1215/1997, es el que regula específicamente la utilización de los equipos de trabajo.

### 3.4.1 COMPROBACIÓN DE LOS EQUIPOS DE TRABAJO

---

Los equipos de trabajo se someterán:

- ✓ **Comprobación inicial:** Antes de la puesta en marcha. Después de cada montaje en un nuevo emplazamiento.
- ✓ **Comprobaciones periódicas:** Con objeto de remediar deterioros.
- ✓ **Comprobaciones adicionales:** Cuando se produzcan acontecimientos excepcionales, como pueden ser accidentes, fenómenos naturales.

Dichas comprobaciones deberán efectuarse por personal competente, documentarse y estar a disposición de la autoridad laboral.

## 3.5 VIGILANCIA DE LA SALUD. RECONOCIMIENTOS MÉDICOS

---

Es un derecho de los trabajadores, reconocido en el artículo 14 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, donde se garantiza una protección eficaz de la salud a las personas asalariadas.

La vigilancia en la salud tiene las siguientes características:

### CARACTERÍSTICAS

- ✓ **Voluntaria:** Consentimiento del trabajador
  - Obligatoria:
    - Suponer un riesgo para el trabajador o resto de compañeros.
    - Por disposición legal.
    - Necesario para evaluar las condiciones de trabajo.
    - Puestos con riesgo de enfermedad profesional.
    - Los trabajos nocturnos.
- ✓ **Específica:** En función de la exposición al riesgo.
- ✓ **Gratuita:** El coste de la vigilancia en la salud nunca debe recaer sobre los trabajadores.
- ✓ **Garantizada por el empresario:** la vigilancia periódica del estado de salud de los trabajadores.
- ✓ **Confidencialidad:** la información médica estará disponible para el propio trabajador y los servicios médicos responsables. Al empresario se le facilita:

- Aptitud del trabajador para el desempeño del puesto de trabajo.
  - Necesidad de introducir o de mejorar las medidas de protección o de prevención.
- ✓ **Duración:** la vigilancia de la salud se prolongará más allá de la finalización de la relación laboral en aquellos supuestos en que la naturaleza de los riesgos inherentes al trabajo lo hagan necesario.
- ✓ **Funciones:** Serán desempeñadas por personal sanitario con competencia técnica, formación y capacidad acreditada.
- ✓ **Contenido:** La vigilancia de la salud estará sometida a protocolos específicos u otros medios existentes con respecto a los factores de riesgo a los que esté expuesto el trabajador.
- ✓ **Periodicidad:** Inicial después de la incorporación al trabajo o después de la asignación de tareas específicas con nuevos riesgos para la salud. Después de una ausencia prolongada por motivos de salud. A intervalos periódicos.

### 3.6 ACCIDENTE DE TRABAJO, ENFERMEDAD PROFESIONAL

---

Se entiende por accidente de trabajo toda lesión corporal que el trabajador sufra con ocasión o por consecuencia del trabajo que ejecute por cuenta ajena.

**Tendrán la consideración de accidentes de trabajo:**

- Los que sufra el trabajador al ir o al volver del lugar de trabajo ( in itinere)
  - Factores que se tienen que dar para accidente in itinere**
  - ✓ Que se produzca en el recorrido habitual y normal desde el domicilio al lugar de trabajo y viceversa, con la finalidad principal y directa de acudir o volver a éste.
  - ✓ Que se produzca dentro del tiempo que normalmente se invierte en el trayecto, que no haya interrupciones por otras actividades de interés personal.
  - ✓ Que el trayecto recorrido se realice en un medio de transporte habitual o normal, entendiéndose como tal el que habitualmente utilice el trabajador.
  - ✓ Que el desplazamiento se produzca entre el domicilio familiar y el laboral en aquellos casos en los que el trabajador tenga su domicilio familiar en un sitio y el laboral en otro por exigencia de la movilidad geográfica de su empresa.
  - ✓ Que el accidente se produzca en ‘misión’, esto es, que se produzca en el trayecto que el trabajador realice en cumplimiento de una misión.
- Los que sufra el trabajador con ocasión o como consecuencia del desempeño de cargos electivos de carácter sindical, así como los ocurridos al ir o al volver del lugar en que se ejerciten las funciones propias de dichos cargos.
- Los ocurridos con ocasión o por consecuencia de las tareas que, aun siendo distintas a las de su categoría profesional, ejecute el trabajador en cumplimiento de las órdenes

del empresario o espontáneamente en interés del buen funcionamiento de la empresa.

- Los acaecidos en actos de salvamento y en otros de naturaleza análoga, cuando unos y otros tengan conexión con el trabajo.
- Las enfermedades, no incluidas en el artículo siguiente, que contraiga el trabajador con motivo de la realización de su trabajo, siempre que se pruebe que la enfermedad tuvo por causa exclusiva la ejecución del mismo.
- Las enfermedades o defectos, padecidos con anterioridad por el trabajador, que se agraven como consecuencia de la lesión constitutiva del accidente.
- Las consecuencias del accidente que resulten modificadas en su naturaleza, duración, gravedad o terminación, por enfermedades intercurrentes, que constituyan complicaciones derivadas del proceso patológico determinado por el accidente mismo o tengan su origen en afecciones adquiridas en el nuevo medio en que se haya situado el paciente para su curación.
- Las lesiones que sufra el trabajador durante el tiempo y en el lugar del trabajo.
- La imprudencia profesional que es consecuencia del ejercicio habitual de un trabajo y se deriva de la confianza que éste inspira.
- La concurrencia de culpabilidad civil o criminal del empresario, de un compañero de trabajo del accidentado o de un tercero, salvo que no guarde relación alguna con el trabajo.

**No tendrán la consideración de accidente de trabajo:**

- Los debidos a fuerza mayor extraña al trabajo que no guarde ninguna relación con el trabajo que se ejecuta al ocurrir el accidente. En ningún caso se considerará fuerza mayor extraña al trabajo la insolación, el rayo y otros fenómenos análogos de la naturaleza.
- Los debidos a dolo o a imprudencia temeraria del trabajador accidentado.

Se entenderá por enfermedad profesional aquella que contrae el trabajador como consecuencia del trabajo que desarrolla por cuenta ajena, en las actividades que se especifican en el cuadro del Anexo I RD 1299/ 2006, y que esté provocada por la acción de los elementos o sustancias que en dicho cuadro se indiquen para cada enfermedad profesional”.

Según el Anexo I del RD 1299/2006, por el que se aprueba el cuadro de Enfermedades Profesionales, existen 6 grupos de enfermedades profesionales:

- ✓ Causadas por agentes químicos.
- ✓ Causada por agentes físicos.
- ✓ Causadas por agentes biológicos.
- ✓ Causadas por inhalación de sustancias y agentes no comprendidas en otros apartados.
- ✓ Causadas por agentes carcinogénicos.
- ✓ De la piel causadas por sustancias y agentes no comprendidos en alguno de los otros apartados.

**3.6.1 NOTIFICACIÓN DE ACCIDENTES DE TRABAJO Y ENFERMEDADES PROFESIONALES**

El empresario está obligado a notificar a la autoridad laboral los daños para la salud de los trabajadores a su servicio, que se hubieran producido con motivo del desarrollo de su trabajo.

	ACCIDENTE DE TRABAJO	ENFERMEDAD PROFESIONAL
<b>QUE SE NOTIFICA</b>	El accidente de trabajo, la relación de accidentes ocurridos sin baja y la relación de altas o fallecimientos de accidentados.	
<b>PARTE DE ACCIDENTE</b>	Es el documento oficial que deberá de cumplimentar la empresa cuando se produzca un accidente de trabajo o recaída que comporte la ausencia del trabajador/a del puesto de trabajo de, como mínimo, un día, sin contar el día en que se accidentó, previa baja médica.	El trabajador cuando acuda a la mutua deberá aportar los datos necesarios: Puesto de trabajo, tareas que se realiza, antigüedad en el puesto, si se manejan cargas o maquinaria de percusión, vibratoria, si se usan productos químicos, condiciones ergonómicas, si se han realizado reconocimientos médicos por la empresa y si en ellos se han detectado algún problema, si hay casos similares en compañeros.
<b>COMO NOTIFICAR</b>	A través del parte normalizado publicado en la Orden TAS/2926/2002, de 19 de Noviembre del Sistema de Declaración Electrónica de Accidentes de Trabajo (Delt@), <a href="http://www.delta.mtas.es/">http://www.delta.mtas.es/</a> .	La tramitación de la enfermedad profesional se realiza mediante un sistema informático de la Seguridad Social, denominado CEPROSS. El trabajador debe recibir copia del parte en el que debe constar que se trata de una baja por enfermedad profesional.
<b>QUIEN NOTIFICA</b>	El empresario con su certificado digital, algunos lo tienen concertado con una gestoría.	Tras su declaración por el médico de la mutua o del sistema público de salud, según sea una u otra la que tenga protegida las contingencias profesionales, lo notificará
<b>PLAZOS DE PRESENTACIÓN POR LA EMPRESA A LA SEGURIDAD SOCIAL</b>	Parte de accidente 5 días hábiles contados desde la fecha en que se produjo el accidentado de la baja médica. En caso de Accidente grave, muy grave, mortal o múltiple comunicación urgente por el empresario. Relación de accidentes sin baja mensual en los primeros 5 días hábiles de cada mes.	El plazo para realizar la comunicación inicial del parte es de 10 días hábiles siguientes a la fecha en que se haya producido el diagnóstico de la enfermedad profesional; y debe realizar la transmisión de los datos en el plazo de 5 días hábiles siguientes a la comunicación inicial.



### 3.6.2 INCAPACIDAD TEMPORAL POR CONTINGENCIA COMÚN O PROFESIONAL

La incapacidad temporal es un subsidio diario que cubre la pérdida de rentas mientras el trabajador está imposibilitado temporalmente para trabajar y recibe asistencia sanitaria de la Seguridad Social.

Desde el inicio hasta el cumplimiento de los 365 días de la percepción de la prestación:

- El Servicio Público de Salud, o en su caso, las Mutuas Colaboradoras con la Seguridad Social, y las empresas colaboradoras, extenderán los partes médicos de baja, de confirmación de baja y alta.
- El Instituto Nacional de la Seguridad Social (INSS) y, en su caso, el Instituto Social de la Marina (ISM), a través de sus inspectores médicos pueden emitir el alta médica a todos los efectos.

Agotados los 365 días de la percepción de la prestación, el INSS o ISM son los únicos competentes para reconocer la prórroga, iniciar expediente de Incapacidad Permanente, emitir el alta, emitir una nueva baja médica si se produce en el plazo de 180 días posteriores al alta médica por la misma o similar patología

Si es por enfermedad o accidente 365 días prorrogables por otros 180, si durante este último periodo se prevé su curación.

La prestación finaliza:

- Por transcurso del plazo máximo establecido.
- Por alta médica.
- Por pasar a ser pensionista.
- Por no presentarse a los reconocimientos.

La incapacidad temporal puede deberse a:

- Contingencias Comunes: Enfermedad común o accidente no laboral.
- Contingencias Profesionales: Accidente de trabajo, enfermedad profesional, enfermedad causada por el trabajo.
- En las Contingencias comunes la asistencia sanitaria es por servicio nacional de salud y en las contingencias profesionales la asistencia sanitaria es por Mutuas Colaboradoras de la Seguridad Social.

PRESTACIÓN POR INCAPACIDAD TEMPORAL		
	CONTINGENCIAS COMUNES	CONTINGENCIAS PROFESIONALES
<b>REQUISITOS</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Estar Afiliado y en alta en la Seguridad Social.</li> <li>✓ Tener cubierto un período de cotización de 180 días en los 5 años anteriores.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Estar afiliados y en alta en la Seguridad Social.</li> <li>✓ No se exigen cotizaciones previas.</li> </ul>
<b>CUANTÍA</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ 60% De la base reguladora desde el día 4 hasta el 20 inclusive.</li> <li>✓ 75% De la base reguladora desde el día 21 en adelante.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ 75% De la Base Reguladora.</li> </ul>
<b>PAGO</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Se empieza a percibir a partir del cuarto día de la baja.</li> <li>✓ Del día 4 al 15 de la baja es responsable del pago la empresa.</li> <li>✓ Del día 16 en adelante pago delegado</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Se empieza a percibir al día siguiente al de la baja.</li> <li>✓ Pago delegado.</li> </ul>

### ***Reposos o descansos preventivos***

*En ciertos casos el médico especialista de medicina en el trabajo del servicio de prevención, prescribe reposo preventivo y recuperador acompañado de una licencia retribuida por parte de la empresa, esta práctica se lleva a cabo en supuestos accidentes de trabajo que requieren de 24 a 48 horas de recuperación, basándose en la necesidad de evitar la exposición a un riesgo derivado del trabajo.*

*La finalidad de las empresas que llevan a cabo esta práctica es evitar tener a personas en situación de incapacidad temporal para lograr mejores índices de siniestralidad, cero accidentes.*

### 3.6.3 RECONOCIMIENTO DE ENFERMEDADES PROFESIONALES

Actualmente las más numerosas son las causadas por agentes físicos, en concreto las debidas a movimientos repetitivos y posturas forzadas, tales como trastornos dorso-lumbares, tendinitis,

#### *Ante la sospecha de que padecemos una dolencia relacionada con el trabajo*

- ✓ Hay que acudir a la Mutua, que es quién emite el diagnóstico de la Enfermedad Profesional tramitando el parte.
- ✓ El trabajador o trabajadora debe recibir copia del parte en el que debe constar que se trata de una baja por enfermedad profesional.
- ✓ Cuando se acude a la Mutua, es fundamental facilitar toda la información posible: Puesto de trabajo y tareas que se realizan, antigüedad en el puesto, si se manejan cargas o maquinaria de percusión, vibratoria, si se usan productos químicos, condiciones ergonómicas, si se han realizado reconocimientos médicos por la empresa y si en ellos se ha detectado algún problema, si hay casos similares en compañeros y compañeras.

#### *Si la Mutua no reconoce la enfermedad como profesional*

- ✓ Los Delegados de Prevención deben plantear el problema ocurrido en el Comité de Seguridad y Salud, dejando constancia de su posición ante este rechazo, así como de las tareas que realiza la persona afectada, los riesgos a los que está expuesta y, en caso de haberlos, los incumplimientos en las medidas preventiva.
- ✓ Es necesario entonces acudir al Médico de Atención Primaria. Detallando toda la información posible de igual modo que en la Mutua. Éste puede emitir una baja por enfermedad común con diagnóstico de sospecha.
- ✓ El diagnóstico de sospecha se traslada a la Inspección Médica, y posteriormente al INSS y a la Mutua.
- ✓ Es el Instituto Nacional de la Seguridad Social (INSS) quien tiene la última palabra sobre todo en caso de desacuerdo entre el Médico de la Mutua y Médico del Sistema Sanitario Público. El trabajador o la trabajadora a los que se les haya denegado la calificación de enfermedad profesional pueden acceder directamente al INSS para solicitar su pronunciamiento sobre si su enfermedad es de origen profesional, y que se califique correctamente.
- ✓ El INSS revisa de oficio todos los casos en los que habiendo indicios de enfermedad profesional, hayan sido rechazados por la Mutua. El informe de sospecha de enfermedad profesional es un “indicio” si se emite por: Profesionales Sanitarios de los Servicios de Prevención, Profesionales Sanitarios de la Atención Primaria y Especializada, Informes al respecto de la Inspección de Trabajo.

### 3.7 DERECHOS Y OBLIGACIONES DEL TRABAJADOR Y EMPRESARIO

Los derechos y obligaciones en materia preventiva están regulados, dentro de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, en su capítulo III, señalando derechos y deberes recíprocos para ambas partes: empresario y trabajador.

TRABAJADORES	
DERECHOS	OBLIGACIONES
<p><b>Estatuto de los trabajadores:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>✓ A su integridad física y a una adecuada política de seguridad e higiene.</li> <li>✓ Tendrá derecho a una protección eficaz en materia de seguridad e higiene.</li> </ul>	<p><b>Estatuto de los trabajadores:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Observar en su trabajo las medidas legales y reglamentarias de seguridad e higiene.</li> </ul>
<p><b>Ley de prevención de riesgos laborales:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo.</li> <li>✓ Disponer de equipos de protección individual.</li> <li>✓ Información, Consulta y Participación.</li> <li>✓ Formación teórica y práctica en materia preventiva.</li> <li>✓ Vigilancia periódica de su estado de salud.</li> <li>✓ Protección de trabajadores especialmente sensibles a determinados riesgos.</li> <li>✓ Protección de la maternidad.</li> <li>✓ Interrumpir su actividad y abandonar el lugar de trabajo, en caso necesario, cuando considere que la actividad que está realizando entraña un riesgo grave e inminente para su vida o su salud.</li> </ul>	<p><b>Ley de prevención de riesgos laborales:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Cada trabajador debe velar por su propia seguridad y salud en el trabajo y por la de aquellas otras personas a las que pueda afectar su actividad profesional, a causa de sus actos y omisiones en el trabajo, de conformidad con su formación y las instrucciones del empresario.</li> <li>✓ Usar adecuadamente, de acuerdo con su naturaleza y los riesgos previsibles, las máquinas, aparatos, herramientas, sustancias peligrosas, equipos de transporte y, en general, cualesquiera otros medios con los que desarrollen su actividad.</li> <li>✓ Utilizar correctamente los medios y equipos de protección facilitados por el empresario, de acuerdo con las instrucciones recibidas de éste.</li> <li>✓ No poner fuera de funcionamiento y utilizar correctamente los dispositivos de seguridad existentes o que se instalen en los medios relacionados con su actividad o en los lugares de trabajo en los que ésta tenga lugar.</li> </ul>

## TRABAJADORES

DERECHOS	OBLIGACIONES
<p><b>Ley de prevención de riesgos laborales:</b></p>	<p><b>Ley de prevención de riesgos laborales:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Informar de inmediato a su superior jerárquico directo, y a los trabajadores designados para realizar actividades de protección y de prevención o, en su caso, al servicio de prevención, acerca de cualquier situación que, a su juicio, entrañe, por motivos razonables, un riesgo para la seguridad y la salud de los trabajadores.</li> <li>✓ Contribuir al cumplimiento de las obligaciones establecidas por la autoridad competente con el fin de proteger la seguridad y la salud de los trabajadores en el trabajo.</li> <li>✓ Cooperar con el empresario para que éste pueda garantizar unas condiciones de trabajo que sean seguras y no entrañen riesgos para la seguridad y la salud de los trabajadores.</li> </ul>

Las herramientas que la ley establece para garantizar los derechos adquiridos por el trabajador son:

- El plan de prevención de riesgos laborales, la evaluación de riesgos laborales y la planificación de la actividad preventiva.
- Los mecanismos de consulta y participación.
- Las herramientas para la información, formación teórica y práctica suficiente.
- Las medidas de emergencia.
- La Vigilancia en la salud.
- Coordinación de actividades empresariales.
- Protección de colectivos especiales.

### 3.8 DERECHOS Y OBLIGACIONES DE LA EMPRESA

#### OBLIGACIONES DEL EMPRESARIO

<p><b>PROTECCIÓN FRENTE A RIESGOS LABORALES</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Deberá garantizar la seguridad y la salud de los trabajadores.</li> </ul>
---	--

## OBLIGACIONES DEL EMPRESARIO

### PROTECCIÓN FRENTE A RIESGOS LABORALES

- ✓ 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 para la protección de la seguridad y la salud de los trabajadores.
- ✓ Desarrollar una acción permanente de seguimiento de la actividad preventiva.

### PRINCIPIOS DE LA ACCIÓN PREVENTIVA

- ✓ Garantizar que sólo los trabajadores que hayan recibido información suficiente y adecuada puedan acceder a las zonas de riesgo grave y específico.

### PLAN DE PREVENCIÓN EVALUACIONES DE RIESGOS Y PLANIFICACIÓN DE ACTIVIDADES PREVENTIVAS

- ✓ Implantación y aplicación de un plan de prevención.
- ✓ Realizar una evaluación inicial de riesgos.
- ✓ Si los resultados de la evaluación pusieran de manifiesto situaciones de riesgo, el empresario realizará actividades preventivas.

### EQUIPOS DE TRABAJO

- ✓ Comprobación equipos de trabajo inicial, tras su instalación y antes de la puesta en marcha por primera vez, y a una nueva comprobación después de cada montaje en un nuevo lugar o emplazamiento.
- ✓ Comprobación o pruebas de carácter periódico para que aquellos equipos de trabajo sometidos a influencias susceptibles de ocasionar deterioros.

### MEDIOS DE PROTECCIÓN

- ✓ Elegir los equipos de protección individual y facilitar la información de cada equipo.
- ✓ Proporcionar gratuitamente a los trabajadores los equipos de protección individual que deban utilizar, reponiéndolos cuando resulte necesario.
- ✓ Velar por que la utilización de los equipos. Asegurar que el mantenimiento de los equipos.

## OBLIGACIONES DEL EMPRESARIO

### CONSULTA Y PARTICIPACIÓN

- ✓ Consultar a los trabajadores y permitir su participación, en el marco de la seguridad y salud en el trabajo.

### FORMACIÓN E INFORMACIÓN

- ✓ Garantizar que los trabajadores una formación e información adecuadas sobre los riesgos derivados de la utilización de los equipos de trabajo.
- ✓ Garantizará la formación y organizará, en su caso, sesiones de entrenamiento para la utilización de equipos de protección individual, especialmente cuando se requiera la utilización simultánea de varios equipos de protección individual que por su complejidad lo haga necesario.

### MEDIDAS DE EMERGENCIA

- ✓ Analizar las posibles situaciones de emergencia y adoptar las medidas necesarias en materia e primeros auxilios, lucha contra incendios y evacuación de trabajadores.

### RIESGO GRAVE E INMINENTE

- ✓ Adoptar las medidas y dar las instrucciones necesarias para que, en caso de peligro grave, inminente e inevitable, los trabajadores puedan interrumpir su actividad y, si fuera necesario, abandonar de inmediato el lugar de trabajo. En este supuesto no podrá exigirse a los trabajadores que reanuden su actividad mientras persista el peligro.

### VIGILANCIA EN LA SALUD

- ✓ Garantizar a los trabajadores la vigilancia periódica de su estado de salud en función de los riesgos inherentes al trabajo.

### DOCUMENTACIÓN

- ✓ Deberá elaborar y conservar a disposición de la autoridad laboral la siguiente documentación:
  - o Evaluación de los riesgos y planificación de la acción preventiva.
  - o Plan de prevención de riesgos laborales
  - o Práctica de los controles del estado de salud de los trabajadores
  - o Relación de accidentes y enfermedades profesionales que hayan causado al trabajador incapacidad laboral superior a un día de trabajo.

## OBLIGACIONES DEL EMPRESARIO

### PROTECCIÓN DE TRABAJADORES ESPECIALMENTE SENSIBLES A DETERMINADOS RIESGOS

- ✓ Garantizar de manera específica la protección de los trabajadores que , sean especialmente sensibles a los riesgos derivados del trabajo.
- ✓ Deberá tener en cuenta en las evaluaciones los factores de riesgo que puedan incidir en la función de procreación de los trabajadores y trabajadoras, en particular por la exposición a agentes físicos, químicos y biológicos que puedan ejercer efectos mutagénicos o de toxicidad para la procreación.

### PROTECCIÓN DE LA MATERNIDAD

- ✓ Si los resultados de la evaluación revelasen un riesgo para la seguridad y la salud o una posible repercusión sobre el embarazo o la lactancia de las citadas trabajadoras, adoptará las medidas necesarias para evitar la exposición a dicho riesgo, a través de un adaptación de las condiciones o del tiempo de trabajo de la trabajadora afectada.
- ✓ Determinar, previa consulta con los delegados de prevención, la relación de los puestos de trabajo exentos de tales riesgos.

### PROTECCIÓN DE LOS MENORES

- ✓ Deberá efectuar una evaluación de los puestos de trabajo a desempeñar por los mismos.

### RELACIONES DE TRABAJO TEMPORALES, DE DURACIÓN DETERMINADA Y EN EMPRESAS DE TRABAJO TEMPORAL

- ✓ Garantizar que, con carácter previo al inicio de su actividad, estos trabajadores reciban información acerca de los riesgos a los que vayan a estar expuestos, la exigencia de controles médicos especiales, así como sobre las medidas de protección y prevención frente a los mismos.

### COORDINACIÓN DE ACTIVIDADES EMPRESARIALES

- ✓ Vigilar el cumplimiento de los contratistas y subcontratistas respecto a la normativa de prevención de riesgos laborales.

### PROTECCIÓN Y PREVENCIÓN DE RIESGOS PROFESIONALES

- ✓ Designar uno o varios trabajadores para ocuparse del deber prevención de riesgos profesionales, constituirá un servicio de prevención o concertará dicho servicio.

### SEÑALIZACIÓN

- ✓ Adoptar las medidas precisas para que en los lugares de trabajo exista una señalización de seguridad y salud.



## 3.9 CONVENIOS COLECTIVOS

---

La Ley de Prevención de riesgos laborales incluye las “normas convencionales” que contengan prescripciones relativas a la adopción de medidas preventivas, se refiere a los convenios colectivos en sentido propio, así como los acuerdos sobre materias concretas, regulados en el artículo 83 del Estatuto de los Trabajadores, de forma que su incumplimiento es una infracción normativa y puede dar lugar a una sanción.

Las principales materias recogidas en los convenios colectivos son las siguientes:

- **Reconocimientos médicos:** La mayor parte de los convenios establecen la obligación de realizar reconocimientos médicos, tanto de forma inicial como periódica, pero sin indicar su orientación y finalidad preventiva.
- **Ropa de trabajo:** No se considera una equipo de protección individual ya que su finalidad es evitar el deterioro o desgaste de la propia indumentaria del trabajador a no ser que cuando la actividad que se desarrolle exija por motivos de seguridad que dicha ropa sea de una determinada composición.
- **Formación de los trabajadores:** Algunos convenios potencian el derecho a la formación, fijando en el propio convenio el contenido.
- **Trabajadores especialmente sensibles:** Los convenios se suelen refuerzan la obligación que marca la ley de prevención de riesgos laborales y concretan los puestos de trabajo apto o no apto para tales trabajadores.
- **Protección de la mujer embarazada y en periodo de lactancia:** En el convenio se regula los puestos aptos para estas trabajadoras, dejar en sus manos la opción de solicitarlo y establece el límite temporal a partir del cual se aplica.
- **Constitución de Comité de Seguridad y Salud:** Los convenios suelen remitirse a la normativa legal para su regulación.

- **RECUERDA:**

**Los delegados de prevención tienen derecho a ser consultados y efectuar propuestas por lo que mediante la negociación colectiva puede mejorar los niveles de protección de los trabajadores.**

## 4. Delegados de prevención

---

### 4.1 DEFINICIÓN

---

Los Delegados de Prevención son los representantes de los trabajadores con funciones específicas en materia de prevención de riesgos en el trabajo.

La Ley de Prevención de Riesgos Laborales reconoce que para proteger la salud de los trabajadores y trabajadoras se debe contar con la participación de todo el personal de la empresa.

## 4.2 ELECCIÓN Y DESIGNACIÓN

Los Delegados de Prevención serán designados por y entre los representantes del personal, con arreglo a la siguiente escala:

NÚMERO DE TRABAJADORES	NÚMERO DE DELEGADOS DE PREVENCIÓN
De 6 a 30 trabajadores	1
De 31 a 49 trabajadores	1
De 50 a 100 trabajadores	2
De 101 a 500 trabajadores	3
De 501 a 1000 trabajadores	4
De 1001 a 2000 trabajadores	5
De 2001 a 3000 trabajadores	6
De 3001 a 4000 trabajadores	7
De 4001 en adelante	8

En las empresas de hasta treinta trabajadores el Delegado de Prevención será el Delegado de Personal. En las empresas de treinta y uno a cuarenta y nueve trabajadores habrá un Delegado de Prevención que será elegido por y entre los Delegados de Personal.

A la hora de determinar el número de Delegados de Prevención se tendrán en cuenta los siguientes criterios:

- Los trabajadores vinculados por contratos de duración determinada superior a un año se computarán como trabajadores fijos de plantilla.
- Los contratados por término de hasta un año se computarán según el número de días trabajados en el período de un año anterior a la designación. Cada doscientos días trabajados o fracción se computarán como un trabajador más.

En los convenios colectivos podrán establecerse otros sistemas de designación de los Delegados de prevención, siempre que se garantice que la facultad de designación corresponde a los representantes del personal o a los propios trabajadores.

El empresario en ningún caso participará en la designación de los delegados/as de prevención.

En los centros de trabajo que no tengan representación de los trabajadores, por no cumplir ninguno de sus trabajadores los mínimos de antigüedad para ser electores o elegibles en las elecciones a Delegados de Personal, los trabajadores por mayoría podrán elegir a un representante que ejerza las competencias de Delegado de Prevención con sus

garantías, obligaciones y facultades. En cuanto se reúnan las condiciones para poder elegir un Delegado de Personal la actuación del anterior cesará.

La Ley de Prevención de Riesgos Laborales no prevé una duración determinada del mandato de los Delegados de Prevención, por lo que la duración dependerá del mantenimiento de la condición como representante de los trabajadores.

### 4.3 FORMACIÓN DE DELEGADOS DE PREVENCIÓN

---

El empresario debe proporcionar a los Delegados de Prevención los medios y la formación en materia preventiva que resulte necesaria para el ejercicio de sus funciones. Dicha formación se deberá facilitar mediante medios propios o concierto con entidades especializadas en el materia y deberá adaptarse a la evolución de los riesgos y a la aparición de otros nuevos, repitiéndose periódicamente si fuera necesario.

La formación del Delegado de Prevención deberá ser como mínimo de 30 horas salvo en las empresas que desarrollan alguna actividad incluida en el Anexo I del Reglamento de los Servicios de Prevención que tendrá una duración mínima de 50 horas, según se indique en convenio, capacitándoles para el desempeño de las funciones de nivel básico.

El programa del curso recibido deberá corresponderse con el establecido en el Anexo IV del Real Decreto 39/1997, de 17 de enero por el que se aprueba el Reglamento de los Servicios de Prevención.

- **RECUERDA:**

**La participación de los trabajadores de la empresa se canaliza a través de los delegados de prevención que son las figuras de representación sindical especializadas en materia de prevención de riesgos laborales.**

**El tiempo dedicado a la formación será considerado como tiempo de trabajo efectivo a todos los efectos y su coste no podrá recaer en ningún caso sobre los delegados.**

### 4.4 COMPETENCIAS Y FACULTADES

---

Las competencias atribuidas los artículos 36 y 37 de la LPRL, a los delegados de prevención, pretenden garantizar que el empresario adopta las medidas adecuadas para que los trabajadores reciban todas las informaciones necesarias:

- Colaborar con la dirección de la empresa en la mejora de la acción preventiva.
- Promover y fomentar la cooperación de los trabajadores en la ejecución de la normativa sobre prevención de riesgos laborales.

Ser consultados, con carácter previo a su ejecución, acerca de decisiones como:

- ✓ Planificación y organización del trabajo en la empresa, introducción de nuevas tecnologías y elección de los equipos de trabajo.

- ✓ Organización y desarrollo de actividades de protección de la salud y prevención de riesgos profesionales.
  - ✓ La designación de los trabajadores encargados de las medidas de emergencia.
  - ✓ Organización y planificación de la formación en materia preventiva.
  - ✓ Cualquier otra acción que pueda tener efectos substanciales sobre la seguridad y salud de los trabajadores.
- Ejercer una labor de vigilancia y control sobre el cumplimiento de la normativa de prevención de riesgos laborales.

Para poder ejercer las competencias anteriormente descritas la ley de Prevención de Riesgos Laborales otorga a los Delegados de Prevención las siguientes facultades:

***Acompañar a los técnicos en las evaluaciones de carácter preventivo, del medio ambiente de trabajo, así como a los inspectores de Trabajo y Seguridad Social en las visitas y verificaciones que realicen en los centros de trabajo para comprobar el cumplimiento de la normativa sobre prevención de riesgos laborales, pudiendo formular ante ellos las observaciones que estimen oportunas.***

- ✓ La inspección de Trabajo y Seguridad Social, comunicará sus visitas al Comité de Seguridad y Salud, de los Delegados de Prevención o en su ausencia a los representantes de los trabajadores.
- ✓ La presencia del Delegado de Prevención es esencial para ejercer la competencia de vigilancia y control y será tiempo de trabajo efectivo.
- ✓ Si estas acciones se llevan sin contar con la presencia de los Delegados de Prevención, se podrá emitir un informe recordando a la empresa que en posteriores ocasiones deberá contar con dicha presencia, y de no ser así se denunciará el incumplimiento ante la autoridad laboral competente.

***Tener acceso, con las limitaciones previstas en el artículo 22.4 a la información y documentación relativa a las condiciones de trabajo que sean necesarias para el ejercicio de sus funciones.***

Las limitaciones previstas en el artículo 22.4 son los datos relativos a la vigilancia de la salud de los trabajadores. El acceso a la información médica de carácter personal se limitará al personal médico y a las autoridades sanitarias que lleven a cabo la vigilancia de la salud de los trabajadores, sin que pueda facilitarse al empresario o a otras personas sin consentimiento expreso del trabajador. Se tendrá acceso a los informes de salud colectiva cuando se realicen estudios con el fin de detectar pérdidas de salud.

La documentación y la información a la que debe tener acceso el Delegado de Prevención es la siguiente:

DOCUMENTACIÓN	INFORMACIÓN
Plan de prevención.	Riesgos para la seguridad y salud de los trabajadores.
Evaluación de riesgos. Planificación de actividades preventivas.	Los medios de prevención o protección frente a los riesgos detectados.
Plan de Emergencias.	Medidas de emergencia.
Memoria Anual de Actividades Preventivas.	Accidentes de trabajo en el momento que se hayan producido.
Fichas de Seguridad de Productos Químicos.	Resultados de las visitas de las inspección de trabajo.
Plan de formación en materia preventiva	Existencia de personas de ETT, trabajadores especialmente sensibles.
Resultados periódicos de los controles de las condiciones de trabajo.	Información sobre el sistema elegido para la gestión de la prevención.
Manual de instrucciones y certificados de equipos de trabajo y máquinas.	
Relación de los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales que supongan la incapacidad temporal al trabajador afectado superior a un día. Y la relación mensual de los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales sin baja.	Resultados de las auditorias reglamentarias.
La derivada de la Coordinación de actividades empresariales.	Presencia de la inspección de trabajo en el centro.
Informes de auditoría.	Resultados las visitas de inspección efectuadas por técnicos de los organismos competentes.

La Inspección de Trabajo y Seguridad Social en su Criterio Técnico 43/2005, determina la obligación del empresario a permitir el acceso a la documentación y entregar una copia de la misma, salvo las excepciones que el propio criterio recoge. Las excepciones deberán ser motivadas y comunicadas expresamente por la empresa.

*Ser informados por el empresario sobre los daños producidos en la salud de los trabajadores una vez que aquel hubiese tenido conocimiento de ellos, pudiendo presentarse, aún fuera de su jornada laboral, en el lugar de los hechos para conocer las circunstancias de los mismos.*

El delegado de Prevención debe ser informado de todas las circunstancias que hayan podido provocar tanto accidente laboral como enfermedad profesional y se le debe permitir que participe en la investigación que se lleve a cabo.

***Recibir del empresario la información, obtenida por éste procedente de las personas u órganos encargado de las actividades de protección y prevención en la empresa, así como de los organismos competentes para la seguridad y la salud de los trabajadores, sin perjuicio de lo dispuesto en el art. 40 en materia de colaboración con la ITSS.***

Los Delegados de Prevención tiene derecho a recibir toda la información en materia de riesgos laborales que el empresario obtenga de órganos especializados como pueden ser: Servicios de prevención ajenos, Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo, Inspección de Trabajo y Seguridad Social, Mutua colaboradora con la Seguridad Social.

***Realizar visitas a los lugares de trabajo para ejercer una labor de vigilancia y control del estado de las condiciones de trabajo, pudiendo acceder a cualquier zona de los mismos y comunicarse durante la jornada con los trabajadores, de manera que no se altere el normal desarrollo del proceso productivo.***

Estas, visitas permitirán a los Delegados de Prevención conocer los problemas, opiniones de los trabajadores, recabando información para detectar posibles riesgos.

***Recabar del empresario la adopción de medidas de carácter preventivo y para la mejora de los niveles de protección de la seguridad y la salud de los trabajadores, pudiendo a tal fin efectuar propuestas al empresario, así como al Comité de Seguridad y Salud su discusión en el mismo.***

Los delegados tienen la facultad de realizar todas aquellas propuestas para la mejora de las condiciones de trabajo, si están no son aceptadas por el empresario, esté deberá exponer los motivos de su negativa y si son aceptadas se deberán fijar plazo de puesta en práctica.

***Los Delegados de Prevención están facultados para proponer, al órgano de representación de los trabajadores la paralización de las actividades en los casos que exista un riesgo grave e inminente que atente contra la seguridad y salud de los trabajadores y el empresario no adopte las medidas oportunas para evitarlo.***

Los Delegados de Prevención están facultados para proponer, al órgano de representación de los trabajadores la paralización de las actividades en los casos que exista un riesgo grave e inminente que atente contra la seguridad y salud de los trabajadores y el empresario no adopte las medidas oportunas para evitarlo.

## 4.5 GARANTÍA Y SIGILO PROFESIONAL

---

La Ley de Prevención de Riesgos Laborales reconoce, en su artículo 37, lo previsto por el artículo 68 del Estatuto de los Trabajadores en materia de garantías a los Delegados

de Prevención, de tal forma que conocerlas es fundamental para que los derechos de los Delegados no se vean limitados.

- Apertura de expediente contradictorio en el supuesto de sanciones por faltas graves o muy graves, en el que serán oídos, aparte del interesado, el comité de empresa o restantes delegados de personal.
- Prioridad de permanencia en la empresa o centro de trabajo respecto de los demás trabajadores, en los supuestos de suspensión o extinción por causas tecnológicas o económicas.
- No ser despedido ni sancionado durante el ejercicio de sus funciones ni dentro del año siguiente a la espiración de su mandato, asimismo no podrá ser discriminado en su promoción.
- Expresar con libertad sus opiniones en las materias concernientes a la esfera de su representación.
- Disponer de crédito horario, por su condición de delegado de personal, ya que la Ley de Prevención no otorga a los Delegados un crédito e horas sindicales extra o específico para ejercer sus funciones.

El artículo 37.2 de la LPRL determina que a los delegados de prevención les será de aplicación lo dispuesto en el artículo 65 del Estatuto de los Trabajadores en cuanto al sigilo profesional respecto de las informaciones a que tuviesen acceso como consecuencia de su labor de representación en la empresa.

Esto incluye no utilizar ningún documento entregado por la empresa fuera del estricto ámbito de la misma y para fines distintos de los que motivaron su entrega.

El deber de sigilo subsistirá incluso tras la espiración de su mandato e independientemente del lugar en que se encuentren.

## 4.6 REGISTRO DE LOS DELEGADOS DE PREVENCIÓN

---

Las comunidades autónomas con el fin de cumplir las competencias ejecutivas en materia de representación de los trabajadores en las empresas han creado un instrumento organizativo, el «Registro de las actas de designación de los Delegados de Prevención de Riesgos Laborales».

Es un registro de carácter público cuya finalidad es:

- Dar publicidad a los nombramientos efectuados.
- Facilitar cuanta información pueda recabar la Inspección de Trabajo y Seguridad social, cualesquiera Autoridad Laboral o judicial, o las empresas y trabajadores si tuvieran la condición de interesados y cualesquiera otros ciudadanos, conforme a lo establecido en la Ley de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común.

- Emitir las certificaciones pertinentes que sean solicitadas por los organismos públicos particulares antes mencionados.

## 4.7 DELEGADOS DE PREVENCIÓN Y ENFERMEDAD PROFESIONAL

---

En el caso de las enfermedades profesionales, los delegados deben actuar para la eliminación de los factores de riesgos que las causan y para la detección y declaración de los casos.

Para ello tienen que conocer:

- Identificar y conocer los factores de riesgo en la empresa.
- Participar en las evaluaciones de riesgos y en la planificación de actividades preventivas.
- Exigir la vigilancia adecuada de los riesgos.

Una vez declarada la enfermedad profesional exigir la investigación de las causas que la han provocado, participar en la investigación. Exigir la revisión de la evaluación de riesgos.

## 4.8 CRÉDITO HORARIO DE LOS DELEGADOS DE PREVENCIÓN

---

Es el permiso retribuido que corresponde a los representantes legales de los trabajadores para dedicarlo al ejercicio de sus funciones. El tiempo concedido para el ejercicio de las funciones representativas debe ser acorde con las competencias y funciones asignadas.

El crédito horario es mensual y el número de horas concreto que corresponde a cada delegado de prevención dependerá de trabajadores de la plantilla de la empresa o del centro de trabajo. Aunque también es posible que el delegado de prevención acumule horas de representación, siempre que, en los mismos términos del artículo 68 e) del estatuto de los trabajadores, así esté previsto en el convenio colectivo y cuando con la acumulación no se perjudique la representación de los trabajadores en el ámbito de la prevención.

El representante con derecho a crédito horario retribuido debe percibir el mismo salario que tenía en servicio activo, en evitación de que el cargo representativo suponga para él una sanción.

No obstante, se considera tiempo de trabajo efectivo:

- El correspondiente a las reuniones del comité de seguridad y salud y a cualesquiera otras convocadas por el empresario en materia de prevención de riesgos.
- Las visitas para acompañar a los técnicos en las evaluaciones, así como, a los Inspectores de Trabajo y Seguridad Social.



- Ser informados por el empresario sobre los daños producidos en la salud de los trabajadores una vez que aquél hubiese tenido conocimiento de ellos, pudiendo presentarse, aún fuera de su jornada laboral, en el lugar de los hechos para conocer las circunstancias de los mismos.

## 5. Comité de Seguridad y Salud Laboral

---

### 5.1 DEFINICIÓN, CONSTITUCIÓN Y COMPOSICIÓN

---

El Comité de Seguridad y Salud es el órgano paritario y colegiado de participación destinado a la consulta regular y periódica de las actuaciones de la empresa en materia de prevención de riesgos. Se puede constituir en empresas o centros de trabajo que alcancen o superen los 50 trabajadores.

El Comité de Seguridad y Salud deberá tener un Reglamento de funcionamiento interno, donde se incluyan las normas de funcionamiento respecto a los acuerdos que se tomen en las reuniones, periodicidad de las reuniones, forma de convocar las reuniones extraordinarias, funciones del Presidente y del Secretario. Este reglamento debe ser firmado por todos los integrantes del Comité y en todas las páginas.

El primer paso para crear el Comité de Seguridad y Salud es comunicarle a la empresa la solicitud de constitución e instar, por escrito, a que nombre sus representantes. Una vez que esta haya designado a sus representantes, se convocará una reunión en cuyo orden día figure como punto principal: “Constitución del Comité de Seguridad y Salud”, en el acta de constitución de la misma quedará constancia de las personas que lo integran.

Posteriormente a la Constitución del Comité, se deberá convocar una reunión extraordinaria para la aprobación del Reglamento de Funcionamiento Interno, y también se nombrarán tanto al presidente como al secretario.

El Comité de Seguridad y Salud está formado por los Delegados de Prevención y por los representantes de la empresa en igual número.

Pueden asistir a las reuniones del Comité de Seguridad y Salud con voz pero sin votos, los Delegados Sindicales, Responsables de Prevención de la empresa, Asesores técnicos externos que hay solicitado alguna de la partes.

### 5.2 COMPETENCIAS Y FACULTADES

---

El artículo 39 de la Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos laborales otorga, al Comité de Seguridad y Salud, una serie de competencias que les van a permitir cumplir con sus funciones en materia preventiva.

- Participar en la elaboración, puesta en práctica y evaluación de los planes y programas de prevención de riesgos de la empresa. A tal efecto, en su seno se debatirán, antes de su puesta en práctica y en lo referente a su incidencia en la prevención de riesgos, la elección de la modalidad organizativa de la empresa y, en su caso, la gestión realizada

por las entidades especializadas con las que la empresa hubiera concertado la realización de actividades preventivas; los proyectos en materia de planificación, organización del trabajo e introducción de nuevas tecnologías, organización y desarrollo de las actividades de protección y prevención a que se refiere el artículo 16 de esta Ley y proyecto y organización de la formación en materia preventiva.

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

El Real Decreto 604/2006, de 19 de mayo, por el que se modifican el Real Decreto 39/1997, de 17 de enero, por el que se aprueba el Reglamento de los Servicios de Prevención, y el Real Decreto 1627/1997, de 24 de octubre, por el que se establecen las disposiciones mínimas de seguridad y salud en las obras de construcción, amplía las competencias del Comité de Seguridad y Salud con lo siguiente:

- Se debatirán, y en su caso se acordarán, en el seno del Comité de Seguridad y Salud de la empresa, los criterios a tener en cuenta para la selección de la entidad con la que se vaya a concertar dicho servicio, así como las características técnicas del concierto.
- Deberán debatirse, y en su caso ser acordadas, en el seno de cada uno de los Comités de Seguridad y Salud de las empresas afectadas las condiciones en que el Servicio de Prevención Mancomunado debe desarrollarse.

Para poder ejercer las competencias anteriormente descritas la ley de Prevención de Riesgos Laborales otorga al Comité de Seguridad y Salud las siguientes facultades:

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

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

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

***Conocer e informar la memoria y programación anual de servicios de prevención***

El Comité de Seguridad y Salud puede y debe solicitar al empresario toda la documentación e información relativa a las condiciones de trabajo, así como aquellos informes que recojan la actividad preventiva del servicio de prevención y realizar las visitas que estime oportunas a los puestos de trabajo para obtener información acerca de las condiciones de trabajo.

## 6. Especialidades preventivas

### 6.1 HIGIENE INDUSTRIAL

Conjunto de técnicas que estudia el medio ambiente físico, químico o biológico del trabajo para prevenir el desarrollo de enfermedades profesionales.

Las etapas de la higiene industrial son las siguientes:

- Identificación de posibles peligros para la salud en el medio ambiente de trabajo.
- Evaluación de los peligros, es decir, evaluación de la exposición, es determinar la magnitud, frecuencia y duración de la exposición de los trabajadores a un agente.
- Prevención y control de riesgos, eliminar o reducir a niveles aceptables la presencia de agentes y factores nocivos en el lugar de trabajo.

CONTAMINACIONES LABORALES		
AGENTES QUÍMICOS	AGENTES BIOLÓGICOS	AGENTES FÍSICOS
✓ Gases	✓ Insectos	✓ Radiaciones
✓ Vapores	✓ Mohos	✓ Ruido
✓ Líquidos	✓ Hongos	✓ Vibraciones
✓ Aerosoles	✓ Insectos	✓ Temperaturas extremas
	✓ Bacterias	✓ Presiones Extremas

#### 6.1.1 AGENTE FÍSICO: RUIDO

Las disposiciones que se aplican a las actividades en las que los trabajadores estén o puedan estar expuestos a riesgos derivados del ruido como consecuencia de su trabajo viene regulado por el Real Decreto 286/2006, del 10 de marzo.

Se entiende por ruido todo sonido molesto e innecesario y que resulta desagradable al que lo escucha. La unidad de medida utilizada es el decibelio, es una cantidad adimensional que expresa el valor relativo de una energía respecto a su valor de referencia, expresado de este modo se denomina nivel.

##### ✓ *Identificación del riesgo:*

Se tendrán en cuenta cualquier exposición que tenga lugar durante la prestación laboral, se a debida o no a la actividad laboral, incluye la exposición a ruido en los locales y los medios de transporte de la empresa, en la obras de construcción.

La emisión de ruido fuera de la empresa, no queda incluida, se considera contaminación ambiental.

El ruido puede dar lugar a los siguientes efectos:

ALTERACIONES AUDITIVAS	EFFECTOS EXTRAUDITIVOS
Fatiga auditiva	Modificaciones cardiovasculares, hormonales, digestivas o psíquicas.
Hipoacusia o sordera	<p>Malestar</p> <p>Disfonía</p> <p>Alteración de la atención</p> <p>Dificulta la comunicación verbal</p>

Los riesgos de la exposición al ruido deberán eliminarse en su origen o reducirse al nivel más bajo, para ello hay que tener en cuenta los valores límites de exposición, el cual no debe ser excedido nunca en una jornada laboral y los valores de exposición que dan lugar a una acción, referidos a los niveles de exposición diaria y a los niveles de pico.

**Valores límites de exposición**

L Aeq,d = 87 dB( A)

Lpico= 140 dB/ C)

**Valores superiores de exposición que dan lugar a una acción**

L Aeq,d = 85 dB( A)

Lpico= 137 dB ( C)

**Valores inferiores de exposición que dan lugar a una acción**

L Aeq,d = 80 dB( A)

Lpico= 135 dB ( C)

Laeq,d ( Nivel de exposición diaria equivalente asignable a un puesto de trabajo) podría superarse para las circunstancias en las que se aplique el nivel de exposición semanal.

L pico (Valor máximo de ruido) no debe ser excedido en ningún momento.

En la determinación de la exposición real del trabajador al ruido, se tendrá en cuenta la atenuación que procuran los protectores auditivos individuales utilizados por los trabajadores en el caso de aplicar los valores límites de exposición, es decir cuando el nivel de ruido supere LAeq,d 87 dB(A) o el Lpico 140 dB (C) , ya que en tales circunstancias es obligatorio emplear protectores auditivos. Mientras que en el caso de valores de exposición que dan lugar a una acción no se tendrán en cuenta los efectos producidos por dichos protectores.

Para las actividades en las que la exposición diaria al ruido varíe considerablemente de una jornada laboral a otra, podrá utilizarse el nivel de exposición semanal al ruido.

### ✓ *Evaluación de los riesgos*

El empresario deberá realizar una evaluación basada en la medición de los niveles de ruido a que estén expuestos los trabajadores, cuyos datos obtenidos deberán conservarse para estar a disposición de la autoridad laboral o consulta posterior.

Los métodos e instrumentos que se utilicen deberán permitir la determinación del nivel de exposición diario equivalente y del nivel de pico y del nivel de exposición semanal equivalente. Y decidir en cada caso si se han superado los valores establecidos.

La forma de realizar las mediciones y la condiciones de aplicación de los instrumentos empleados seguirá lo indicado en el anexo II y anexo III del RD 286/2006 sobre la protección de la salud y la seguridad de los trabajadores contra los riesgos relacionados con la exposición al ruido.

La evaluación y la medición, se realizará por personal cualificado y se programarán y efectuarán a intervalos apropiados y como mínimo, cada año en los puestos de trabajo en los que se sobrepasen los valores superiores de exposición que dan lugar a una acción. Y cada tres años cuando se sobrepasen los valores inferiores de exposición queden lugar a una acción.

### ✓ *Medidas a tomar:*

La reducción de los riesgos se basará en los principios generales de prevención y tendrá en consideración especialmente:

- Otros métodos de trabajo que reduzcan la necesidad de la exposición al ruido.
- Elegir y utilizar equipos de trabajo menos ruidosos. En el manual de instrucciones se presentará la declaración de ruido emitida por el equipo.
- Estudiar la concepción y disposición de los lugares y puestos de trabajo de cara a una menor exposición al ruido.
- Impartir la información y formación adecuadas para enseñar a los trabajadores a utilizar correctamente el equipo de trabajo con vistas a reducir al mínimo su exposición al ruido.
- Estudiar la reducción técnica del ruido: el ruido aéreo por medio de pantallas, cerramientos, recubrimientos con material acústicamente absorbente. Y el ruido transmitido por cuerpos sólidos mediante amortiguamiento o aislamiento.
- Programas apropiados de mantenimiento de los equipos de trabajo, del lugar de trabajo y de los puestos.
- La reducción del ruido mediante la organización del trabajo, limitando la duración e intensidad de la exposición y ordenando adecuadamente el tiempo de trabajo.

De no haber otros medios de prevenir el riesgo derivados de la exposición al ruido, se pondrán a disposición de los trabajadores protectores auditivos individuales apropiados y correctamente ajustados, teniendo en cuenta dos casos:

- Cuando el nivel de ruido supere los valores inferiores de exposición que dan lugar a una acción estarán a disposición de los trabajadores.
- Cuando el nivel de ruido sea igual o superior a los valores superiores de exposición que dan lugar a una acción, serán de uso obligatorio.

El empresario deberá fomentar el uso de protectores auditivos cuando éste no sea obligatorio.

El uso del epi adecuado debe ser consensuado con el comité de seguridad y salud.

✓ **Limitaciones de la exposición:**

LIMITACIONES A LA EXPOSICIÓN	
En ningún momento deberá producirse una exposición	un nivel de pico superior a 140 dB(C)
En ninguna jornada de trabajo se deberá producir una exposición	nivel equivalente diario ponderado A sea superior a 87 dB (A)
No deberá existir ninguna semana que dé lugar a un exposición	nivel equivalente semanal superior a 87 dB (A)

Si se comprobarán exposiciones por encima de los valores límite de exposición, el empresario deberá:

- Tomar inmediatamente medidas para reducir la exposición por debajo de los bajos límites de exposición.
- Determinar las razones de la sobreexposición, por la incorporación de nuevas fuentes de ruido, el aumento del ritmo de la producción, modificación envejecimiento o avería de instalaciones, maquinas herramientas, los cambios debidos a la utilización de sistemas de ventilación, refrigeración, lo
- Corregir las medidas de prevención y protección, a fin de evitar que vuelva a producirse una reincidencia.
- Informar a los delegados de tales circunstancias.

• **RECUERDA:**

*Como Delegado de Prevención debes ser informado de la magnitud con que se han superado los valores límite, donde y en qué circunstancias ha ocurrido, las medidas que con carácter de urgencia, se consideran apropiadas para la reducción inmediata de la exposición, las causas que han motivado la sobreexposición y las acciones previstas para evitar reincidencias.*

✓ **Información y formación de los trabajadores:**

Los trabajadores que se vean expuestos en el lugar de trabajo a un nivel de ruido igual o superior a los valores inferiores de exposición que dan lugar a una acción recibirán información y formación sobre:

- La naturaleza de los riesgos de exposición a ruido.
- Las medidas tomadas para eliminar o reducir al mínimo los riesgos derivados del ruido.
- Los valores límites de exposición y los valores de exposición que dan lugar a una acción.
- Los resultados de las evaluaciones y mediciones del ruido.
- El uso y mantenimiento correctos de los protectores auditivos.

- La conveniencia y la forma de detectar e informar sobre indicios de lesión auditiva.
- Las circunstancias en la que los trabajadores tiene derecho a vigilancia de la salud y la finalidad de la vigilancia de la salud.
- Las prácticas de trabajo seguras.

**✓ Consulta y participación de trabajadores**

Sobre la evaluación de los riesgos y la determinación de las medidas que se han de tomar, las medidas destinadas a eliminar o reducir los riesgos derivados de la exposición al ruido. La elección de protectores auditivos individuales.

**✓ Vigilancia de la salud**

El empresario deberá llevar a cabo una vigilancia de la salud de los trabajadores y estos someterse a ésta, cuando la evaluación de riesgos ponga de manifiesto la existencia de un riesgo para la salud de los trabajadores.

Incluirá la elaboración y actualización de la historia clínico-laboral de los trabajadores sujetos a la misma, debiendo garantizar la confidencialidad de los datos y el uso de los mismos.

El informe colectivo estará a disposición de los delgados para comprobar detectar los daños a la salud que puedan surgir.

**✓ Medidas inmediatas para reducir la exposición**

VALORES LÍMITE						
L' Aeq,d = 87dB (A)						
<p><b>SUPERIOR</b> L Aeq,d = 85 dB(A) Lpico= 137 dB (C)</p>	Programa de medidas técnicas y/o e organización.	Uso obligatorio de Equipos de protección.	Evaluación de riesgos y medición cada año mínimo.	Control de la función auditiva cada 3 años como mínimo.	Señalización apropiada. Delimitar y limitar el acceso cuando sea viable.	Información y formación a los trabajadores.
<p><b>INFERIOR</b> L Aeq,d = 80 dB (A) Lpico= 135 dB (C)</p>		Entrega de equipos de protección auditiva.	Evaluación de riesgos y medición niveles de ruido cada 3 años.	Control audiométrico preventivo cada 5 años.		Información y formación a los trabajadores.

**6.1.2 AGENTE FÍSICO: VIBRACIONES**

La protección de la salud y la seguridad de los trabajadores contra riesgos derivados de la exposición a vibraciones mecánicas se encuentran recogidas en el Real Decreto 1311/2005.

Vibración transmitida al sistema mano-brazo: la vibración mecánica que, cuando se transmite al sistema humano de mano y brazo, supone riesgos para la salud y la seguridad de los trabajadores, en particular, problemas vasculares, de huesos o de articulaciones, nerviosos o musculares.

Vibración transmitida al cuerpo entero: la vibración mecánica que, cuando se transmite a todo el cuerpo, conlleva riesgos para la salud y la seguridad de los trabajadores, en particular, lumbalgias y lesiones de la columna vertebral.

La unidad de medida de las vibraciones es la aceleración.

**✓ Identificación del riesgo:**

Se tendrán en cuenta cualquier exposición que tenga lugar durante la prestación laboral, se a debida o no a la actividad laboral, incluye la exposición a vibraciones en los locales y los medios de transporte de la empresa, en la obras de construcción.

A pesar de que la exposición a vibraciones mecánicas puede tener orígenes muy diversos, una de las principales fuentes de exposición se encuentra en la utilización de máquinas.

Vibraciones mano-brazo	Vibraciones cuerpo entero
<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Afecciones osteoarticulares.</li> <li>✓ Afecciones neurológicas.</li> <li>✓ Afecciones vasculares.</li> <li>✓ Alteraciones musculares.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Afecciones de la columna vertebral</li> <li>Alteraciones digestivas, vasculares periféricas y esfera reproductiva.</li> </ul>

Los riesgos de la exposición a vibraciones deberán eliminarse en su origen o reducirse al nivel más bajo posible.

Los valores límites de exposición y los valores de exposición que dan lugar a una acción, se fijan en:

Vibración transmitida al sistema mano- brazo	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Vibraciones cuerpo entero Valor límite de exposición diaria normalizado para un período de referencia de 8 horas = 5m/s<sup>2</sup>.</li> </ul>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Valor de exposición diaria normalizado para un período de referencia de 8 horas que da lugar a una acción = 2,5 m/s<sup>2</sup>.</li> </ul>



<p><b>Vibración transmitida al cuerpo entero</b></p>	<p>✓ Valor límite de exposición diaria normalizado para un período de referencia de 8 horas = 1,15m/s<sup>2</sup>.</p>
	<p>✓ Valor de exposición diaria normalizado para un período de referencia de 8 horas que da lugar a una acción = 0,5 m/s<sup>2</sup>.</p>

Los trabajadores no deberán estar expuestos en ningún caso a valores superiores al valor límite de exposición

**✓ Evaluación de los riesgos.**

El empresario deberá realizar una evaluación y medición de los niveles de vibraciones mecánicas a que estén expuestos los trabajadores.

Para evaluar el nivel de exposición a vibración mecánica, se recurre a la observación de los métodos de trabajo, a la información de magnitud de vibración del equipo facilitada por el fabricante y en las condiciones concretas de utilización. Esta evaluación se efectuará por personal cualificado, manteniéndose en todo momento revisada y actualizada.

Los datos obtenidos de la evaluación se conservaran para su consulta y a disposición de la autoridad laboral.

Al evaluar los riesgos por exposición a vibraciones se tendrán en cuenta los siguientes aspectos:

- El nivel, el tipo y la duración de la exposición, incluida toda exposición a vibraciones intermitentes o sacudidas repetidas.
- El valor límite de exposición y los valores de exposición que dan lugar a una acción.
- Todos los efectos a la salud en los trabajadores especialmente sensibles.
- Todos los efectos indirectos a la seguridad de los trabajadores derivados de la interacción entre las vibraciones mecánicas y el lugar de trabajo u otro equipo de trabajo.
- La información facilitada por los fabricantes de los equipos de trabajo.
- La existencia de equipos sustitutivos concebidos para reducir los niveles de exposición a las vibraciones mecánicas.
- La prolongación de la exposición a las vibraciones por horas extras u otras prolongaciones similares de la jornada de trabajo.
- Condiciones de trabajos específicos, debido a que pueden verse potenciados los efectos de las vibraciones.
- La información apropiada derivada de la vigilancia en la salud de los trabajadores.

**✓ Medidas a tomar.**

La reducción de los riesgos se basará en los principios generales de prevención, y el empresario deberá establecer un programa de medidas técnicas u organizativas destinadas a reducir la exposición a las vibraciones mecánicas considerando:

- Otros métodos de trabajo.
- La elección de los equipos de trabajo adecuado y equipos auxiliares.
- Programas de mantenimiento de los equipos, lugar y puestos de trabajo.

- La concepción y disposición de lugares y puestos de trabajo.
- La información y formación adecuadas a los trabajadores sobre el manejo correcto y de forma segura del equipo de trabajo.
- La limitación de la duración e intensidad de la exposición.
- Una ordenación adecuada del tiempo de trabajo.
- La aplicación de las medidas necesarias para proteger del frío y de la humedad a los trabajadores expuestos, incluyendo el suministro de ropa adecuada.

#### ✓ *Información y formación de los trabajadores.*

Los trabajadores expuestos en el lugar de trabajo a riesgos derivados de vibraciones mecánicas recibirán información y formación sobre:

- El resultado de la evaluación de riesgos derivadas de la exposición a vibraciones.
- Las medidas tomadas para eliminar o reducir al mínimo los riesgos derivados de la vibración mecánica.
- Los valores límites de exposición y los valores de exposición que dan lugar a un acción
- Los resultados de las evaluaciones y mediciones de la vibración mecánica efectuadas.
- La conveniencia y el modo de detectar e informar sobre signos de daños para la salud
- Las circunstancias en las que los trabajadores tiene derecho a una vigilancia en la salud.
- Las prácticas de trabajo seguras, para reducir al mínimo la exposición a las vibraciones mecánicas.

#### ✓ *Consulta y participación de trabajadores*

Sobre la evaluación de los riesgos y la planificación de las medidas preventivas. Se deberían tener en cuenta las sugerencias por parte de los trabajadores.

#### ✓ *Vigilancia de la salud*

El empresario deberá proporcionar una vigilancia en la salud específica adecuada a los riesgos derivados de la exposición a vibraciones.

Esta vigilancia de la salud se garantizará como mínimo en los siguientes casos:

- Trabajadores que estén expuestos de forma continuada a niveles que superen los niveles de acción para mano brazo o para cuerpo entero.
- Trabajadores que puedan estar expuestos ocasionalmente a niveles que superen los niveles de acción y para los que la evaluación de riesgos, en función de la frecuencia e intensidad de la exposición, revele un riesgo para la salud.
- Trabajadores en los que hay puesto de manifiesto algún efecto derivado de las vibraciones, los que sean especialmente sensibles por condiciones personales.
- Trabajadores que desempeñen su labor en las principales actividades mencionadas en el cuadro de enfermedades profesionales vigente, si la evaluación de riesgos pone de manifiesto un riesgo para su salud derivado de la exposición a vibraciones.

#### • **RECUERDA:**

***Como Delegado de Prevención debes tener acceso a la evaluación de riesgos derivados por la exposición a vibraciones así como a las medidas de prevención adoptar. Y la documentación relativa a los equipos de trabajo a emplear.***

### 6.1.3 AGENTE FÍSICO: RADIACIONES IONIZANTES

La protección contra radiaciones ionizantes está regulada por el Real Decreto 783/2001.

La radiación ionizante consiste en partículas, incluidos los fotones, que causan la separación de electrones de átomos y moléculas, cuando al interaccionar con la materia produce la ionización de la misma, es decir, origina partículas con carga eléctrica (iones).

Dentro de este ámbito se encuentran:

- La explotación de minerales radiactivos.
- La operación de todo equipo eléctrico que emita radiaciones ionizantes y que contenga componentes que funcionen a una diferencia de potencial superior a 5kv.
- La comercialización de fuentes radiactivas y la asistencia técnica de equipos que incorporen fuentes radiactivas o sean productores de radiaciones ionizantes.
- Cualquier otra práctica que la autoridad competente considere oportuno definir, previo informe del Consejo de Seguridad Nuclear.

#### ✓ Identificación del riesgo:

En la determinación de los efectos biológicos producidos por la radiación se tiene en cuenta:

- **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,
- **Dosis Equivalente** considera ya el tipo de radiaciones y su potencial daño biológico,
- **En la Dosis Efectiva** se tiene, además, una medida del riesgo de desarrollo de cánceres o **daños hereditarios**.

#### Efectos radiaciones

- ✓ Efectos biológicos: Daños celulares.
- ✓ Irradiación externa.
- ✓ Contaminación radioactiva.

El límite de dosis para los trabajadores expuestos:

Dosis efectiva para trabajadores expuestos.	100 mSv durante todo periodo de cinco años oficiales consecutivos.
Dosis efectiva para trabajadores expuestos.	50 mSv en cualquier año oficial.
Límite de dosis equivalente para el cristalino.	150 mSv para año oficial.
Límite de dosis equivalente para la piel.	500 mSv para año oficial.

Estos valores se reducen para personas en formación y estudiantes.

El consejo de seguridad nuclear podrá autorizar exposiciones ocupacionales individuales superiores a los límites de dosis a trabajadores profesionales.

El historial dosimétrico de los trabajadores expuestos, los documentos correspondientes a la evaluación de dosis y las medidas de los equipos de vigilancia y los informes de medidas adoptas en los casos de exposición accidental o emergencias deben ser archivados por el titular.

#### ✓ *Evaluación de los riesgos*

Se procederá a una vigilancia radiológica del ambiente trabajo que comprenderá la medición de las tasas de dosis externa y la medición de las concentraciones de actividad en el aire y de contaminación superficial.

Se realizará la estimación de las dosis de los trabajadores tanto de categoría A como B, siguiendo un protocolo que deberá estar sujeto a la evaluación e inspección del consejo de seguridad nuclear.

#### ✓ *Medidas a tomar*

Información y formación de los trabajadores.

Los trabajadores expuestos deberán ser informados sobre:

- Los riesgos radiológicos asociados.
- La importancia del cumplimiento de los requisitos técnicos, médicos y administrativos.
- Las normas y procedimientos de protección radiológica.
- Necesidad de efectuar rápidamente la declaración de embarazo y notificación de lactancia.

Deberán recibir formación en materia de protección radiológica a un nivel adecuado a su responsabilidad y al riesgo de exposición a las radiaciones ionizantes en su puesto de trabajo.

#### ✓ *Clasificación de los lugares de trabajo*

Se clasificara el lugar de trabajo por zonas, considerando el riesgo de exposición y la probabilidad y la magnitud de las exposiciones potenciales:

#### ***Zona vigilada:***

---

Zona en la que, no siendo zona controlada, exista la posibilidad de recibir dosis efectivas superiores a 1mSv/año oficial o una dosis equivalente superiora 1/10 de los limites de dosis equivalente para cristalino, piel y extremidades. Se señala con un trébol gris azulado sobre fondo blanco.

#### ***Zona controlada:***

---

Zona en la que exista la posibilidad de recibir dosis efectivas superiores a 6mSv/ año oficial o una dosis equivalente superior a 3/10 de los limites de dosis equivalentes para cristalino, piel y extremidades. Aquellas en las que sea necesario seguir procedimientos de trabajo.

**Zona de permanencia limitada:**

Zona en la que existe el riesgo de recibir una dosis superior a los límites anuales de dosis. Se señala con un trébol amarillo sobre fondo blanco.

**Zona de permanencia reglamentaria:**

Zona en la que existe el riesgo de recibir en cortos periodos de tiempo una dosis superior a los límites de dosis. Se señala con un trébol naranja sobre fondo blanco.

**Zona de acceso prohibido:**

Zona en la que hay riesgo de recibir, en una exposición, única, dosis superiores a los límites anuales de dosis. Se señala con un trébol rojo sobre fondo blanco.

Estas zonas están delimitadas adecuadamente y señalizadas de forma que quede de manifiesto el riesgo de exposición existente en las mismas.

Su acceso estará limitado a las personas autorizadas al efecto, para ello habrán recibido las instrucciones adecuadas al riesgo existente en su interior.

**✓ Clasificación de los trabajadores expuestos**

Se consideran trabajadores expuestos cuando puedan recibir dosis superiores a 1mSv/ año oficial.

- **Categoría A:**

Personas que, por las condiciones en que se realiza su trabajo, pueden recibir una dosis superior a 6 mSv por año oficial o una dosis equivalente superior a 3/10 de los límites de dosis equivalente para el cristalino, la piel y las extremidades.

- **Categoría B:**

Personas que, por las condiciones que se realiza el trabajo, es muy improbable que reciban dosis superiores a 6mSv por año oficial o 3/10 de los límites de dosis equivalente para el cristalino, la piel y las extremidades.

**✓ Vigilancia en la salud**

Todo trabajador expuesto a categoría A deberá someterse a un examen médico de salud previo, y a exámenes de salud periódicos que permitan comprobar que siguen siendo aptos para sus funciones.

**✓ Medidas básicas de protección radiológica**

En caso de irradiación externa, limitar el tiempo de exposición y aumentar la distancia a la fuente.

En contaminación radiactiva realizar un plan de trabajo con medidas preventivas, procedimiento de descontaminación, gestión de residuos, plan de emergencia.

- **RECUERDA:**

**Como Delegado de Prevención debes tener acceso a la información derivada de la realización de la evaluación de riesgos de exposición a radiaciones ionizantes.**

### 6.1.4 AGENTES BIOLÓGICOS

La protección de la salud y la seguridad de los trabajadores frente a exposición de agentes biológicos se encuentra regulada en el Real Decreto 664/1997, del 10 de marzo.

Se entiende por exposición a agentes biológicos la presencia de estos en el entorno laboral que implica el contacto de dichos agentes con el trabajador por cualquiera de las vías de entrada al organismo.

**✓ Identificación del riesgo:**

Los agentes biológicos susceptibles de originar cualquier tipo de infección, alergia o toxicidad: Microorganismos, con inclusión de los genéticamente modificados. Cultivos celulares Endoparásitos humanos.

Las vías de entrada en el organismo son: Dérmica, Parental, Respiratoria y digestiva. Existen dos tipos de exposición a agentes biológicos:

- Actividad laboral con intención deliberada de utilizar o manipular un agente biológico. Ejemplo los laboratorios de diagnóstico microbiológico.
- Actividad laboral que no implica una intención deliberada de utilizar o manipular un agente biológico. Ejemplo tratamientos de residuos, trabajos con animales vivos.

Los agentes biológicos se clasifican en función del riesgo de infección:

Agente biológico	Riesgo infeccioso	Riesgo de propagación a la colectividad	Profilaxis o tratamiento eficaz
<b>1 (Escherichia Coli)</b>	Poco probable que cause enfermedad	NO	Innecesario
<b>2 (Hepatitis, Tétanos)</b>	Pueden causar una enfermedad y constituir en peligro para los trabajadores	Poco probable	Posible generalmente
<b>3 (Tuberculosis, Sida)</b>	Pueden provocar una enfermedad grave y constituir un serio peligro para los trabajadores	Probable	Posible generalmente
<b>4 (Ébola)</b>	Provocan una enfermedad grave y constituyen un serio peligro para los trabajadores	Elevado	No reconocido en la actualidad

En el anexo I del Real Decreto 664/1997 aparece la lista indicativa de actividades sin intención deliberada de utilizar agentes biológicos.

La utilización, por primera vez, de agentes biológicos de los grupos 2, 3 o 4 deberá notificarse con carácter previo a la autoridad laboral con una antelación mínima de treinta días al inicio de los trabajos.

### ***Efectos exposición agentes biológicos***

**Infeción**  
**Infestación**  
**Alergia**  
**Toxicidad**

#### ***✓ Evaluación de los riesgos***

##### ***✓ Determinar***

- La naturaleza (agente biológico y grupo al que pertenece),
- El grado (cantidad manipulada/concentración ambiental de agentes biológicos)
- La duración (tiempo que el trabajador está expuesto a una determinada cantidad/concentración) de la exposición.

Cuando se trate de trabajos que impliquen la exposición a varias categorías de agentes biológicos, los riesgos se evaluarán basándose en el peligro que supongan todos los agentes biológicos presentes.

El empresario está obligado a disponer de documentación sobre los resultados de la evaluación y procedimientos de evaluación y los métodos de medición, y puestos a disposición de la autoridad laboral y sanitaria.

##### ***✓ Medidas a tomar***

Las medidas adoptar para evitar la exposición a agentes biológicos:

- Prohibir que los trabajadores coman, beban o fumen en las zonas de trabajo en las que exista dicho riesgo.
- Proveer a los trabajadores de prendas de protección apropiadas.
- Disponer de retretes y cuartos de aseo apropiados.
- Disponer de un lugar determinado para el almacenamiento adecuado de los equipos de protección.
- Especificar los procedimientos de obtención, manipulación y procesamiento de muestra de origen humano o animal.

##### ***✓ Información y formación de los trabajadores***

Deberán ser informados sobre:

- Los riesgos potenciales para la salud.
- Las precauciones que deberán tomar para prevenir la exposición
- Las disposiciones en materia de higiene.
- La utilización y empleo de ropa y equipos de protección individual
- Las medidas que deberán adoptar los trabajadores en el caso de incidentes.

### ✓ *Vigilancia en la salud*

El empresario garantizará una vigilancia en la salud de los trabajadores en relación a los riesgos por exposición agentes biológicos que deberá ofrecerse:

- Antes de la exposición.
- Con la periodicidad que los conocimientos médicos aconsejen.
- Cuando sea necesario por haberse detectado en algún trabajador, una infección o enfermedad que pueda deberse a la exposición a agentes biológicos.

### • **RECUERDA:**

*Como delegado de prevención deberás ser informado, consultado de cualquier medida relativa a la seguridad y salud que se adopte en cumplimiento del RD 664/97.*

## 6.1.5 AGENTES QUÍMICOS

La protección de la salud y la seguridad de los trabajadores contra los riesgos relacionados con agentes químicos se encuentran regulados por el Real Decreto 374/2001.

Se entiende por agente químico es cualquier elemento o compuesto químico, por sí solo o mezclado, tal como se presenta en estado natural o es producido, utilizado o vertido (incluido el vertido como residuo) en una actividad laboral, se haya elaborado o no de modo intencional y se haya comercializado o no.

Exposición a un agente químico: presencia de un agente químico en el lugar de trabajo que implica el contacto de este con el trabajador, normalmente, por inhalación o por vía dérmica.

Agente químico peligrosos: agente químico que puede representar un riesgo para la seguridad y salud de los trabajadores debido a sus propiedades fisicoquímicas, químicas o toxicológicas y al a forma en que se utiliza o se halla presente en el lugar de trabajo.

### ✓ *Identificación del riesgo*

Se deberá determinar si existen agentes químicos peligrosos en el ambiente de trabajo:

- Los agentes químicos que cumplan los criterios para su clasificación como sustancias o preparados peligrosos establecidos en el reglamento CLP sobre clasificación, etiquetado y envasado de sustancias y mezclas.
- Los agentes químicos que dispongan de un valor límite ambiental, siendo este el valor límite de referencia para las concentraciones de los agentes químicos en la zona de respiración de un trabajador. Estos valores límite ambiental están establecidos en el anexo I del Real Decreto. O dispongan de valor límite biológico, es el límite de la concentración, en el medio biológico adecuado, del agente químico o de uno de sus metabólicos o de otro indicador biológico directa o indirectamente relacionado con los efectos de la exposición del trabajador al agente en cuestión.

### *Efectos exposición agentes químicos*

**Efectos a largo plazo: "toxicidad crónica". Entre estos efectos, los más graves son el cáncer, las alteraciones genéticas, las reacciones alérgicas, la alteración hormonal y la toxicidad del sistema nervioso.**

Efectos a corto plazo "toxicidad aguda" náuseas, vómitos, dolores de cabeza, vértigos.



### ✓ **Evaluación de los riesgos**

La evaluación de riesgos originados por agentes químicos se realizará considerando y analizando:

- Las propiedades peligrosas y cualquier otra información necesaria facilitada por el proveedor a través de la ficha de datos de seguridad.
- Los valores límite ambientales y biológicos.
- Las cantidades utilizadas o almacenadas de los agentes químicos, el tipo, nivel y duración de la exposición de los trabajos a los agentes y cualquier otro factor que condiciones la magnitud de los riesgos derivado de dicha exposición. Cualquier otra condición de trabajo que influya sobre otros riesgos relacionados con la presencia de los agentes en el lugar de trabajo, y específicamente, con los peligros de incendio o explosión.
- Efecto de las medidas preventivas adoptadas o que deban adoptarse.
- Las conclusiones de los resultados de la vigilancia de la salud de los trabajadores que, en su caso, se haya realizado y los accidentes o incidentes causados o potenciados por la presencia de los agentes en el lugar de trabajo.

La evaluación de riesgos incluirá todas aquellas actividades cuya realización pueda suponer un riesgo para la seguridad y salud de los trabajadores.

Cuando se trata de exposición por inhalación la evaluación de riesgos deberá incluir la medición de las concentraciones de la gente en el aire, en la zona de respiración del trabajador y posteriormente su comparación con el valor límite ambiental.

Cuando la exposición sea a varios agentes químicos peligroso la evaluación se realizará atendiendo a la combinación de dichos agentes.

La evaluación de riesgos deberá mantenerse actualizada cuando se produzcan modificaciones en las condiciones existentes.

### ✓ **Medidas a tomar**

Las medidas preventivas a adoptar deben ser conformes al orden de prioridades que se establece en los principios generales de acción preventiva:

- Impedir la presencia en el lugar de trabajo de las concentraciones peligrosas de sustancias inflamables o de cantidades peligrosas de sustancias químicamente inestables o incompatibles con otras también presentes en el lugar de trabajo.
- Evitar las fuentes de ignición que pudieran producir incendios o explosiones o condiciones adversas que pudieran activar la descomposición de sustancias químicamente inestables o mezclas de sustancias químicamente incompatibles.
- Paliar los efectos nocivos para la salud y seguridad de los trabajadores originado en caso de incendio, explosión u otra reacción exotérmica peligrosa.

NIVEL DE PRIORIDAD	OBJETIVO DE LA MEDIDA PREVENTIVA	LA MEDIDA PREVENTIVA SE APLICA A			
		AGENTE QUÍMICO	PROCESO INSTALACIÓN	LOCAL DE TRABAJO	MÉTODO DE TRABAJO
1º	Eliminación del riesgo	Sustitución total del agente químico por otro menos peligroso	Sustitución del proceso. Utilización de equipos seguros		Automatización. Robotización . Control remoto
2º	Reducción o control del riesgo	Sustitución parcial del agente. cambio de forma o estado físico	Proceso cerrado. Cabinas de guantes. Aumento de la distancia. Mantenimiento preventivo. Extracción Localizada. Equipos con extracción local incorporada.	Orden y limpieza. Segregación de departamentos sucios. Ventilación por dilución. Duchas y Cortinas de aire. Cabinas para los trabajadores. Drenajes. Control de focos de ignición	Buenas prácticas de trabajo. Supervisión. Horarios reducidos.
3º	Protección del trabajador				Equipos de protección respiratoria, dérmica u ocular

## ***Vigilancia en la salud***

---

El empresario garantizará una vigilancia en la salud de los trabajadores en relación a los riesgos por exposición agentes químicos.

Cuando la vigilancia en la salud sea un requisito obligatorio para trabajar con un agente químico, deberá informarse al trabajador de este requisito.

## ***Información y formación de los trabajadores***

---

El empresario garantizará formación e información adecuada sobre los riesgos derivados de la presencia de agentes químicos peligrosos en el lugar de trabajo.

La información sobre estos agentes se obtendrá de las fichas de datos de seguridad y su contenido será:

- Identificación de los agentes químicos presentes en el lugar de trabajo e información sobre su peligrosidad intrínseca.
- Información sobre las medidas preventivas a adoptar.
- Límites de exposición profesional.
- Equipos de protección.
- Actuación en caso de emergencia: vertido, salpicadura, incendio.
- Primeros auxilios.

## ***Consulta y participación de trabajadores***

---

Sobre las cuestiones que afecten a la seguridad y a la salud en el trabajo, y los trabajadores tendrán derecho efectuar propuestas.

REACH es el Reglamento europeo relativo al registro, la evaluación, la autorización y la restricción de las sustancias y mezclas químicas entró en vigor el 1 de junio de 2007. Su principal objetivo es garantizar un alto nivel de protección de la salud humana y el medio ambiente. Por ello todas las sustancias químicas que se comercialicen dentro de la Unión Europea tendrán que estar registradas, si no es así no podrán comercializarse.

Atribuye a la industria la responsabilidad de gestionar los riesgos asociados a las sustancias químicas. Se basa en el principio de que corresponde a los fabricantes, importadores y usuarios intermedios garantizar que sólo fabrican, comercializan o usan sustancias que no afectan negativamente a la salud humana o el medio ambiente.

El CLP es el reglamento europeo sobre clasificación, etiquetado y envasado de sustancias y mezclas químicas. Trata sobre los peligros de las sustancias y mezclas químicas y de cómo informar a otras personas sobre los mismos.

La industria deberá establecer los peligros de las sustancias y mezclas antes de su comercialización y clasificarlas de acuerdo con los peligros identificados. En caso de que una sustancia o mezcla sea peligrosa, deberá ser etiquetada de manera que los trabajadores y los consumidores conozcan sus efectos antes de manejarla.

## 6.2 PSICOSOCIOLOGÍA

La psicología trata de analizar y de proponer soluciones para adecuar en el trabajador, los factores internos de la empresa (medio ambiente físico, organización, sistemas de trabajo, calidad de las relaciones humanas) y los externos del trabajador (capacidades, necesidades y cultura del trabajador) para prevenir los riesgos de carga psíquica que a menudo abundan.

Es decir se centra en aquellos aspectos de las relaciones laborales que se refieren a las características organizativas de las empresas (clima laboral, comunicación, estilos de mando).

Factores Psicosociales	Efectos sobre la salud
<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Tiempo de trabajo</li> <li>✓ Comunicación interpersonal</li> <li>✓ Apoyo social</li> <li>✓ Estilo de mando</li> <li>✓ Participación</li> <li>✓ Carga de trabajo</li> <li>✓ Control sobre la tarea</li> <li>✓ Conflicto del rol</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Estrés o depresión</li> <li>✓ Insatisfacción laboral</li> <li>✓ Problemas de relación</li> <li>✓ Desmotivación laboral</li> <li>✓ Falta de atención y concentración</li> <li>✓ Bajo rendimiento</li> <li>✓ Sobrecarga de trabajo</li> <li>✓ Acoso psicológico</li> </ul>

### 6.2.1 EVALUACIÓN DE RIESGOS PSICOSOCIALES

La ley de prevención de riesgos obliga a evaluar todos los riesgos que no se puedan evitar, incluidos aquellos de origen psicosocial, los que no se pueden evitar, se evaluarán, con el fin de planificar las medidas preventivas apropiadas.

La evaluación de riesgos psicosociales, se debe realizar mediante alguno de los métodos de eficacia contrastada, como el FPSICO del INSHT <http://www.insht.es>. Este método consiste en un cuestionario que en ningún caso debe ser recortado, ya que ello alteraría sus calidades psicométricas. Se aplicará a toda la plantilla, o al menos a todos aquellos trabajadores que lo deseen, teniendo en cuenta la inclusión de trabajadores de subcontratas y procedentes de ETT's.

• **RECUERDA:**

*Para la elección del método de evaluación de riesgos psicosociales se consultará previamente al delegado de prevención. Como delegado asegurar anonimato y confidencialidad de los datos.*

### 6.2.2 PLANIFICACIÓN DE ACTIVIDADES PREVENTIVAS

En función de los resultados de la evaluación se planificarán las medidas preventivas incluyendo plazo, responsables, recursos humanos y materiales necesarios para llevarlas a cabo.

Posibles medidas preventivas	
Compatibilidad de tareas	Controlar la carga de trabajo
Facilitar la relación social	Proporcionar información a los trabajadores
Fomentar la participación de los trabajadores	Jornada de trabajo adecuada con descansos
Promover la motivación	Fomentar la adquisición de habilidades

### 6.2.3 TRABAJO A TURNOS Y TRABAJO NOCTURNO

El trabajo a turnos es un factor perturbador de las funciones vitales humanas, provocando perturbaciones en la vida familiar y social y alteración del equilibrio biológico, sueño y hábitos alimenticios.

La organización de los turnos debe incluir entre sus objetivos la protección de la salud de los trabajadores, para ello se recomienda.

#### Recomendaciones de trabajo a turnos

- Participación de los trabajadores en la determinación de los equipos.
- Los turnos de noche y de tarde nunca serán más largos que los de mañana.
- Respetar al máximo el ciclo de sueño.
- Aumentar el número de períodos en los que se puede dormir de noche.
- Realizar ciclos cortos.
- Facilitar comida caliente y equilibrada.
- Dar a conocer con antelación el calendario con la organización de los turnos.
- Establecer un sistema de vigilancia médica.
- Reducir la carga de trabajo en el turno de noche.

## 6.3 ERGONOMÍA

La ergonomía permite adaptar productos, tareas y herramientas a las necesidades y capacidades de las personas, mejorando la eficiencia, seguridad y bienestar de usuarios y trabajadores. Es decir, que el diseño de los puestos de trabajo se adapte a la persona y no a la inversa.

### Trabajos repetitivos

El trabajo repetitivo es causa habitual de lesiones y enfermedades del sistema osteomuscular.

## Factores Ergonómicos

- Diseño del puesto de trabajo.
- Calidad del ambiente: vibraciones, ruido, ventilación, contaminantes químicos, biológicos.
- Carga de trabajo física: Esfuerzos físicos, postura de trabajo, manipulación de cargas, movimientos repetitivos, capacidad física del trabajador.
- Carga de trabajo mental: Exigencias del trabajo y capacidad de respuesta del trabajador.
- Organización del trabajo.

Algunos factores de riesgo son:

- Ciclos de trabajo muy repetitivos, con los consiguientes movimientos rápidos de pequeños grupos musculares.
- Tiempos de descanso o reposo insuficientes.
- Mantenimiento de posturas forzadas, de muñeca o de hombros.
- Aplicación de una fuerza manual excesiva.

Las alteraciones a las que pueden dar lugar son: tendinitis, síndrome del túnel carpiano, tenosinovitis.

Como medidas preventivas:

Rediseño de las condiciones de trabajo:	Cambios en la organización del trabajo
<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Disminución de esfuerzos.</li> <li>✓ Reducción de la repetitividad.</li> <li>✓ Cambios posturales.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Buena formación.</li> <li>✓ Buen diseño de los puestos de trabajo.</li> <li>✓ Rotación de puestos de trabajo.</li> </ul>

## Manejo de cargas

El RD 487/1997 regula la manipulación de cargas que puedan suponer un riesgo dorsolumbar para los trabajadores.

Establece que, siempre que sea posible, deberán adoptarse las medidas técnicas u organizativas necesarias para evitar la manipulación manual de cargas, especialmente mediante la utilización de medios mecánicos.

Si ello no fuese posible, se intentará reducir el riesgo adoptando las medidas preventivas adecuadas. En todo caso, los trabajadores deberán estar formados sobre la forma correcta de manipular las cargas y sobre los riesgos que corren de no hacerlo así, e informados no sólo sobre el peso de las cargas y otras características de las mismas, sino también de los riesgos derivados de la manipulación de cargas, así como de las medidas de prevención y protección que deban adoptarse.

Algunos factores de riesgo son:

- Las características de la carga.
- El esfuerzo físico necesario.
- Las características del medio de trabajo.
- Las exigencias de la actividad.
- Los factores individuales de riesgo.

Como medidas preventivas a tener en cuenta:

A nivel individual	A nivel de diseño del puesto:
<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Instruir a los trabajadores sobre cómo actuar ante los factores de riesgo.</li> <li>✓ Mantener sus músculos en buenas condiciones.</li> <li>✓ Levantar cargas de forma segura.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Ayudas mecánicas.</li> <li>✓ Pausas y tiempos de recuperación.</li> <li>✓ Asientos y accesorios ergonómicos.</li> <li>✓ Orientación, altura y dimensiones de la superficie de trabajo adecuadas.</li> </ul>

## 7. La perspectiva de género en la prevención de riesgos laborales

Las condiciones de trabajo de las mujeres pueden diferir de la de los hombres en varias formas: dependiendo del tipo de trabajo, del contrato, de las responsabilidades domésticas.

A causa de esto, mujeres y hombres están expuestos a riesgos distintos y las consecuencias sobre la salud son también distintas, por lo que los aspectos de género deben incluirse en las evaluaciones de riesgos, como es el caso de los riesgos que puedan derivarse del puesto de trabajo de una mujer embarazada o en periodo de lactancia.

Cabe destacar que:

- Existe una fuerte segregación de mujeres y hombres en distintos trabajos y tareas, y las mujeres llevan a cabo la mayor parte de las tareas domésticas no remuneradas.
- Las mujeres siguen concentrándose en sectores tradicionalmente feminizados y a menudo peor remunerados (sanidad y servicios asistenciales, educación, etc.) y ocupan menos puestos de responsabilidad.
- Además es necesario mirar mas allá de las cifras de desempleo, ya que muchas mujeres no están registradas como desempleadas, sin embargo la mujer está sobrerrepresentada entre las personas no activas y entre las personas que trabajan a tiempo parcial, pero que querrían trabajar más horas.
- Existe una fuerte segregación horizontal del mercado de trabajo. Por ejemplo, la presencia femenina es mayor en el sector público, el sector servicios, el sector de ventas y en trabajos administrativos. Incluso en el mismo tipo de trabajo dentro de la misma

organización, mujeres y hombres a menudo llevan a cabo tareas distintas.

- También existe una fuerte segregación vertical los hombres ocupan la mayor parte de los puestos directivos o altos cargos.

Las mujeres tienen más probabilidades de padecer problemas de salud relacionados con el trabajo, más probabilidades de sufrir trastornos de las extremidades superiores, estrés laboral, enfermedades infecciosas y problemas de piel. Además están más expuestas a la intimidación en el lugar de trabajo. Para ello es conveniente tener en cuenta las siguientes recomendaciones:

- Integrar la variable género en las políticas de seguridad.
- Tener en cuenta las situaciones reales de trabajo
- Mejorar la organización del trabajo, al objeto de que se adapte mejor a las necesidades de todas las personas.
- Fomentar la participación de hombres y mujeres en todos los niveles.
- Dar formación sobre asuntos de género en relación con los riesgos.
- Vincular seguridad y salud laboral con cualquier medida por la igualdad.
- Evaluar los riesgos en los trabajos según la preponderancia masculina o femenina.
- Fomentar que las mujeres informen de aquellos aspectos que puedan afectar a su seguridad y salud en el trabajo.
- Prestar atención a los aspectos de género cuando se examinen las implicaciones para la seguridad y salud en el trabajo ante cualquier cambio previsto en el puesto.

## 7.1 PROTECCIÓN DE LA SALUD DURANTE EL EMBARAZO Y LA LACTANCIA

---

La ley 31/95 de prevención de riesgos laborales establece la necesidad de otorgar una protección específica dirigida a aquellos grupos que sean especialmente sensibles a determinados riesgos, tal es el caso de la trabajadora embarazada, la de parto reciente o en periodo de lactancia.

La ley 31/95 reconoce el derecho a la dispensa del trabajo para la trabajadora que acredita una situación de riesgo para la salud y no es posible la adaptación de las condiciones ni el cambio de puesto de trabajo, acompañada del reconocimiento de una prestación económica sustitutiva del salario de la trabajadora a cargo de la seguridad social.

El empresario tiene la obligación de adoptar todas las medidas que sean necesarias para la protección de la seguridad y salud de estos trabajadores.

En la evaluación de riesgos se debe tener en cuenta los factores de riesgos que afectan tanto a la función de procreación como a la maternidad (embarazo, parto, lactancia) en particular por exposición agentes físicos, químicos y biológicos que puedan ejercer efectos mutagénicos o de toxicidad.

Se deberá incluir la naturaleza, grado y duración de la exposición, procedimientos o condiciones de trabajo que puedan influir negativamente en la salud de las trabajadoras.

En el caso de que las medidas de acción preventiva no fueran suficientes y revelen un riesgo para la seguridad y salud de la mujer trabajadora se debe seguir:

- Adaptar las condiciones de trabajo: La no realización de trabajos nocturnos o del trabajo a turnos.
- Cambiar de puesto de trabajo: La trabajadora debe pasar a desempeñar un puesto de



trabajo diferente y compatible con su estado, cuando la adaptación de las condiciones de trabajo.

- Contingencia de riesgo durante el embarazo: Cuando no es posible el cambio de puesto de trabajo, se suspende el contrato por riesgo durante el embarazo, por el periodo necesario para la protección de su seguridad y salud.

A efectos de la prestación económica por riesgos durante el embarazo, se considera situación protegida aquella en que se encuentra la trabajadora embarazada durante el período de suspensión del contrato de trabajo en los supuestos en que debiendo de cambiar de puesto por otro compatible, dicho cambio no sea posible. La prestación consiste en un subsidio equivalente al 100% de la base reguladora correspondiente. El reconocimiento del derecho corresponde a la Entidad gestora o a la Mutua con la que tenga concertadas las contingencias profesionales la empresa.

## PROCEDIMIENTO PARA EL RECONOCIMIENTO DEL DERECHO

Se inicia por la interesada ante la entidad gestora o colaboradora solicitando la certificación médica sobre la existencia de riesgo.

Para ello debe aportar:

- ✓ Informe del médico del servicio público de salud que acredite la situación de embarazo.
- ✓ Certificado de la empresa sobre la actividad que desarrolla y las condiciones del puesto de trabajo.

La mutua debe reconocer la existencia de riesgo. Para el reconocimiento del subsidio la trabajadora presentará la solicitud ante la entidad gestora o colaboradora que emitió la certificación de riesgo.

### Si la Mutua no reconoce el riesgo para la trabajadora embarazada

- ✓ Presentar una reclamación por escrito, pidiendo una **hoja de reclamaciones propia de la Mutua**, explicando con el máximo detalle, si el trato recibido ha sido correcto, tareas que se realizan en el trabajo y exposición a riesgos, informe del médico de cabecera.

Presentar una **reclamación previa ante el INSS** para que conste el problema con la mutua.

Presentar **denuncia ante la Inspección de Trabajo y Seguridad Social**.

En caso necesario acudir al médico de atención primaria, explicarle la situación, y solicitar la **Incapacidad Temporal derivada de contingencias comunes**. En ese caso se iniciará el procedimiento de determinación de contingencias (Puede Inicialo la Inspección Médica o la propia trabajadora).

## PROCEDIMIENTO PARA EL RECONOCIMIENTO DEL DERECHO

**Si la empresa no tiene evaluación de riesgos o el servicio de prevención no reconoce la existencia del riesgo**

Los Delegados de Prevención **solicitarán reunión del Comité de Seguridad y Salud**, exigiendo a la empresa la realización de la Evaluación de Riesgos del puesto de trabajo o el reconocimiento del riesgo existente a la empresa y al servicio de Prevención.

**Denunciar la situación a la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.**

Del mismo modo que en el supuesto anterior, si es necesario acudir al médico de atención primaria y **solicitar la Incapacidad Temporal derivada de contingencias comunes**, iniciando el procedimiento de determinación de contingencias.

## 8. ANEXO

# Reglamento de funcionamiento del Comité de Seguridad y Salud

El presente **MODELO** de Reglamento de Régimen Interno, regula la constitución, funcionamiento y competencias del Comité de Seguridad y Salud, así como las de sus miembros cuando actúan por delegación del mismo.

### *Artículo 1: OBJETO Y DEFINICIÓN*

1. El Objeto del presente Reglamento es regular el funcionamiento interno del Comité de Seguridad y Salud de XXXXX.
2. El Comité de Seguridad y Salud es el órgano paritario y colegiado de participación destinado a la consulta regular y periódica de las actuaciones de la empresa en materia de prevención de riesgos.
3. Se constituirá un Comité de Seguridad y Salud en todas las empresas o centros de trabajo que cuenten con 50 ó más trabajadores.

El Comité estará formado por los Delegados de Prevención, de una parte, y por el empresario y/o sus representantes en número igual al de los Delegados de Prevención, de la otra.

En las reuniones del Comité de Seguridad y Salud participarán, con voz pero sin voto, los Delegados Sindicales y los responsables técnicos de la prevención en la empresa que no estén incluidos en la composición a la que se refiere el párrafo anterior. En las mismas condiciones podrán participar trabajadores de la empresa que cuenten con una especial cualificación o información respecto de concretas cuestiones que se debatan en este órgano y técnicos en prevención ajenos a la empresa, siempre que así lo solicite alguna de las representaciones en el Comité.

4. El Comité de Seguridad y Salud se reunirá trimestralmente y siempre que lo solicite un tercio de las representaciones en el mismo. El Comité adoptará sus propias normas de funcionamiento.

Las empresas que cuenten con varios centros de trabajo dotados de Comité de Seguridad y Salud podrán acordar con sus trabajadores la creación de un Comité Intercentros, con las funciones que el acuerdo le atribuya.

5. El presente Reglamento se acuerda entre los Delegados de Prevención y los representantes del empresario, que constituyen el Comité de Seguridad y Salud de la empresa, al amparo de lo dispuesto en los artículos 38 y 39 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, y en concreto del artículo 38.3 que prevé la adopción por el propio Comité de Seguridad y Salud de sus normas de funcionamiento.

## **Artículo 2: DENOMINACIÓN Y AMBITO DE APLICACIÓN**

1. El Comité de Seguridad y Salud se constituye en la empresa \_\_\_\_\_, ubicada, a todos los efectos legales en el domicilio social de la empresa, en la localidad de \_\_\_\_\_ (\_\_\_\_\_) c/ \_\_\_\_\_ nº \_\_\_\_\_, de acuerdo con lo previsto en la Ley 31/95 de Prevención de Riesgos Laborales.

Las actuaciones del Comité de Seguridad y Salud de \_\_\_\_\_ estarán comprendidas en todos los locales y centros que la empresa pueda poseer:

(Se incluirá listado de centros donde sea e aplicación el Reglamento)

El Comité ha quedado constituido el día \_\_\_\_\_ de \_\_\_\_\_ de 20\_\_

## **Artículo 3: COMPOSICIÓN DEL COMITÉ**

1. El Comité de Seguridad y Salud es un órgano paritario, es decir, compuesto por igual número de miembros por parte de la empresa, que por parte de los trabajadores.
2. El número de Delegados de Prevención será el correspondiente a la escala prevista en el art. 35.2 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales con respecto al total del personal.
3. En el momento de constituirse el Comité de Seguridad y Salud el número de Delegados de Prevención correspondiente es \_\_\_\_\_.
4. El Comité de Seguridad y Salud estará compuesto, conforme a lo previsto en el artículo 38 de la Ley de Prevención por \_\_\_\_\_ representantes de los trabajadores y por \_\_\_\_\_ representantes de la empresa. Dado el carácter paritario del Comité de Salud Laboral, todas sus actuaciones deberán realizarse de forma conjunta, previo acuerdo y con representación de ambas partes.
5. Los miembros pertenecientes al Comité de Seguridad y Salud de los distintos órganos de representación serán reelegidos con la periodicidad establecida para las elecciones a dichos órganos.
6. Podrán formar parte del Comité de Seguridad y Salud, con voz pero sin voto:
  - a) Aquellos trabajadores que con una especial cualificación o información, y conocimientos técnicos de prevención en la empresa, no estén incluidos como representantes de los mismos.
  - b) A solicitud de alguna o de ambas representaciones, técnicos y especialistas en prevención ajenos a la empresa.
  - c) A las reuniones del Comité de Seguridad y Salud, asistirán con voz pero sin voto, los Delegados Sindicales nombrados por los Sindicatos, y los responsables técnicos de prevención de la empresa.

Las vacantes que se produzcan entre los Delegados de Prevención serán designadas entre los representantes de los trabajadores, nombrando un nuevo Delegado de la misma

opción sindical al que perteneciera el que deja la vacante y las que se produzcan entre los representantes de la empresa los designará esta.

Las sustituciones temporales que sucedan, serán cubiertas por otros miembros que designará la parte social entre sus componentes, nombrando un sustituto de la misma opción sindical a la que perteneciera el Delegado de Prevención sustituido. Las sustituciones entre los representantes de la empresa, será la dirección de la misma la que comunique su sustituto.

Todas las vacantes y sustituciones que se produzcan, así como el nombramiento de los sustitutos de las mismas, serán comunicadas al Presidente del Comité de Seguridad y Salud. Serán efectivas a partir de la primera reunión que se celebre.

Cuando alguno de los Delegados de Prevención cese en el ejercicio de su actividad por causas justificadas antes de finalizar el período correspondiente, la parte afectada procederá a designar un nuevo representante.

El nombramiento y duración del mandato de los representantes de la empresa son potestad discrecional de la dirección de la empresa, basándose siempre en criterios objetivos. Y perderán su condición como tales cuando así lo decida la dirección de la empresa.

A día X de XX de XXXX, el Comité de Seguridad y Salud de \_\_\_\_\_ es paritario y está integrado por los siguientes miembros:

La representación de los trabajadores la ostentan

- D. \_\_\_\_\_, Cargo (sindicato) \_\_\_\_\_ @ \_\_\_\_\_ Tel contacto \_\_\_\_\_ .
- D. \_\_\_\_\_, Cargo (sindicato) \_\_\_\_\_ @ \_\_\_\_\_ Tel contacto \_\_\_\_\_ .
- D. \_\_\_\_\_, Cargo (sindicato) \_\_\_\_\_ @ \_\_\_\_\_ Tel contacto \_\_\_\_\_ .

La representación de la empresa está formada por :

- D. \_\_\_\_\_, Cargo (sindicato) \_\_\_\_\_ @ \_\_\_\_\_ Tel contacto \_\_\_\_\_
- D. \_\_\_\_\_, Cargo (sindicato) \_\_\_\_\_ @ \_\_\_\_\_ Tel contacto \_\_\_\_\_
- D. \_\_\_\_\_, Cargo (sindicato) \_\_\_\_\_ @ \_\_\_\_\_ Tel contacto \_\_\_\_\_

El cargo de Presidente recae en D. \_\_\_\_\_ y el de Secretario en D. \_\_\_\_\_ a propuesta de las respectivas partes.

**Artículo 4: ORGANIZACIÓN DEL COMITÉ DE SEGURIDAD Y SALUD**

1. El Comité de Seguridad y Salud elegirá de entre sus miembros, aquellas personas que ostentaran la condición de presidente y secretario.

El mandato será de un año.

2. El nombramiento de estos cargos será adoptado alternativamente por cada una de las partes, representantes de la empresa y representantes de los trabajadores, con renovación anual.
3. La Presidencia será ocupada alternativamente durante un año por un representante de la empresa y otro año por un representante de los trabajadores. Igual fórmula de elección se llevará a cabo con el Secretario del Comité.
4. Una vez procedida la elección del Presidente y del Secretario se levantará acta de la misma, lo cual será firmada por todos los asistentes a la reunión.

### **Artículo 5: COMISIONES DE TRABAJO**

---

1. El Pleno del Comité de Seguridad y Salud podrá constituir cuantas Comisiones de Trabajo determine según las necesidades o asuntos concretos. Su constitución, disolución o cambio de funciones si procede, serán decididas por mayoría de miembros del Comité.

Las Comisiones se podrán constituir para tareas permanentes o para cuestiones concretas en el tiempo, las cuales una vez finalizadas estas últimas sus trabajos quedarán automáticamente disueltos, lo cual será ratificado por el Pleno de la Comisión.

2. Será únicamente el Pleno del Comité de Seguridad y Salud quien determine su composición que deberá ser paritaria y los trabajos concretos a realizar.
3. Las propuestas o estudios realizados por estas Comisiones deberán ser aprobadas en cada caso, por el Pleno del Comité de Seguridad y Salud.
4. Para la actividad y funcionamiento de estas comisiones se estará al acuerdo de constitución y en su defecto a lo establecido en el presente Reglamento.

### **Artículo 6: FUNCIONES Y COMPETENCIAS DEL COMITÉ**

---

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

e) Participar en la elaboración, puesta en práctica y evaluación de los planes y programas de prevención de riesgos de la empresa. A tal efecto, en su seno se debatirán, antes de su puesta en práctica y en lo referente a su incidencia en la prevención de riesgos, la elección de la modalidad organizativa de la empresa y, en su caso, la gestión realizada por las entidades especializadas con las que la empresa hubiera concertado la realización de actividades preventivas; los proyectos en materia de planificación, organización del trabajo e introducción de nuevas tecnologías, organización y desarrollo de las actividades de protección y prevención a que se refiere el artículo 16 de la Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales; y proyecto y organización de la formación en materia preventiva;

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

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

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

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

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

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

k) A fin de dar cumplimiento a lo dispuesto en la Ley 31/1995 para la Prevención de Riesgos Laborales, respecto de la colaboración entre empresas en los supuestos de desarrollo simultáneo de actividades en un mismo centro de trabajo, se podrá acordar la realización de reuniones conjuntas de los Comités de Seguridad y Salud o, en su defecto, de los Delegados de Prevención y empresarios de las empresas que carezcan de dichos Comités, u otras medidas de actuación coordinada.

l) Conocer y elaborar informe previo vinculante sobre cualquier cambio organizativo, productivo, técnico o de otro tipo, así como de cualquier aspecto o condiciones de trabajo, que por sus características pueda tener repercusión directa o indirecta sobre la seguridad y salud de los trabajadores.

## **Artículo 7: FUNCIONES Y COMPETENCIAS DEL PRESIDENTE**

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

a) Presidir y moderar las reuniones del Comité.

b) Ostentar la representación del Comité, conjuntamente con el Secretario.

c) Programar junto con el Secretario, las actividades anuales del Comité.

d) Convocar junto con el Secretario, las reuniones del Comité, fijando las fechas y el Orden del Día de cada reunión del Comité de Seguridad y Salud.

e) Someter los asuntos tratados en el pleno a votación, siempre que éstos hayan sido suficientemente debatidos.

f) Emitir y/o transmitir los informes y documentación solicitada por los Miembros del propio Comité, la Dirección de la empresa, las Secciones Sindicales de los sindicatos, la Inspección de Trabajo, el Servicio de Prevención o cualquier otra estancia u organismo oficial que lo solicite.

g) Poner su visto bueno en las actas de las reuniones, y en cuantos escritos y documentos se originen en el Comité de Seguridad y Salud.

- h) Coordinar la colaboración de trabajadores con el Comité a la hora de realizar informes, encuestas u opiniones de éstos, sobre temas o situaciones concretas.
  - i) Ejercer los plenos derechos de participación que, como miembro del Comité, le corresponde.
2. El Presidente del Comité de Seguridad y Salud, no podrá delegar sus funciones en ningún miembro. En todo caso será únicamente el Pleno del Comité quién decida la persona o personas del mismo que sustituya a la Presidente en cada caso. Únicamente en el caso de ausencia breve justificada, podrá delegar sus funciones en el Secretario del Comité.

### **Artículo 8: FUNCIONES Y COMPETENCIAS DEL SECRETARIO**

---

1. El Secretario del Comité de Seguridad y Salud, tendrá las funciones y competencias siguientes:
- a) Representar el Comité conjuntamente con el Presidente.
  - b) Hacer efectiva la convocatoria de las reuniones del Comité, de acuerdo con el Presidente, dentro de los plazos previstos, enviando previamente del Orden del Día.
  - c) Redactar las Actas de las reuniones y firmarlas, con el Visto Bueno del Presidente, y entregar copias de las mismas puntualmente a los miembros del Comité y a los Delegados Sindicales de los Sindicatos.
  - d) Dar fe de los acuerdos del Comité, expidiendo los Certificados que procedan, a petición de cualquier miembro del mismo.
  - e) Redactar, firmar y enviar la correspondencia del Comité, con el Visto Bueno del Presidente.
  - f) Custodiar debidamente archivados los documentos, y demás pertenencias del Comité.
  - g) Sustituir al Presidente en caso de ausencia breve justificada.
  - h) Ejercer sus plenos derechos de participación que, como miembro del Comité le corresponde.
2. El Secretario del Comité de Seguridad y Salud, no podrá delegar sus funciones en ningún miembro.

En todo caso será únicamente el Pleno del Comité quien decida la persona o personas del mismo, que sustituyan al Secretario en cada caso.

### **Artículo 9: SUSTITUCIONES**

---

1. Los miembros del Comité de Seguridad y Salud podrán causar baja en el mismo, por la siguientes causas:



- a) Por renuncia del Cargo, la cual será notificada por escrito al Presidente o Secretario del Comité.
  - b) Por revocación de su mandato por parte de la empresa o del Comité de Empresa.
  - c) Por finalización de su mandato como miembro del Comité de Empresa.
2. Las sustituciones, renovaciones, o dimisiones de los Delegados de Prevención se comunicarán por escrito a la Dirección de la Empresa, con la firma del Secretario del Comité de Empresa y el Visto Bueno de su Presidente, indicando la causa de la dimisión.
  3. Las sustituciones que se produzcan de los representantes de la empresa en el Comité de Seguridad y Salud ésta la comunicará al Comité de Empresa y Comité de Seguridad y Salud por escrito dirigido a los Presidentes de ambos órganos.
  4. Ante cualquier vacante, ésta será cubierta de forma urgente por quien le corresponda nombrar su sustituto.
  5. Las renunciaciones, dimisiones y sustituciones serán notificadas a los trabajadores a través del tablón de anuncios por el Secretario del Comité de Seguridad y Salud.

### **Artículo 10: TÉCNICOS ASESORES**

---

1. Los miembros del Servicio de Prevención de formarán parte del Comité de Seguridad y Salud como asesores con voz pero sin voto.
2. En cualquier momento los representantes de los trabajadores y de la empresa podrán incorporar técnicos asesores a las reuniones, teniendo en este caso derecho a voz pero no a voto.
3. La solicitud de presencia de asesores externos se realizará en las 48 horas previas a la reunión ordinaria en escrito dirigido al presidente del Comité de Seguridad y Salud tramitado a través del secretario. En las reuniones extraordinarias urgentes se podrá realizar la solicitud de forma verbal al comienzo de la reunión.
4. A requerimiento del Comité de Seguridad y Salud podrá asistir a las sesiones cualquier empleado de la empresa que, bien por su capacidad técnica o por la información que posea de algún asunto determinado, se considere de interés para el desarrollo de la sesión.
5. Los derechos y deberes de los demás miembros del Comité de Seguridad y Salud serán los regulados en la Ley 31/95 de Prevención de Riesgos Laborales y los que el propio Comité reglamentariamente acuerde concederles.

### **Artículo 11: RECURSOS DEL COMITÉ DE SEGURIDAD Y SALUD**

---

1. El Comité de Seguridad y Salud de contar con todos los recursos necesarios para realizar sus funciones. Dichos recursos serán:
  - Sala de reunión para realizar las sesiones ordinarias y extraordinarias.
  - Disponibilidad de equipo informático para la transmisión de convocatorias, redacción

- de actas y búsqueda de normativa legal y técnica.
- Tablón de anuncios.
- Recursos económicos para campañas preventivas.
- Buzón para recoger quejas, sugerencias.

## **Artículo 12: REUNIONES DEL COMITÉ**

1. El pleno del Comité de Seguridad y Salud se reunirá obligatoriamente, al menos, trimestralmente, pudiéndose reunir en cualquier momento ante asuntos que lo requieran.

Las Reuniones del Comité de Seguridad y salud pueden ser de dos clases:

- Reuniones ordinarias. El Comité de Seguridad y Salud se reunirá, en sesión ordinaria, al menos una vez cada tres meses.
- Reuniones Extraordinarias. Extraordinariamente, se podrá reunir el Comité, cuando concurra alguna de las siguientes circunstancias:
  - ✓ Por iniciativa del Presidente, en base a la urgencia de los asuntos a tratar.
  - ✓ Cuando se produzcan sanciones por incumplimiento.
  - ✓ Cuando haya tenido lugar un accidente con daños o riesgo grave para la salud o el medio ambiente.
  - ✓ Cuando lo soliciten un tercio de sus miembros.
  - ✓ Balance anual del Plan de Prevención e informe de la memoria anual y programación del Servicio de Prevención.

2. Las reuniones podrán ser convocadas por el Presidente o un tercio de los miembros del Comité.

3. Las reuniones que se realicen a petición de los miembros del Comité, se entregará por escrito al Presidente, los motivos de la convocatoria, junto al Orden del Día propuesto. El Presidente convocará la reunión en un plazo máximo de tres días a recibir la petición. La reunión se celebrará en un máximo de diez días a partir de la fecha de la solicitud de la reunión al Presidente.

4. El Secretario del Comité de Seguridad y Salud es el responsable, de la convocatoria de las reuniones, así como de que se respeten los plazos establecidos.

5. La empresa en cada reunión del Comité de Seguridad y Salud, presentará un informe conteniendo al menos, las siguientes cuestiones:

- a) Nivel de aplicación y resultados del Plan de Prevención.
- b) Resultado de los controles ambientales y actividades de vigilancia y salud.
- c) Evolución de la siniestralidad tanto en accidente como en enfermedades profesionales.
- d) Incidencia de enfermedades que hayan causado bajas laborales.
- e) Cualesquiera otras solicitadas por escrito por alguna de las partes.

6. Las convocatorias de las reuniones del Comité de Seguridad y Salud reflejarán el lugar, día, hora de comienzo, así como la hora prevista de finalización, acompañada del Orden del Día, y la documentación de apoyo que proceda. Se realizarán por escrito, fax, correo electrónico o cualquier otro medio que permita tener constancia de la recep-

ción del interesado. Con motivo de la primera reunión de constitución del comité se incluirá un apartado de constitución del Comité.

7. Cada miembro del Comité recibirá en mano, cada convocatoria de reunión, así como a la Dirección de la empresa y a los representantes de cada una de las Secciones Sindicales.
8. Las reuniones del Comité de Seguridad y Salud, se celebrarán dentro de la jornada de trabajo y su tiempo se considera a todos los efectos como tiempo de trabajo efectivo, retribuido.
9. Asimismo, tendrá el mismo tratamiento el tiempo dedicado por los Delegados de Prevención en las funciones y tareas que les asignan los artículo 36.2.a), 37.1( y 37.2) de la Ley de Prevención, éste último sin perjuicio de que la formación que el Delegado reciba, lo sea por organismos o entidades ajenos a la empresa.
10. Las reuniones del Comité de Seguridad y Salud, tanto ordinarias como extraordinarias, quedarán válidamente constituidas, en primera convocatoria, cuando concurren la mitad más uno de sus miembros, y en segunda convocatoria, que podrá celebrarse media hora después de la primera, cualquiera que sea el número de miembros presentes y siendo precisa la asistencia del presidente y secretario o, en su caso, de quienes les sustituyan.

### **Artículo 13: ORDEN DEL DÍA**

---

1. El Orden del Día lo establecerá el Presidente en la convocatoria, el cual indicará todos los puntos o temas que haya solicitado cualquier miembro del Comité.
2. Excepcionalmente, se podrá incluir algún punto en el Orden del Día ya establecido, siempre que se trate de un asunto urgente surgido después de cerrada la convocatoria de la reunión. Para su inclusión deberá contar con la aprobación de todos los miembros presentes en la reunión.
3. Los trabajadores podrán someter a la consideración del Comité de Seguridad y Salud cualquier iniciativa sobre asuntos en los que el Comité tenga competencia.  
Esta solicitud deberá enviarla debidamente argumentada por escrito y firmada por el solicitante o solicitantes, la cual deberá ser incluida en el Orden del Día de la próxima reunión a celebrar por el Comité.

### **Artículo 14: CONSTITUCIÓN FORMAL. QUÓRUM**

---

1. El Comité de Seguridad y Salud quedará válidamente constituido, a partir de la presencia de dos tercios de sus miembros en primera convocatoria, o la mayoría absoluta, la mitad del total de miembros más uno, en segunda convocatoria.
2. A instancia de cualquiera de las dos representaciones que conforman el Comité, se podrá invitar a las reuniones (en puntos o temas concretos), a trabajadores de la empresa que cuenten con una especial cualificación o formación en la materia, así como a técnicos de prevención ajenos a la empresa.

### **Artículo 15: ACUERDOS / VOTACIONES**

---

1. La toma de decisiones por el Comité de Seguridad y Salud exigirá la previa constitución formal del mismo, con quórum suficiente, no pudiendo someterse a votación ningún asunto si no están presentes en la reunión, al menos, la mitad más uno de los miembros.
2. Todos los acuerdos, del Comité de Seguridad y Salud se tomarán por mayoría absoluta de los presentes, es decir, por acuerdo de la mitad más uno de los asistentes, excepto para los asuntos en que alguna norma legal exija otra mayoría cualificada.
3. En caso de que una propuesta no consiga la mayoría absoluta se pondrá a votación hasta tres veces, si no consiguiese la mayoría, o bien se rechaza definitivamente o se decide retomarla en un próximo Orden del Día.
4. Solamente podrán adoptarse acuerdos sobre los puntos incluidos expresamente en el Orden del Día.

Los temas que se traten en el apartado de varios o de ruegos y preguntas lo serán sólo a efectos informativos o de discusión, para que se pueda votar o decidir sobre estos temas deberán ser incluidos como puntos separados en el Orden del Día de una próxima reunión.

5. El voto será libre y a mano alzada, salvo que algún miembro pida que la votación sea secreta.
6. Ninguno de los miembros del Comité de Seguridad y Salud tendrá voto de calidad en caso de una votación con resultado de empate. No se podrá delegar el voto.

### **Artículo 16: ACTAS**

---

1. El Secretario es el encargado de levantar acta de todas las reuniones que celebre el Comité tanto ordinarias como las extraordinarias, aprobándose esta inmediatamente que finalice el debate y votación, si procede, del último punto del Orden del Día.
2. El Acta contendrá:
  - Nombre de los asistentes a la reunión relación.
  - Relación de ausentes.
  - Circunstancias del lugar y tiempo en que se ha celebrado
  - Puntos principales de las deliberaciones
  - Contenido de acuerdos adoptados.
  - Incluyendo el resultado de las votaciones.
  - Y todo aquello que algún miembro solicite que conste en acta.

El acta una vez leída al Pleno del Comité por el Secretario y efectuados los comentarios y correcciones oportunas, se aprobará su contenido y será firmada por el Secretario con el visto bueno del Presidente y por todos los miembros del Comité asistentes.

4. De las actas de las reuniones se le entregará copia a todos los miembros del Comité a los Delegados Sindicales, a la Dirección de la empresa y una copia será expuesta en el tablón de anuncios.

5. Es el Secretario el encargado de llevar al día y de custodiar el Libro de Actas, el cual estará debidamente legalizado.

### **Artículo 17: COORDINACIÓN ACTIVIDADES EMPRESARIALES**

---

1. Si en el Centro de Trabajo operasen varias empresas (subcontratas, ETT's, etc), el Comité de Seguridad y Salud velará para que las empresas puedan incorporarse al comité de seguridad y salud como miembros de pleno derechos mientras dure el desarrollo simultáneo de las actividades.
2. Podrán mantener reuniones conjuntas tanto iniciales como periódicas a fin de coordinar problemas comunes en materia de Seguridad y Salud Laboral. Y serán comunicadas previamente a la Dirección de la empresa.
3. Los Delegados de Prevención de las empresas que desarrollen su trabajo en un mismo centro podrán incorporarse al Comité de Seguridad y Salud con voz, pero sin voto, mientras dure el desarrollo simultáneo de actividades.

### **Artículo 18: LAS RELACIONES DEL COMITÉ DE SEGURIDAD Y SALUD Y LOS TRABAJADORES**

---

1. Todas las convocatorias y actas del Comité de Seguridad y Salud se darán a conocer entre los trabajadores de la empresa, mediante su publicación en el tablón de anuncios, a los efectos de que éstos puedan hacer llegar sus propuestas y opiniones al mismo a través del buzón de opinión.
2. Asimismo, con carácter anual, se confeccionará una memoria sobre las actividades del Comité de Seguridad y Salud, que se publicará en el tablón de anuncios.
3. Cualquier trabajador de la empresa que consideren afectados sus derechos en temas de seguridad y salud laboral, podrán ponerlo en conocimiento, por escrito, a cualquier miembro del Comité de Seguridad y Salud.
4. Todas las reclamaciones deberán ser puestas en conocimiento del presidente o secretario, al objeto de que la misma sea solucionada lo más pronto posible por el órgano competente.

### **Artículo 19: CREDITO HORARIO**

---

1. El tiempo dedicado a las reuniones del Comité de Seguridad y Salud y el desempeño de las funciones de Secretario y Presidente, tendrán la consideración de trabajo efectivo y por lo tanto no se computaran como crédito horario, con cargo a lo previsto en el art. 68 del Estatuto de los trabajadores y en el art. 37.1 de la Ley Prevención de Riesgos Laborales.

### **Artículo 20: REGIMÉN JURÍDICO**

---

2. El Comité de Seguridad y Salud de la empresa se regirá, en lo no dispuesto en este

Reglamento, por la normativa general sobre Prevención de Riesgos Laborales así como según la normativa Laboral aplicable al respecto.

### **Artículo 21: APROBACIÓN Y REFORMA DEL REGLAMENTO**

---

1. La aprobación o modificación del presente Reglamento se hará por mayoría absoluta de los miembros del Comité.
2. Las modificaciones de este reglamento tendrán validez desde el momento de su aprobación.
3. Una vez aprobado, será presentado para su registro ante el Órgano Autónomo competente, en la materia junto con el acta de la reunión del Comité en el que se haya aprobado o modificado.
4. Del presente Reglamento se entregará copia a todos los miembros del Comité, a la Dirección de la empresa o a los Delegados del Comité de Empresa, Delegados Sindicales y a cuantos trabajadores lo soliciten.
5. Este Reglamento entrará en vigor desde la fecha de su aprobación definitiva por el Comité de Seguridad y Salud.

### **Artículo 17: DERECHO SUPLETORIO**

---

1. Para todo lo que no recoja el presente Reglamento actuará con carácter supletorio lo dispuesto en la Ley de Protección de Datos y en las disposiciones legales vigentes en cada momento.

Y, para que así conste a los efectos oportunos, las partes, en la representación que ostentan, firman el presente Reglamento en señal de aceptación y fiel cumplimiento de los contenidos del mismo en \_\_\_\_\_, a \_\_\_\_\_ de \_\_\_\_\_ de \_\_\_\_\_.

Fdo.:  
El Secretario

Vº Bº  
El Presidente

(Firma de todos los miembros del Comité de Seguridad y Salud).





Con la financiación de:



**FUNDACIÓN  
PARA LA  
PREVENCIÓN  
DE RIESGOS  
LABORALES**

AT-0169/2014 Gabinete Confederal para asistencia técnica,  
asesoramiento y apoyo en materia de Prevención de Riesgos  
Laborales