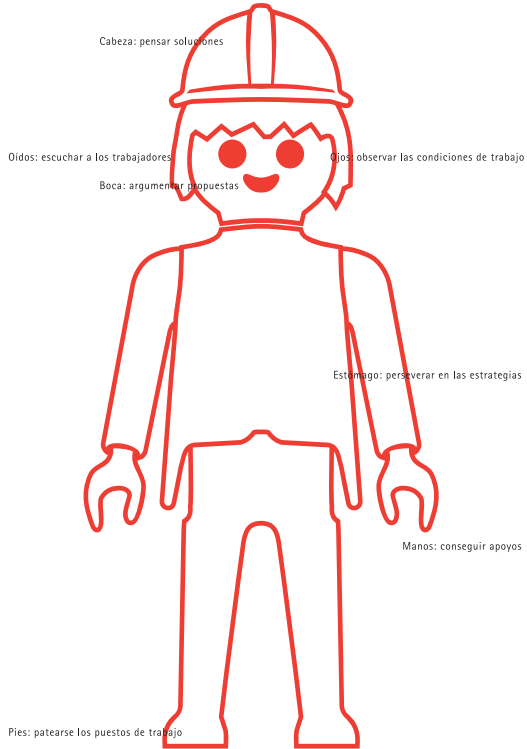


Guía del Delegado y la Delegada de Prevención





GUÍA DEL DELEGADO Y LA DELEGADA DE PREVENCIÓN

nueva edición 2012

GUÍA DEL DELEGADO Y LA DELEGADA DE PREVENCIÓN

Nueva edición 2012

Agradecemos la inestimable colaboración en la realización de esta reedición de la guía a los autores de las anteriores versiones: Pere Boix, Rafael Gadea, Rebeca Torada, Valeria Uberti-Bona, Estefanía Blount.

Y el enriquecimiento de esta edición a través de las aportaciones de las Secretarías de Salud Laboral y Medio Ambiente de CCOO –Pedro J. Linares Rodríguez, Jaime González, María Torvisco, José Luis Rodríguez, Pablo Frutos, Antonio Ferrer, Ángel Muñoz, Luis Cuenca y Manel Ferri– y de ISTAS Rafael Torrente, Fernando Rodrigo, Claudia Narocki, María José López Jacob, Neus Moreno, María Purificación Morán, Isabel Dudzinski.

Esta publicación se realiza en el marco de la acción «AD-0003/2012 Prevención de riesgos en las empresas: herramientas de apoyo», realizada con la financiación de la FPRL

Edita: INSTITUTO SINDICAL DE TRABAJO, AMBIENTE Y SALUD (ISTAS)

Ilustraciones: ANTONIO SOLAZ

Realiza: PARALELO EDICIÓN, S.A.

ISBN: 84-87871-52-5


Depósito legal: V-199-2013

Impreso en papel reciclado



ÍNDICE

PRESENTACIÓN	5
LA SALUD LABORAL	8
Ámbito legal de la salud laboral	9
El método de trabajo epidemiológico	10
¿En qué consiste la prevención de riesgos?	13
«Reglas del juego»	14
Facultades y competencias. Principios generales	15
Normativa básica en salud laboral	18
Lista normativa prevención de riesgos laborales	20
Tutela efectiva derechos en salud laboral	25
La salud laboral en la función pública	26
La salud laboral en empresas de trabajo temporal (ETT)	28
La salud laboral de los trabajadores de las contratas y las subcontratas	32
Quién es quién: Instituciones y organismos	34
OBLIGACIONES Y DERECHOS	35
El deber empresarial de seguridad	35
Derechos de los trabajadores/as	44
La Ley 36/2011, reguladora de la jurisdicción social	47
Consulta y participación en salud laboral	48
¿Qué es y para qué sirve un servicio de prevención?	66
Las Mutuas de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales de la Seguridad Social y la actividad preventiva	89
La vigilancia de la salud de los trabajadores y trabajadoras	97
Estrategias sindicales	101
Salud laboral y medio ambiente	107
La intervención sindical en la empresa en el ámbito de las drogodependencias	116
Seguridad vial, prevención de riesgos laborales en el tráfico rodado y los planes de movilidad sostenible como herramienta de prevención	126



Con el compromiso de las Secretarías Confederales de Salud Laboral y Medio Ambiente para proporcionar a los delegados y delegadas de CCOO una herramienta útil para facilitar su difícil tarea en la reivindicación de la seguridad y la salud y poner en valor la importancia de lo que hacen para conseguir cada día centros de trabajo más saludables para los compañeros y compañeras que allí trabajan codo con codo. A la vez que se pretende trasladar esos logros al entorno donde se vive individual y colectivamente.

PRESENTACIÓN

Desde la entrada en vigor de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, en 1996, los conceptos de prevención, seguridad y salud en el trabajo y derechos y obligaciones al respecto han ido teniendo espacio propio en la sociedad española y en las relaciones laborales. La preocupación por los accidentes, la seguridad y la salud ha permitido avanzar en el conocimiento de los daños del trabajo y, lo que es mejor, de los determinantes adscritos al ámbito laboral que influyen en la pérdida de salud de las personas ocupadas.

Con la Ley de Prevención de Riesgos Laborales se asentaron las bases para la normativa en este ámbito, además se puso el diálogo social como valor para el compromiso y el consenso de los agentes sociales para así avanzar en la mejora de las condiciones de trabajo.

Por tanto, «la cultura» es un paso adelante que ha facilitado la presencia de forma transversal de la disciplina de la prevención a todos los niveles formativos, desde la escuela infantil a la universidad, pasando por la formación profesional. Pero el sindicato ha de continuar la acción sindical en el seno de las empresas y a nivel institucional para controlar y hacer cumplir las normas y los pactos en materia de seguridad y salud. Más ahora que con la crisis los poderes neoliberales están tratando de limitar la voz de la representación de los trabajadores, para imponer el criterio unidireccional de la patronal en la organización del trabajo.

Hoy en día ya nadie duda que el riesgo laboral sea *evitable* si se aplican las medidas preventivas adecuadas.

Es importante poner en valor que el fin último de la prevención no queda en evitar los daños, sino en conseguir la mejora de las condiciones de trabajo. Por lo que existe un horizonte amplio que cumplir. Un ámbito donde aplicar aquellas medidas que restan inequidades y consiguen un bienestar común tanto en el ámbito laboral como en su ineludible correlato que es la sociedad en general.

En Comisiones Obreras intentamos contribuir a la reducción de daños, al análisis y evaluación de las causas de los mismos y a la planificación de medidas que hagan más saludables los lugares de trabajo. Para ello hemos puesto nuestro conocimiento, aportando herramientas útiles a la evaluación, y nuestro «saber hacer» en el seno de las empresas, ya que la prevención de riesgos laborales es uno de los objetivos fundamentales en la acción sindical y en la negociación colectiva.

La **Estrategia Española de Seguridad y Salud en el Trabajo 2007-2012**, que fue fruto del diálogo social, cierra ahora un periodo. En Europa no existe un compromiso manifiesto por una nueva estrategia que organice el trabajo en un futuro próximo, por lo que los agentes sindicales tenemos el reto de hacer una Europa más solidaria y con un compromiso social más manifiesto, de lo que será una prueba el que tengamos una nueva estrategia que mejore las debilidades en prevención que la crisis económica ha puesto de manifiesto.

En CCOO hemos apostado por un constante desarrollo normativo de la Ley de Prevención y una participación institucional para la práctica convencional en los órganos tripartitos, tanto a nivel nacional como en los diversos territorios y con sus gobiernos locales.

Este sindicato lleva años reivindicando la necesidad de un cambio en el modelo productivo que pueda plantear una alternativa a la salida de esta crisis. El negocio financiero y la deuda que han planteado interesadamente los poderes neoliberales, junto a este Gobierno, pretenden que la crisis sirva para afianzar los poderes unidireccionales del capital financiero. La propia estrategia que los mercados plantean frente a una crisis que ellos mismos han creado, les sirve para afianzar su poder y por ende reducir toda capacidad de los trabajadores por medio de sus representantes.

La falta de inversiones públicas está generando falta de incentivos en producción, así también los presupuestos en prevención están siendo conscientemente amenazados. Tanto se han reducido las partidas presupuestarias en la UE que la severa austeridad ha ido descendiendo en cascada al ámbito nacional. En CCOO nos oponemos a los ajustes como única medida que se ha de aplicar para salir de la crisis; hay que redefinir gastos y partidas presupuestarias, pero el ajuste del déficit público no puede usarse para pagar deuda de los Estados con el sector bancario, en lugar de aplicarse en incentivos públicos para la creación de un tejido productivo con sectores en los que el I+D+i sea la marca de calidad para competir en un mercado global, ya que con el ajuste y la austeridad se llega al empeoramiento de las condiciones de vida y trabajo y no se puede competir con los países emergentes.

Es imprescindible actualizar las herramientas de calidad para que los delegados y delegadas de prevención puedan realizar su trabajo con efectividad, con criterio y con la seguridad de que su labor funcionará para la mejora de las condiciones de trabajo. Hemos planteado este modelo de guía *online*, en lugar de papel, para que pueda ser actualizable a los nuevos tiempos. Aunque a futuro tenemos pensado dar un nuevo formato al documento papel para que tenga una edición en 2013.

A día de hoy hay que hacer el máximo uso de las potencialidades y facultades de las que dota la normativa de prevención de riesgos laborales para seguir reivindicando en los centros de trabajo la mejora de las condiciones y para poner en valor la seguridad y salud de los trabaja-

dores y trabajadoras. Es la herramienta que todavía no se ha visto afectada por los recortes y, mientras así sean, debemos utilizarla para hacer que el trabajo y los lugares donde este se ejecuta sean cada vez más saludables y, a la vez, sea un instrumento frente a las desigualdades en el origen social, género o condición. Solo así conseguiremos empresas más saludables y sociedades más justas.

Pedro José Linares

Secretario Confederal de Salud Laboral

LA SALUD LABORAL

Tenemos que compartir un criterio interpretativo común del concepto de salud, aunque todos tenemos en mente una definición al respecto. A partir de él, iremos planteando las diversas actuaciones en los centros de trabajo, así como la labor institucional de nuestro sindicato.

La Organización Mundial de la Salud (OMS) define la salud como el estado de completo bienestar físico, mental y social, y no solamente la ausencia de enfermedad, entendiendo esta última precisamente como una alteración estructural o funcional que afecta negativamente al estado de bienestar. Por tanto, el concepto ofrecido por la OMS para definir salud va más allá de la mera no aparición de afecciones a la salud.

Es fácil observar que un estilo de vida adecuado, incluidos en ello hábitos y costumbres tales como la práctica regular de algún deporte, evitar el tabaco, el consumo abusivo de alcohol y otras sustancias adictivas, además de una dieta sana y equilibrada..., son determinantes evidentes para el bienestar físico.

Más difíciles de encadenar en la relación directa, y no obstante también con influencia en ese estado de bienestar, son: la clase social, el estrato socioeconómico, la educación, los medios para el acceso a la medicina preventiva, las posibilidades económicas para cubrir las necesidades básicas, de ocio. Se trata de determinantes sociales que condicionan las manifestaciones naturales de la biología y la percepción del bienestar, que a su vez condicionan la expectativa de vida y la calidad de esta.

Por tanto, la salud de las personas viene determinada por variables que tienen que ver con la sanidad y también con otros factores del entorno social. Y, a su vez, las políticas públicas en este sentido amplio de la salud son un elemento básico para la reducción de las desigualdades sociales. El compromiso de las Administraciones para intervenir y reducir las variables que propician las desigualdades sociales es el eslabón fundamental para un adecuado estado de bienestar y, así, de salud.

En el ámbito español, en 2010 se constituyó la Comisión para Reducir las Desigualdades Sociales en Salud en España. En su informe de mayo de dicho año estableció que: «Avanzando hacia la equidad: propuestas de política e intervenciones para reducir las desigualdades sociales de salud en España», y define como determinantes sociales de la salud «aquellas diferencias en salud injustas y evitables». Criterio que compartimos.

Todos los determinantes sociales tienen que ver con las políticas que condicionan las relaciones de producción y las supraestructuras o las relaciones sociales. De ahí la importancia de

la acción política, que se pone en práctica para definir las prioridades de las inversiones públicas, restar desigualdades y facilitar a los ciudadanos el acceso a la educación, la alimentación equilibrada, la sanidad preventiva, el deporte, la dieta saludable, los alimentos oportunos; todo ello en condiciones de igualdad de oportunidades y para obtener un canon mínimo de esas variables que conducen al bienestar y, por tanto, a la salud.

Así, cuando hablamos de salud, hablamos de un proyecto colectivo. Es responsabilidad de los gobernantes crear las condiciones necesarias, bajo el principio de igualdad, para poder desarrollar dicho proyecto que no solo está definido por la política sanitaria.

En la elaboración, articulación y desarrollo del proyecto de salud es necesaria la participación de la sociedad civil y en particular de todas sus expresiones organizativas: políticas, sociales, empresariales y sindicales, para convertir así este proyecto en una idea común. La salud laboral, como parte importante de este proyecto, se convierte en un objetivo sindical prioritario que reclama la construcción de un discurso integral, dentro de la acción para mejorar las condiciones de trabajo y como alternativa a las decisiones unilaterales de la alta dirección política o empresarial. El sindicato ha de estar presente e implicado en todas las plataformas sociales de negociación colectiva, para dejar su impronta particular en los ámbitos que preocupan al conjunto de la sociedad.

Por tanto, nuestra acción sindical pasa por evidenciar la relación entre trabajo y salud y pormenorizar, con el fin de evitar, prevenir o controlar, en cómo un determinado trabajo y su organización pueden producir la pérdida de la salud. Desde esta perspectiva, el esfuerzo principal radica en la consulta y participación activa, la propuesta y la actuación para conseguir la mejora de las condiciones de trabajo y así evitar la pérdida de salud provocada por el entorno laboral.

Por tanto, la salud laboral es la promoción y protección de las personas y su entorno en el ámbito de trabajo, evitando aquello que pueda afectar a ese equilibrio y provocar la pérdida del bienestar físico, psíquico y social. A su vez, promoviendo aquellas variables que puedan mejorar las condiciones de trabajo y las inequidades con la integración, la participación y la promoción de la salud.

Anticiparse y actuar sobre las condiciones de trabajo es invertir en salud, evitando los altos costes posteriores en la reparación de los daños.

Ámbito legal de la salud laboral

El objetivo de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, Ley 31/1995, es evitar el daño derivado del trabajo y proteger la salud de trabajadores y trabajadoras. Además, la ley amplía los instrumentos al considerar que la normativa sobre prevención de riesgos laborales está constituida por la propia Ley 31/1995, sus desarrollos correspondientes y cuantas otras normas, legales o convencionales, que contengan prescripciones relativas a la adopción de medidas

preventivas en el ámbito laboral o susceptibles de producirlas en dicho ámbito. Por tanto, el ámbito de la salud laboral se hace mucho más amplio y global, superando el corsé que antes lo ceñía a la «seguridad e higiene» y que incluía solo accidentes de trabajo y enfermedades profesionales.

La Ley General de Sanidad, Ley 14/1986, se refería a la salud laboral como la promoción integral de la salud física y mental de trabajadores y trabajadoras. La Ley de Prevención de Riesgos Laborales refuerza esta concepción y extiende su ámbito de actuación a todas las «enfermedades, patologías o lesiones sufridas con motivo u ocasión del trabajo», con referencias explícitas a una serie de riesgos como los relacionados con la repetitividad, los factores psicosociales o para la reproducción. Ello hace patente el propósito de la ley de tutelar la salud laboral en un sentido amplio.

Tras la entrada en vigor de la Ley General de Salud Pública se plantean los dispositivos especializados en la salud de la colectividad, que vigilan el estado de salud de la población y sus determinantes, haciendo notar las potenciales ganancias en salud de diferentes políticas o intervenciones. Además responden a las amenazas sobre la salud de la población y a las crisis sanitarias; implantan acciones en las áreas de protección de la salud, mediante la prevención de los efectos negativos de diversos elementos del entorno, tal como los considera como factores de riesgo la disciplina de la sanidad ambiental, la salud laboral, la seguridad alimentaria o la sanidad exterior.

Esto es lo que nos permite decir que desde la aprobación de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales se ha ampliado el ámbito de la actuación preventiva. Es decir, el campo legal de la prevención en salud laboral no se reduce ya solo al ámbito tradicional de los accidentes de trabajo y las enfermedades profesionales, sino que incluye también las enfermedades relacionadas con el trabajo, para así abordar las condiciones de trabajo y sus determinantes en toda su amplitud.

En definitiva, todo aquello que dañe o sea susceptible de afectar a la salud de las personas en el trabajo debe ser objeto de prevención y está en el ámbito de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales. Si se produce un daño y este es reconocido como accidente de trabajo o enfermedad profesional, el trabajador o trabajadora afectados tienen derecho a la asistencia sanitaria y rehabilitadora imprescindible y además a unas prestaciones económicas que se pueden ver incrementadas si quien era responsable de garantizar la integridad de la persona no emprendió las medidas para ello.

El método de trabajo epidemiológico

Si una enfermedad está recogida en el cuadro de enfermedades profesionales, RD 1299/2006, tiene la presunción de origen laboral que solo decae si alguien demuestra que esa etiología del daño no se debe al trabajo.

Este real decreto contiene una relación de actividades u ocupaciones con las sustancias o elementos propios de las mismas y las enfermedades de origen laboral que pueden ser provocadas en esa exposición. Por ello es importante la declaración como tal de estas enfermedades, ya que existen unas evidencias científicas se da por demostrado su origen laboral. Ahora bien, cuando no es así, pero creemos que una enfermedad está relacionada con el trabajo, hay que poner en evidencia los factores laborales que la han condicionado, para crear esa nueva evidencia científica e ir alimentando el cuadro que dota de presunción de enfermedad profesional a los daños derivados en el puesto de trabajo.

Esto no siempre es fácil y mucho menos en casos individuales. Sin embargo, la relación entre salud y trabajo suele hacerse más evidente cuando estudiamos la incidencia de enfermedades en un colectivo de trabajadores/as. A esta manera de estudiar los problemas de salud colectivos se denomina método *epidemiológico* y se basa, más o menos, en la siguiente forma de razonar¹:

- **Descubrir anomalías:** Cuando en un colectivo de trabajadores/as aparecen más enfermedades de las que cabría esperar, hay que preguntarse inmediatamente si esto tiene que ver con las condiciones de trabajo. Se debe iniciar una investigación para averiguar «qué lo provocó», con el fin de evitar más daños.
- **Casos observados y casos esperados:** La mera existencia de trabajadores/as enfermos no indica un problema de salud laboral. La alarma se dispara cuando hay un exceso de enfermos. Por tanto hay que establecer comparaciones. ¿Cuántos enfermos cabría esperar si ese colectivo no hubiera estado expuesto a nada en el lugar de trabajo? ¿Cuál sería el número de personas enfermas en una población no expuesta al riesgo, pero de edad, sexo y modo de vida similares? Para ello necesitamos información no solo del colectivo de trabajadores/as, sino también de la población con la que lo comparamos.
- **¿Tienen los enfermos algo en común?** Queremos saber si una determinada profesión, proceso o puesto de trabajo tienen algo que ver con el daño. Indagaremos, pues, las similitudes existentes entre los casos respecto a tareas, exposición, antigüedad, hábitos, lugar de residencia, etcétera.
- **¿Qué distingue a los enfermos de los sanos?** Buscamos no solo lo que hay de común en los enfermos, sino qué es lo que les diferencia de los sanos. Pueden estar expuestos a condiciones diferentes, o a condiciones similares pero con diferente intensidad, duración o frecuencia. En cualquier caso no cabe esperar una diferenciación absoluta a nivel individual: casi siempre encontraremos personas sanas expuestas y personas no expuestas que sufren la enfermedad. Ello se debe a la diferente susceptibilidad individual y a que las enfermedades no obedecen a una causa única.

¹ *Estudio de las causas de las enfermedades laborales*, Merletti, Franco; Olsen, Johnson; Vuylsteek, Karen. SGS Editores. 1990.

Detectar enfermedades laborales:



Casos observados



Casos esperados



¿Tienen los enfermos algo en común?



¿Qué distingue a los enfermos de los sanos?

- **El principio de precaución:** No siempre es posible establecer con una evidencia rotunda la relación entre enfermedad y exposición en una determinada situación. Sin embargo, siempre será más beneficioso reducir la exposición, aun con un conocimiento parcial, que someter a los trabajadores/as a los riesgos de no hacer nada por no tener un conocimiento exhaustivo. Un indicio suficiente debería justificar la intervención sin esperar a que el daño a la salud de muchos trabajadores/as ponga en evidencia un riesgo que no se fue capaz de conocer a tiempo. Aunque esta práctica es más frecuente en el ámbito de los daños al medio ambiente o a la experimentación con transgénicos, la filosofía también debe permeabilizar en este sentido en la seguridad y prevención.

Por imperativo legal, esta es la forma de razonar con que se debe hacer prevención en las empresas.

¿En qué consiste la prevención de riesgos?

Prevenir significa anticiparse. Actuar antes de que algo suceda con el fin de impedirlo o para evitar sus efectos. Implica prever con antelación las consecuencias negativas de una situación y actuar para cambiarla.

Un *riesgo* es una situación en la que pueden ocurrir cosas indeseadas. Es en realidad toda circunstancia que aumenta la probabilidad de que suceda algo que valoramos como negativo.

Prevención de riesgos no es ni más ni menos que eliminar o controlar toda condición de trabajo que pueda suponer un daño para la salud de trabajadores y trabajadoras.

Pero, ¿cuáles son esas *condiciones de trabajo* que pueden suponer un daño para la salud de los trabajadores/as? La ley deja patente que el daño a la salud puede proceder no solo de las máquinas, herramientas o sustancias que se emplean en el trabajo, no solo de los locales e instalaciones en los que se trabaja y de los procedimientos que se siguen, sino también de la organización y ordenación del propio trabajo.

Los turnos, el horario, el ritmo, los mecanismos de control del rendimiento del trabajador/a, las relaciones jerárquicas, la asignación de tareas, son aspectos de la organización del trabajo que pueden generar daño a la salud; especialmente, aunque no solo, daño psíquico.

Se tendía a pensar que la organización del trabajo es una facultad exclusiva del empresario, expresión indiscutible de su poder de dirección. Pero eso ya no es así. La Ley de Prevención de Riesgos Laborales erige un límite a esa facultad, exigiendo que se ejerza de modo no perjudicial para la salud de los trabajadores y las trabajadoras. Es un límite de enorme trascendencia que abre a la acción sindical, a la negociación e incluso al control administrativo y judicial

un campo de actuación en cierta medida nuevo. Con el objetivo de defender la salud, los representantes de los trabajadores/as ya pueden discutir con el empresario, con toda legitimidad, sobre la organización del trabajo.

Por último, la prevención no puede hacerse de cualquier manera. La intervención preventiva en los centros de trabajo se rige por unos principios jerárquicos que deben ser respetados, por criterios de eficacia y porque así viene reflejado en la ley:

- evitar los riesgos siempre que sea posible;
- sustituir lo peligroso por lo que entrañe poco o ningún peligro;
- adaptar el trabajo a la persona;
- combatir los riesgos en su origen;
- anteponer la protección colectiva a la individual.

«Reglas del juego»

Nuestro país es heredero de la tendencia francesa en la que las normas externas son la base de la organización de las relaciones sociales y laborales. Por ello, la regulación se antepone al pacto o desarrollo convencional, fijando así los criterios para la prevención. En caso de duda, esos criterios son interpretados por las Administraciones Públicas y, en última instancia, por los jueces.

De esta idea, esto es de la normativa preventiva, por tanto, la heterónoma (es decir, la que proporciona el legislador), o el gobierno de turno (leyes y reales decretos), como la pactada, siendo que esta última tiene que respetar el derecho mínimo e indisponible que proporciona la Ley de Prevención y los textos de desarrollo de la misma, además de todas aquellas normas que tienen que ver con la seguridad y salud. Igual tendencia se tiene que aplicar con los procedimientos generales y protocolos consensuados para hacer efectivos los conocimientos técnico-preventivos a cada situación concreta.

Ello es necesario ya que, aunque hay acuerdo en la necesidad de evitar los daños, se entremezclan intereses enfrentados y distorsionadores del objetivo y los medios para lograrlo. Esas mínimas «reglas del juego» hacen posible el funcionamiento.

Desde este punto de vista podemos considerar la Ley de Prevención de Riesgos Laborales como un consenso social mínimo sobre qué es lo que debe hacer cada cual y cómo debe hacerlo para conseguir el objetivo que la propia ley define: la prevención de los riesgos laborales, la protección de la salud en el trabajo y la mejora progresiva de las condiciones de trabajo. Este consenso básico que es la ley presupone su propio desarrollo tanto mediante normas reglamentarias específicas y normas técnicas como por medio de la negociación colectiva y los pactos institucionales.

Antes de la entrada en vigor de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, CCOO ya trabajaba desde la acción sindical en la salud laboral. En los años 1971, 1972 y 1973, con el sindicato en clan-

destinidad, se hicieron interesantes experiencias que en muchas ocasiones eran *alegales*, al carecer de regulación que les diese cobertura, o adheridas colateralmente a otras normas. En estas actuaciones, además de la lucha política, se reivindicaba los horarios o los ritmos de trabajo.

«Durante la dictadura, lo que primaba en salud laboral era una concepción claramente mercantilista: el riesgo se consideraba inevitable y, frente a él, la única alternativa era la compensación económica. Al trabajador solo le quedaba la posibilidad de la denuncia, denuncia en la que por otra parte tenía muy poca confianza»... «se produce el paso desde el concepto de seguridad e higiene al de salud laboral, donde fue un debate en el que participaron muchas personas, desde CCOO hasta expertos de EEUU, de Italia, de la Organización Mundial de la Salud (OMS) o de la Agencia Internacional para la Investigación del Cáncer (IARC). Fruto de este proceso CCOO elabora en aquella época una serie de documentos públicos donde se plantean metodologías y estrategias de superación de la legislación vigente»².

Facultades y competencias. Principios generales

Para el ejercicio de la acción sindical en la empresa, la normativa prevé una serie de facultades y competencias.

Se entiende por competencias, la legitimidad que tienen los trabajadores y las trabajadoras para participar por sí mismos o por medio de sus representantes en la actividad preventiva en los centros de trabajo, en las empresas y a nivel institucional, tratando de influir en la voluntad política de los gobiernos con competencias en materia de seguridad y salud.

Junto a las competencias es imprescindible gozar de facultades, que son los derechos que respaldan a las personas para ejercer esa legitimidad en defensa de su salud.

¿De dónde parte esa legitimidad para intervenir en prevención de riesgos laborales?

1. Derecho a la salud

La mayor parte de las constituciones modernas reconoce el derecho a la vida, a la integridad física y a la salud de los ciudadanos y las ciudadanas de sus respectivos países. Además, evidencian que compete a los poderes públicos organizar y tutelar la salud pública a través de medidas preventivas y de prestaciones y servicios necesarios.

Normalmente estos reconocimientos constitucionales se encuadran en la parte dogmática de los textos constituyentes, se desarrollan los instrumentos en su parte orgánica e inspiran en la parte social el resto del ordenamiento.

² Entrevista a Ángel Cárcoba, activista sindical de CCOO en salud laboral. En *Por Experiencia* nº 35 enero de 2007.

Para que sirva de aclaración de lo anteriormente expuesto, en la Constitución Española de 1978 aparecen diferenciadas:

- a) La parte **dogmática**, que contempla el sistema de garantías individuales, provenientes de los derechos humanos por todos admitidos y respetados. Es decir, en esta parte se establecen los derechos individuales y libertades públicas de los ciudadanos que son garantizadas por el Estado, y a la vez cuáles son las limitaciones impuestas en el ejercicio de los mismos. Se recoge el derecho a la vida y a la dignidad, derechos que se anteponen a la acción del Estado y limitan el poder y la acción de los que gobiernan, además de marcar la orientación de las políticas públicas (Título I, artículos 10 a 38. Más las garantías de los artículos 53, 54 y 55).
- b) La parte **orgánica**, que regula el sistema establecido y las instituciones para la convivencia de los ciudadanos y los principios de funcionamiento de los órganos y de los poderes del Estado: sistema legislativo, ejecutivo y judicial; división administrativa territorial; sistema electoral; sistema de elaboración y modificación de las normas.
- c) La parte **social**, que desarrolla el sistema adecuado para promover el bienestar de los ciudadanos. Requiere desarrollos normativos posteriores para su efectiva aplicación (artículos 39 a 52).

2. Derecho a la salud en el trabajo

El Acta Única Europea obliga a los Estados miembros a establecer disposiciones para la protección de la salud de los trabajadores/as y la mejora del medio ambiente de trabajo.

Igualmente, la OIT insta a los Gobiernos a formular políticas de prevención de los riesgos laborales. Además, como hemos dicho en el punto anterior, la Constitución Española impone a los poderes públicos la obligación de velar por «la seguridad e higiene en el trabajo», lo que constituye un claro mandato para desplegar, en el peculiar ámbito de las relaciones laborales, una actividad suplementaria de protección de la salud de la ciudadanía. En cumplimiento de estas prescripciones, en nuestra legislación se reconoce el derecho a la protección de la salud en el trabajo. El artículo 43.2 de la Constitución dará amparo a la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

3. ¿Por qué una tutela específica para la salud en el trabajo?

En el ámbito de la relación laboral el trabajador se ve obligado a realizar actividades que podrían suponer un riesgo para su salud, no como fruto de su libre decisión, sino como consecuencia de su necesidad de trabajar bajo el poder de dirección y control de la actividad laboral por parte del empresario, que es quien posee los medios de producción y los pone a disposición del trabajador.

Es decir, se establece un binomio entre el empresario, que ofrece un empleo y un salario, y el trabajador, que genera una producción, percibe a cambio un salario y se expone a unas condiciones de trabajo susceptibles de generar unos riesgos. Por tanto, dentro de la relación laboral se da esta relación entre el que trabaja por cuenta de un tercero y el deudor de seguridad, salud y salario.

4. La intervención de los poderes públicos

Para corregir la relación negociadora desigual entre el empleador y el empleado y asegurar que la actividad empresarial se ejerce respetando el derecho a la salud de trabajadores y trabajadoras, los poderes públicos intervienen y tutelan la parte más débil de la relación laboral, dictan normas concretas de protección, vigilan su aplicación y sancionan los incumplimientos. Para ello se desarrolla la actividad de la Administración Pública en sus diversas variantes.

5. Salud laboral y libertad de empresa

Los liberales pueden argumentar que esta intervención del Estado limita el libre desarrollo de la actividad de la empresa. Pero no es así, en el marco constitucional de nuestro «Estado social democrático de derecho», tanto la propiedad privada como la riqueza en general deben tener una «función social» y respetar el «interés general», como especifica el artículo 33 de la Constitución Española.

6. ¿Quién es responsable de la salud laboral?

El empresario, que dirige y controla la actividad laboral, tiene la obligación contractual de garantizar la salud y la seguridad en el trabajo. Es, por ello, deudor de seguridad. El incumplimiento de esa obligación conlleva la responsabilidad administrativa, penal, civil, laboral y de seguridad social del infractor.

7. Participación de los trabajadores

Aunque el empresario es el responsable último de la salud laboral, dado el carácter fundamental del derecho protegido, los trabajadores tienen derecho a controlar que su salud se protege efectivamente. Por ello se les reconocen, individual y colectivamente, los derechos de información, consulta, participación y resistencia en última instancia.

8. En cada momento, una protección eficaz

La «deuda de seguridad» de los empresarios tiene un contenido dinámico, abierto y expansivo. Se define como una acción permanente de mejora de los niveles de protección y de adap-

tación continua de las medidas de prevención a situaciones cambiantes, incorporando los conocimientos técnicos para aumentar la eficacia de las medidas de prevención. No cabe eludir responsabilidades alegando desconocimiento de los riesgos.

Normativa básica en salud laboral

La normativa de salud laboral es prolija y trata de regular los amplios aspectos de las relaciones laborales con influencia en salud laboral. Está integrada, básicamente, por normas de carácter general que fijan las obligaciones y derechos genéricos de empresarios y trabajadores o el marco de actuación de las Administraciones Públicas, y normas específicas de aplicación en sectores de actividad concretos o frente a riesgos determinados. En ocasiones, esta normativa específica es de carácter técnico y todo aquel que aborde tales regulaciones precisa del apoyo de profesionales en el ámbito en cuestión. De ahí la inversión de las Administraciones Públicas en recursos que acerquen y faciliten el acceso al conocimiento de los medios para la prevención de riesgos laborales.

Por lo que se refiere a la normativa general, los textos más importantes son los siguientes:

1. *Ley de Prevención de Riesgos Laborales*: Fija los principios generales de tutela de la salud y establece derechos, obligaciones y competencias de los sujetos que intervienen en el proceso preventivo dentro y fuera de la empresa.
2. *Reglamento de los Servicios de Prevención*: Regula el cumplimiento de importantísimas obligaciones empresariales, como son el plan de prevención, la evaluación de riesgos, la planificación de la actividad preventiva y la organización de los recursos necesarios. Además establece el itinerario formativo de los prevenicionistas y las garantías para los mismos.
3. *Real Decreto 171/2004*: Regula la coordinación empresarial en prevención en los cuatro supuestos de concurrencia en un mismo espacio de trabajo.
4. *Real Decreto 337/2010*, de 19 de marzo, 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; el Real Decreto 1109/2007, de 24 de agosto, por el que se desarrolla la Ley 32/2006, de 18 de octubre, reguladora de la subcontratación en el sector de la construcción, y el Real Decreto 1627/1997, de 24 de octubre, por el que se establecen disposiciones mínimas de seguridad y salud en obras de construcción. Las modificaciones contenidas en este real decreto responden íntegramente a la adaptación del ordenamiento jurídico a los objetivos fijados por la Estrategia Española de Seguridad y Salud en el Trabajo para el período 2007-2012. En cuanto a la modificación del Reglamento de Servicios de Prevención, pueden distinguirse dos áreas temáticas: la dirigida a facilitar el cumplimiento de la normativa de prevención a las empresas, en particular para las pequeñas y medianas, de un lado, y, de otro, la encaminada a mejo-

rar la calidad y eficacia de los sistemas de prevención de riesgos laborales, con especial atención a las entidades especializadas que actúan como servicios de prevención.

5. *Real Decreto 843/2011*, de 17 de junio, por el que se establecen los criterios básicos sobre la organización de recursos para desarrollar la actividad sanitaria de los servicios de prevención.
6. La *Ley 31/1995*, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, dispone que los servicios de prevención tendrán carácter interdisciplinario y que deberán estar en condiciones de proporcionar a la empresa las actuaciones sanitarias que se requieran en relación con los riesgos derivados del trabajo; conforme al Real Decreto 39/1997, de 17 de enero, por el que se aprueba el Reglamento de los Servicios de Prevención de Riesgos Laborales, esta actividad sanitaria deberá prestarse a través de la especialidad de medicina del trabajo, de la que deben disponer los servicios de prevención.
7. La actividad sanitaria de los servicios de prevención incluye, entre otras y como principal actividad, la vigilancia de la salud, que mediante procedimientos adecuadamente validados tiene como objetivo detectar sistemática y regularmente los síntomas y signos precoces de los daños derivados del trabajo, detectar las situaciones de riesgo, así como proponer las medidas preventivas necesarias. La vigilancia de la salud debe estar integrada, por tanto, en la planificación de la actividad preventiva de la empresa.
8. De acuerdo con la Estrategia Española de Seguridad y Salud en el Trabajo 2007-2012, la relación entre recursos preventivos propios y ajenos en las empresas, la calidad de las actividades preventivas, la formación de profesionales y trabajadores son cuestiones que pueden y deben mejorarse. Debe hacerse realidad el principio de interdisciplinariedad que la ley establece para los servicios de prevención y debe prestarse mayor atención a la vigilancia de la salud colectiva, sin perjuicio de la vigilancia individual.
9. *Ley General de Sanidad*: Define y ordena las actividades que debe llevar a cabo la Administración sanitaria para contribuir a la protección de la salud de los trabajadores/as.
10. *Ley General de Salud Pública, Ley 33/2011*, que moderniza la Ley General de Sanidad de 1986 y completa la Ley de Cohesión y Calidad del Sistema Nacional de Salud de 2003, fue aprobada el 22 de septiembre y publicada en el *BOE* el 5 de octubre de 2011. En el capítulo VI, en los artículos 32, 33 y 34, aborda específicamente la salud laboral, además de introducir el tema en otras partes de su articulado con sentido transversal.
11. *Ley General de la Seguridad Social*: Fija los conceptos de accidente de trabajo y enfermedad profesional, define y ordena las prestaciones a las que pueden tener acceso los trabajadores y trabajadoras, establece recargos para los empresarios por accidentes o enfermedades derivados del incumplimiento de sus obligaciones preventivas y define qué son las

mutuas de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales de la Seguridad Social y su colaboración con el sistema de Seguridad Social, cuyos detalles se desarrollan en el RD 1993/1995 y sus posteriores actualizaciones.

12. *Estatuto de los Trabajadores*: Sin ser una norma de salud laboral en sentido estricto, regula cuestiones como la jornada, el horario, las vacaciones, el poder de dirección empresarial, la movilidad, la negociación colectiva, los derechos y garantías de los representantes de los trabajadores, etc., de indudable trascendencia para la acción sindical en salud laboral.

En cuanto a la legislación específica, resulta más complejo establecer una clasificación, ya que en cada empresa interesará conocer la normativa relativa a los riesgos presentes en dicha empresa o al sector de actividad que le es propio.

Destacamos algunos de los reglamentos aprobados tras la entrada en vigor de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

Lista normativa prevención de riesgos laborales

Constitución Española de 1978.

<http://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-1978-31229>

Ley del Estatuto de los Trabajadores. RDL 1/1995, 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

<http://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-1995-7730>

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

<http://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-1995-24292>

■ RD 39/1997, 17 de enero, Reglamento Servicios de Prevención.

<http://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-1997-1853>

□ Orden TIN/2504/2010, 20 de diciembre, desarrollo RD 39/1997, acreditación servicios de prevención.

<http://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2010-14843>

■ RD 337/2010, 19 de marzo, por el que se modifican el RD 39/1997, Reglamento de los Servicios de Prevención; el Real Decreto 1109/2007, que desarrolla la Ley 32/2006, de la subcontratación en el sector de la construcción, y el RD 1627/1997, de disposiciones mínimas de seguridad y salud en obras de construcción.

<http://www.boe.es/boe/dias/2010/03/23/pdfs/BOE-A-2010-4765.pdf>

- RD 843/2011, 17 de junio, por el que se establecen los criterios básicos sobre la organización de recursos para desarrollar la actividad sanitaria de los servicios de prevención.
<http://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2011-11428>

Ley 32/2006, 18 de octubre, reguladora de la subcontratación en el sector de la construcción.
<http://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2006-18205>

- RD 1109/2007, 24 de agosto, desarrollo de la ley.
<http://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2007-15766>

RD 1879/1996, 2 de agosto, se regula la composición de la Comisión Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo.
<http://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-1996-18461>

RD 485/1997, 14 de abril, señalización.
<http://www.boe.es/boe/dias/1997/04/23/pdfs/A12911-12918.pdf>

RD 486/1997, 14 de abril, disposiciones mínimas seguridad y salud en los lugares de trabajo.
<http://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-1997-8669>

RD 487/1997, 14 de abril, seguridad y salud en manipulación manual de cargas que entrañe riesgo dorsolumbar.
<http://www.boe.es/boe/dias/1997/04/23/pdfs/A12926-12928.pdf>

RD 488/1997, 14 de abril, seguridad y salud en el trabajo con equipos PVD.
<http://www.boe.es/boe/dias/1997/04/23/pdfs/A12928-12931.pdf>

RD 664/1997, 12 de mayo, protección frente a agentes biológicos.
<http://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-1997-11144>

RD 665/1997, 12 de mayo, protección frente a cancerígenos.
<http://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-1997-11145>

RD 773/1997, 30 de mayo, utilización de EPI.
<http://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-1997-12735>

RD 1215/1997, 18 julio, utilización equipos de trabajo.
<http://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-1997-17824>

1216/1997, 18 de julio, seguridad y salud a bordo de buques de pesca.
<http://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-1997-17825>

RD 1389/1997, 5 de septiembre, actividades mineras.

<http://www.boe.es/boe/dias/1997/10/07/pdfs/A29154-29164.pdf>

RD 1627/1997, 24 de octubre, obras de construcción.

<http://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-1997-22614>

RD 1932/1998, 11 de septiembre, adaptación Ley de Prevención al ámbito de los centros y establecimientos militares.

<http://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-1998-21934>

- RD 179/2005, de 18 de febrero, PRL en la Guardia Civil.
<http://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2005-3241>
- RD 2/2006, 16 de enero, PRL Cuerpo Nacional de Policía.
<http://www.boe.es/boe/dias/2006/01/17/pdfs/A01873-01878.pdf>
- RD 1755/2007, 28 de diciembre, PRL del personal militar de las Fuerzas Armadas y de la organización de los servicios de prevención del Ministerio de Defensa.
<http://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2008-899>

RD 216/1999, 5 de febrero, ETT.

<http://www.boe.es/boe/dias/1999/02/24/pdfs/A07599-07602.pdf>

RD 138/2000, 4 de febrero, organización y funcionamiento de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.

<http://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2000-3088>

- RD 5/2000, 4 de agosto, texto refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social.
<http://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2000-15060>
- RD 707/2002, 19 de julio, procedimiento ITSS imposición medidas correctoras en la Administración General del Estado.
<http://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2002-15456>
- Ley 36/2011, 10 de octubre, reguladora de la Jurisdicción Social.
<http://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2011-15936>

RD 374/2001, 6 de abril, agentes químicos.

<http://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2001-8436>

RD 614/2001, 8 de junio, riesgo eléctrico.

<http://www.boe.es/boe/dias/2001/06/21/pdfs/A21970-21977.pdf>

RD 681/2003, 12 de junio, atmósferas explosivas.

<http://www.boe.es/boe/dias/2003/06/18/pdfs/A23341-23345.pdf>

RD 171/2004, 30 de enero, desarrollo del artículo 24 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, en materia de coordinación de actividades empresariales.

<http://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2004-1848>

RD 1311/2005, 4 de noviembre, vibraciones mecánicas.

<http://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2005-18262>

RD 286/2006, 10 de marzo, exposición al ruido.

<http://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2006-4414>

RD 396/2006, 31 de marzo, exposición al amianto.

<http://www.boe.es/boe/dias/2006/04/11/pdfs/A13961-13974.pdf>

Ley 17/2009, 23 de noviembre, libre acceso a actividades de servicio y su ejercicio.

<http://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2009-18731>

- Ley 25/2009, 22 de diciembre, adaptación leyes a la Ley 17/2009.
<http://www.boe.es/boe/dias/2009/12/23/pdfs/BOE-A-2009-20725.pdf>
- Real Decreto 367/2010, 26 de marzo, de modificación de diversos reglamentos del área de medio ambiente para su adaptación a la Ley 17/2009, de 23 de noviembre, sobre el libre acceso a las actividades de servicios y su ejercicio, y a la Ley 25/2009, de 22 de diciembre, de modificación de diversas leyes para su adaptación a la Ley sobre el libre acceso a las actividades de servicios y su ejercicio.
<http://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2010-5037>
- Real Decreto 560/2010, 7 de mayo, por el que se modifican diversas normas reglamentarias en materia de seguridad industrial para adecuarlas a la Ley 17/2009, de 23 de noviembre, sobre el libre acceso a las actividades de servicios y su ejercicio, y a la Ley 25/2009 de 22 de diciembre, de modificación de diversas leyes para su adaptación a la Ley sobre el libre acceso a las actividades de servicios y su ejercicio.
<http://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2010-8190>

RD 67/2010, 29 de enero, adaptación legislación PRL a la Administración General del Estado.

<http://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2010-2161>

RD 486/2010, 23 de abril, radiaciones ópticas artificiales.

<http://www.boe.es/boe/dias/2010/04/24/pdfs/BOE-A-2010-6485.pdf>

Ley 41/2002, de 14 de noviembre, básica reguladora de la autonomía del paciente y de derechos y obligaciones en materia de información y documentación clínica.

<http://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2002-22188>

Ley de Salud Pública, Ley 33/2011, 4 de octubre, General de Salud Pública.

<http://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2011-15623>

Ley General de la Seguridad Social, RDL 1/1994, 20 de junio, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social.

<http://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-1994-14960>

RD 1993/1995, 7 de diciembre, Reglamento de Colaboración de Mutuas.

<http://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-1995-26716>

- Gestión de la IT por incapacidad temporal derivada de contingencia común por parte de las mutuas:
 - RD 575/1997, 18 de abril, por el que se regulan determinados aspectos de la gestión y control de la prestación económica de la Seguridad Social por incapacidad temporal.
<http://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-1997-8769>
 - RD 576/1997, 18 abril, por el que se modifica el Reglamento General sobre colaboración en la gestión de las Mutuas de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales de la Seguridad Social, aprobado por Real Decreto 1993/1995, de 7 de diciembre. Gestión IT por las mutuas.
<http://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-1997-8770>
- Orden TAS/3623/2006, 28 de noviembre, actividades preventivas de las mutuas.
<http://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2006-20765>
- RD 295/2009, 6 de marzo, por el que se regulan las prestaciones económicas del sistema de la Seguridad Social por maternidad, paternidad, riesgo durante el embarazo y riesgo durante la lactancia natural.
<http://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2009-4724>
- RD 298/2009, 6 de marzo, modificación del RD 39/1997 con medidas para promover mejora seguridad y salud de trabajadora embarazada, que haya dado a luz o esté en lactancia natural.
<http://www.boe.es/boe/dias/2009/03/07/pdfs/BOE-A-2009-3905.pdf>
- RD 1148/2011, 29 de julio, para la aplicación y desarrollo, en el sistema de la Seguridad Social, de la prestación económica por cuidado de menores afectados por cáncer u otra enfermedad grave.
<http://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2011-13119>

- RD 1541/2011, 31 de octubre, por el que se desarrolla 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.

<http://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2011-17173>

Tutela efectiva derechos en salud laboral

La Ley de Jurisdicción Social, Ley 36/2011, desarrolla para el ámbito social lo que en el artículo 24 de nuestra Constitución se expone claramente: Todas las personas tienen derecho a obtener la tutela efectiva de los jueces y tribunales en el ejercicio de sus derechos e intereses legítimos, sin que, en ningún caso, pueda producirse indefensión. Toda aquella barrera que se levante con el fin de limitar que la parte más débil de la relación contractual en el ámbito laboral pueda solicitar el auxilio de los poderes al efecto para proteger al ordenamiento y a las personas, constituye a la postre indefensión. Así, el sistema de tasas judiciales introducidas por el Ministerio de Justicia del PP en noviembre de 2012, mediante la Ley 10/2012, de 20 de noviembre, por la que se regulan determinadas tasas en el ámbito de la Administración de Justicia y del Instituto Nacional de Toxicología y Ciencias Forenses.

De este modo, todos los litigios y pleitos que se establezcan en materia de salud laboral, salvo los que den lugar a responsabilidades penales, se verán en el ámbito social, más rápido en la vista y tratamiento y con menor coste para quien lleva su reivindicación. Incluidos los asuntos de los empleados públicos en esta materia, así como la acción directa contra la aseguradora en caso de accidentes de trabajo.

Se ha puesto fin al anterior marasmo en el que podían intervenir el orden civil, el contencioso-administrativo, el penal y el social.

Los objetivos de la Ley 36/2011 han sido:

- Concentrar en el orden social, dada su mayor especialización, el conocimiento de todas aquellas materias que de forma directa o por esencial conexión puedan calificarse como sociales.
- Agilizar el procedimiento a través de su modernización y simplificación.
- Mejorar las técnicas y la adaptación a la normativa vigente, para evitar dispersión normativa y la dificultad de localizar los preceptos aplicables.
- Dar cumplimiento a lo previsto en la Ley de Reforma del Mercado de Trabajo, que encomendaba al Gobierno la aprobación de un proyecto de ley en el que se atribuyera al orden social los recursos de la autoridad laboral en los procedimientos de

suspensión temporal del contrato de trabajo, reducción de jornada y despidos colectivos.

■ **En materia de prevención de riesgos laborales** [artículo 2.e)]:

- Se llevan al orden social todas las cuestiones litigiosas relativas a los accidentes de trabajo, enjuiciando a todos los sujetos que hayan concurrido en la producción del daño sufrido por el trabajador, en el marco laboral o en conexión directa con él.
- La garantía del cumplimiento de la normativa de prevención de riesgos laborales, aunque no se hayan derivado daños concretos por tales incumplimientos.
- Las cuestiones relativas a los órganos de representación de personal: delegados de prevención y comités de seguridad y salud.

La asignación se produce con carácter pleno, incluyendo a los funcionarios o personal estatutario, que deberán plantear sus reclamaciones ante el orden social, en igualdad de condiciones que un trabajador por cuenta ajena.

■ **En materia de derechos fundamentales y libertades públicas** [artículo 2.f)]:

- Es el principal garante de los derechos fundamentales y libertades públicas en el ámbito de la relación de trabajo. Ejemplo: casos de acoso laboral.
- Conocerá de todas las pretensiones deducidas contra el empresario o terceros, siempre que la actuación de estos últimos tenga conexión con la relación laboral.

■ **En materia de impugnación de los actos administrativos dictados en materia laboral y de Seguridad Social** [artículo 2.o)]:

- Resoluciones contractuales colectivas por causas objetivas.
- Valoración, reconocimiento y calificación de grado de discapacidad.
- Promoción de autonomía personal y atención a las personas en situación de dependencia [tres años para que el Gobierno presente el correspondiente proyecto de ley (DF 7.^a)].
- Se regula una nueva modalidad procesal a partir de una demanda contencioso-laboral, que sirve de cauce para la impugnación de los actos administrativos en materia laboral.

La salud laboral en la función pública

La Ley de Prevención de Riesgos Laborales es de aplicación a todos los trabajadores, incluidos los empleados públicos. Así, los términos «empresario» y «trabajador» en la ley comprenden, respectivamente, a las Administraciones Públicas y a los empleados públicos (artículo 3 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales).

La Inspección de Trabajo, por tanto, es competente para ejercer la vigilancia y el control del cumplimiento de la normativa en el ámbito de las Administraciones Públicas. La Administración, sin embargo, no podrá ser condenada al pago de multas por sus infracciones, sino que se le impondrá con carácter de obligatoriedad la realización de las medidas correctoras requeridas por los correspondientes incumplimientos. El procedimiento empieza por la denuncia de los delegados/as de prevención o a iniciativa de la Inspección y es más largo y complejo que el procedimiento habitual para las empresas. La actuación inspectora trata de «forzar» a la Administración para que cumpla con sus obligaciones en materia de prevención de riesgos laborales.

La Ley de Prevención de Riesgos Laborales no es de aplicación en aquellas actividades cuyas particularidades lo impidan en el ámbito de las funciones públicas de:

- Policía, seguridad y resguardo aduanero.
- Servicios operativos de protección civil y peritaje forense en los casos de grave riesgo, catástrofe y calamidad pública.
- Fuerzas Armadas y actividades militares de la Guardia Civil. No obstante, la Ley de Prevención de Riesgos Laborales inspira la normativa específica que se ha dictado para regular la protección de la seguridad y la salud de los trabajadores que prestan sus servicios en las indicadas actividades.

Para otras actividades, como las que se desarrollan en centros penitenciarios y por personal civil en centros y establecimientos militares, la Ley de Prevención de Riesgos Laborales será de aplicación con las peculiaridades previstas en su normativa específica, por lo que requieren de desarrollos reglamentarios correspondientes.

El derecho de participación y la elección de delegados/as de prevención deberá adaptarse al ámbito específico de las Administraciones Públicas, en base a reglamentos específicos o por negociación colectiva, pero respetando siempre los siguientes criterios:

- Mantener el mismo nivel de competencias, facultades y garantías que se otorgan en la ley.
- Mantener los ámbitos de los órganos de representación del personal o bien adecuarlos a las necesidades específicas.
- Garantizar una actuación preventiva coordinada cuando existan diferentes órganos de representación en un mismo ámbito.
- Tender a la constitución de comités de seguridad y salud únicos en cada ámbito.

Las modalidades de aplicación de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales a la función pública han sido reguladas por el Real Decreto 1488/1998 y por el Acuerdo de la Mesa General de la Función Pública firmado por los principales sindicatos en junio de 1998. Hoy en día está en vigor el RD 67/2010, de 29 de enero, que ha derogado al RD 1488/1998, debido a la vigencia del Estatuto Básico del Empleado Público y el establecimiento del órgano específico de participación y negociación en materia de prevención de riesgos laborales y de adaptación de la legislación de prevención de riesgos laborales a la Administración General del Estado.

Todos los departamentos ministeriales deben tener elaborados planes de prevención con las consiguientes previsiones presupuestarias, habiéndolos consultado previamente con las organizaciones sindicales más representativas. La particularidad en la función pública estatal radica en que los servicios de prevención se establecen con personal de la propia Administración, capacitado para ello por la formación que establece el Reglamento de los Servicios de Prevención y la formación que imparte para estos funcionarios el INSHT, particularidad que no existe para otros técnicos de prevención que ejercen las funciones de nivel medio o superior en el ámbito privado.

Existen normas de prevención de riesgos laborales para colectivos específicos de la Administración, como el RD 1932/1998, de 11 de septiembre, aplicable al personal laboral y funcionarios civiles que prestan servicios en establecimientos militares; el RD 179/2005, de 18 de febrero, para la Guardia Civil; el RD 2/2006, de 16 de enero, para la Policía Nacional; el RD 1755/2007, de 28 de diciembre, para el personal militar de las Fuerzas Armadas y la organización de los servicios de prevención en el Ministerio de Defensa.

Los recortes de derechos de los empleados públicos que introdujo el Decreto Ley 20/2012, que se publicó en junio de 2012 y con vigencia en octubre, ha supuesto una merma importante de la capacidad de defensa y propuesta de la representación de los trabajadores en el sector público, ya que se han reducido ostensiblemente los representantes al dejar fuera de vigencia todos los pactos y acuerdos existentes, aparte del Estatuto de los Trabajadores, la Ley orgánica de Libertad Sindical y el Estatuto del Empleado Público. Además, también ha introducido una reducción ostensible de las prestaciones económicas cuando un trabajador está de baja (que es, con seguridad, cuando más las necesita).

La salud laboral en empresas de trabajo temporal (ETT)

La normativa de prevención de riesgos laborales contempla mecanismos para que las personas con relación de trabajo temporal, de duración determinada o en empresas de trabajo temporal disfruten del mismo nivel de protección de la salud que los restantes trabajadores de la empresa en la que prestan servicios (LPRL, art. 28.1).

La Ley de Prevención de Riesgos Laborales y el Real Decreto 216/1999, sobre disposiciones mínimas de seguridad y salud en el trabajo en el ámbito de las empresas de trabajo temporal (ETT), han arbitrado los siguientes mecanismos:

- La empresa usuaria deberá proporcionar a la ETT información completa sobre los riesgos generales existentes en su centro de trabajo, los particulares del puesto de trabajo a cubrir, las medidas preventivas a adoptar frente a los mismos, la formación preventiva que debe poseer el trabajador/a puesto a disposición y las medidas de vigilancia de la salud que deben adoptarse con relación al puesto de trabajo a desempeñar (RD 216/1999, art. 2).
- Para asegurar el cumplimiento de lo anterior, la celebración de un contrato de puesta a disposición solo será posible para la cobertura de un puesto de trabajo respecto del que se haya realizado previamente la preceptiva evaluación de riesgos (RD 216/1999, art. 2).
- La ETT deberá seleccionar a un trabajador o trabajadora capacitado desde el punto de vista preventivo para el puesto a cubrir, garantizando que antes del comienzo de la prestación efectiva del servicio dicho trabajador/a recibe la formación preventiva necesaria. La ETT debe, además, poner a disposición del trabajador/a toda la información recibida de la empresa usuaria (RD 216/1999, art. 3).
- Antes del inicio de la prestación del servicio, la empresa usuaria debe comprobar que la ETT ha cumplido sus obligaciones y reiterará la información a la persona que realizará el trabajo sobre los riesgos generales de la empresa y los propios del puesto de trabajo, así como las medidas de prevención especialmente en situaciones de emergencia (RD 216/1999, art. 4).
- La empresa usuaria informará a los delegados de prevención y al servicio de prevención o a sus trabajadores designados de la incorporación de estos trabajadores/as, quienes podrán acudir a los delegados de prevención de la empresa usuaria para la tutela de sus derechos de salud laboral (RD 216/1999, art. 4).
- La empresa usuaria es responsable de las condiciones de ejecución del trabajo de los trabajadores/as puestos a disposición (RD 216/1999, art. 5).
- La ETT debe asegurar a sus trabajadores la vigilancia periódica de su estado de salud. La empresa usuaria informará a la ETT de todas las circunstancias relevantes para la correcta realización de esta vigilancia periódica de la salud (RD 216/1999, arts. 3 y 5).

Se decía en este texto que los trabajadores de ETT no pueden ser adscritos a trabajos de especial peligrosidad, como por ejemplo los que impliquen manipulación de explosivos o con riesgo de alta tensión, algunas actividades de construcción y minería, los que se ejecuten en plataformas marítimas, los trabajos con exposición a radiaciones ionizantes o a agentes cancerígenos, mutagénicos, tóxicos o biológicos especialmente peligrosos (RD 216/1999, art. 8). En la reforma laboral de 2010, Ley 35/2010, se modifican las prohibiciones para trabajadores y trabajadoras de empresas de trabajo temporal en puestos especialmente peligrosos y se estableció un periodo para que con la negociación colectiva sectorial estatal se *pudiesen limitar* actividades y sectores para los trabajadores que se pongan a disposición de las empresas usuarias por parte de las ETT.

La Ley 14/1994, de 1 de junio, también se ha modificado por la Ley 35/2010 en la introducción de una disposición adicional segunda, con el siguiente literal:

«Trabajos u ocupaciones de especial peligrosidad para la seguridad y la salud en el trabajo.

No podrán celebrarse contratos de puesta a disposición para la realización de los siguientes trabajos en actividades de especial peligrosidad:

- a) Trabajos que impliquen la exposición a radiaciones ionizantes en zonas controladas según el Real Decreto 783/2001, de 6 de julio, por el que se aprueba el Reglamento sobre Protección Sanitaria contra Radiaciones Ionizantes.
- b) Trabajos que impliquen la exposición a agentes cancerígenos, mutagénicos o tóxicos para la reproducción, de primera y segunda categoría, según el Real Decreto 363/1995, de 10 de marzo, por el que se aprueba el Reglamento sobre Notificación de Sustancias Nuevas y Clasificación, Envasado y Etiquetado de Sustancias Peligrosas, y el Real Decreto 255/2003, de 28 de febrero, por el que se aprueba el Reglamento sobre Clasificación, Envasado y Etiquetado de Preparados Peligrosos, así como sus respectivas normas de desarrollo y de adaptación al progreso técnico.
- c) Trabajos que impliquen la exposición a agentes biológicos de los grupos 3 y 4, según el Real Decreto 664/1997, de 12 de mayo, sobre la protección de los trabajadores contra los riesgos relacionados con la exposición a agentes biológicos durante el trabajo, así como sus normas de modificación, desarrollo y adaptación al progreso técnico.

También, con anterioridad al 31 de marzo de 2011, mediante los acuerdos interprofesionales o convenios colectivos a que se refiere el artículo 83 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores o la negociación colectiva sectorial de ámbito estatal en las actividades de la construcción, la minería a cielo abierto y de interior, las industrias extractivas por sondeos en superficie terrestre, los trabajos en plataformas marinas, la fabricación, manipulación y utilización de explosivos, incluidos los artículos pirotécnicos y otros objetos o instrumentos que contengan explosivos y los trabajos con riesgos eléctricos en alta tensión, podrán determinarse, por razones de seguridad y salud en el trabajo, limitaciones para la celebración de contratos de puesta a disposición, siempre que cumplan los siguientes requisitos:

- a) Deberán referirse a ocupaciones o puestos de trabajo concretos o a tareas determinadas.
- b) Habrán de justificarse por razón de los riesgos para la seguridad y salud en el trabajo asociados a los puestos o trabajos afectados.
- c) Deberán fundamentarse en un informe razonado que se acompañará a la documentación exigible para el registro, depósito y publicación del convenio o acuerdo colectivo por la autoridad laboral.

Desde el 1 de abril de 2011, respetando las limitaciones que, en su caso, hubieran podido establecerse mediante la negociación colectiva conforme a lo señalado en el apartado anterior, podrán celebrarse contratos de puesta a disposición en el ámbito de las actividades antes señaladas. Sin perjuicio del cumplimiento de los requisitos establecidos legal y reglamentariamente, la celebración de contratos de puesta a disposición estará sujeta a los siguientes requisitos:

- a) La empresa de trabajo temporal deberá organizar de forma total o parcial sus actividades preventivas con recursos propios debidamente auditados conforme a la normativa de prevención de riesgos laborales y tener constituido un comité de seguridad y salud en el trabajo del que formen parte un número no inferior a cuatro delegados de prevención.
- b) El trabajador deberá poseer las aptitudes, competencias, cualificaciones y formación específica requeridas para el desempeño del puesto de trabajo, debiendo acreditarse las mismas documentalmente por la empresa de trabajo temporal».

Validez de limitaciones o prohibiciones de recurrir a empresas de trabajo temporal

A partir del 1 de abril de 2011 **se suprimieron las limitaciones o prohibiciones vigentes para** la celebración de contratos de puesta a disposición por las empresas de trabajo temporal, incluida la establecida en la disposición adicional quinta de la Ley 30/2007, de 30 de octubre, de contratos del sector público, con la única excepción de lo establecido en la Ley 35/2010. A partir de esa fecha, las limitaciones o prohibiciones que puedan ser establecidas solo serán válidas cuando se justifiquen por razones de interés general relativas a la protección de los trabajadores cedidos por empresas de trabajo temporal, a la necesidad de garantizar el buen funcionamiento del mercado de trabajo y a evitar posibles abusos.

Antes de la fecha señalada en el párrafo anterior, previa negociación en la Mesa General de Negociación de las Administraciones Públicas, el Gobierno estableció los criterios funcionales de aplicación de lo dispuesto en dicho párrafo en el ámbito de dichas Administraciones.

Las empresas de trabajo temporal no podrán realizar con las Administraciones Públicas contratos de puesta a disposición de trabajadores para la realización de tareas que, por una norma con rango de ley, estén reservadas a los funcionarios públicos.

Así, podemos concluir que **han decaído las limitaciones** que para las empresas de trabajo temporal tenían fijadas con el fin de garantizar una mejor protección de la salud de los trabajadores que se ponen a disposición en empresas usuarias con especial peligrosidad.

La salud laboral de los trabajadores de las contrata y las subcontratas

La Ley de Prevención de Riesgos Laborales garantiza que los trabajadores de empresas contrata-das o subcontratadas reciben una protección eficaz de su salud y seguridad. Para ello establece diferentes medidas, en función de las situaciones que pueden darse (Real Decreto 171/2004).

- a) Por el solo hecho de concurrir varias empresas en un mismo centro de trabajo, los trabaja-dores deben recibir, antes de comenzar la actividad, la información sobre los riesgos deri-vados de esta situación.
- b) En el caso de que uno de los empresarios sea el titular del centro (persona que tiene la capa-cidad de poner a disposición y gestionar el centro de trabajo), este debe dar la información sobre los riesgos en dicho centro de trabajo y las instrucciones adecuadas para la preven-ción a cada uno de los empresarios que concurren, de forma que estos las trasladen a los trabajadores de sus respectivas empresas.
- c) Cuando exista un empresario titular (el que contrata o subcontrata con otros la reali-zación de obras o servicios correspondientes a la propia actividad de aquel y en el propio centro de trabajo), este deberá vigilar el cumplimiento de la normativa por parte de las empresas contratadas y subcontratadas, solicitándoles la acreditación por escrito de que han realizado la evaluación de riesgos y la planificación de la acti-vidad preventiva y comprobando que se han establecido los medios necesarios de coordinación entre ellas.

En todos los casos:

- Las empresas concurrentes deberán establecer los medios de coordinación que sean nece-sarios en cuanto a la protección y prevención de riesgos laborales.
- La información y las instrucciones deberán darse antes del inicio de la actividad y cuando se produzca un cambio en los riesgos que sea relevante a efectos preventivos.
- Dicha información e instrucciones deberán tenerse en cuenta en la evaluación de riesgos y en la planificación de la actividad preventiva de cada una de las empresas concurrentes.
- Los trabajadores deberán recibir por escrito aquellas instrucciones que hagan referencia a riesgos graves o muy graves.
- Los deberes de cooperación, información e instrucciones serán de aplicación a los trabaja-dores autónomos.

Para asegurar los derechos de participación de los trabajadores se establece asimismo que:

- Los delegados de prevención serán informados cuando se concierte un contrato de prestación de obras o servicios.
- Los delegados de prevención de la empresa titular serán consultados sobre la organización del trabajo en el centro de trabajo derivada de la concurrencia de empresas y estarán facultados para:
 - Acompañar a los inspectores de Trabajo en las visitas y verificaciones para comprobar el cumplimiento de la normativa de coordinación de actividades empresariales.
 - Visitar el centro de trabajo y acceder a los delegados de prevención o, en su defecto, a los trabajadores de las demás empresas concurrentes.
 - Realizar propuestas al empresario y al comité de salud y seguridad sobre las medidas para la coordinación.
 - Dirigirse a las personas encargadas de la coordinación de actividades preventivas para que propongan medidas de coordinación.

Para el sector de construcción, en el que el recurso a la subcontratación es generalizado y tiene una clara relación de causalidad con los peores índices de siniestralidad del sector, se ha aprobado una ley y un real decreto que la desarrolla que contempla varias medidas que tienen la finalidad de asegurar que la subcontratación no se convierta en una estrategia para mermar las garantías y los derechos de los trabajadores, además con el fin de esclarecer responsabilidades y facilitar los controles de las actuaciones y las medidas preventivas. Todo ello como complemento del RD 1627/1997. En concreto la Ley 32/2006, de 18 de octubre, reguladora de la subcontratación en el sector de la construcción, y el Real Decreto 1109/2007, de 24 de agosto, por el que se desarrolla dicha ley. Con la modificación relativa a procedimientos electrónicos que añade la disposición adicional 7ª del RD 327/2009. También las modificaciones de los artículos 11 y 15 del RD 1109/2007 por el RD 337/2010.

- No hay límites a la subcontratación horizontal (se puede contratar con cuantos contratistas se quiera), pero sí a la vertical: los trabajadores autónomos, los subcontratistas cuya aportación consiste esencialmente en mano de obra y los terceros subcontratistas no podrán subcontratar.
- Las empresas contratistas y subcontratistas del sector deberán tener un porcentaje de trabajadores fijos (entre el 10% y el 30%).
- Se crea en cada comunidad autónoma un registro de empresas acreditadas para ser contratistas y subcontratistas de la construcción.
- Cada contratista deberá disponer de un *Libro de la Subcontratación*.

Quién es quién: Instituciones y organismos

La Ley de Prevención de Riesgos Laborales define tres ejes de la política de prevención a desarrollar por los poderes públicos: el control, la coordinación administrativa y la participación de empresarios y trabajadores. Así se habla de promover la colaboración entre las Administraciones tanto en un sentido «vertical» (nivel local, autonómico y estatal) como «horizontal», especialmente entre las Administraciones laborales, sanitarias y educativas. Igualmente se pretende promover la participación de los agentes sociales tanto mediante la creación de órganos institucionales de participación como mediante incentivos para proyectos específicos.

Esta idea ha sido perfeccionada, reforzada y explicitada por la Estrategia Española de Seguridad y Salud en el Trabajo 2007-2012, en cuyos objetivos se insta a la coordinación entre Administraciones y se facilitan medios para ello.

En el enlace adjunto se resumen los diferentes organismos públicos y de participación institucional con competencias en materia de salud laboral:

<http://www.insht.es/portal/site/Insht/menuitem.52f221d010e8dbcd5f261791060961ca/?vgnextoid=d026d34596cd2110VgnVCM100000dc0ca8c0RCRD>

OBLIGACIONES Y DERECHOS

El deber empresarial de seguridad

El empresario es el responsable de la salud laboral de sus trabajadores y trabajadoras en los centros de trabajo. Este papel es consecuencia de su facultad de organizar y dirigir la actividad laboral, y por lo tanto de crear y determinar las condiciones de exposición al riesgo, facultad a la que la Ley de Prevención de Riesgos Laborales pone un límite: garantizar la salud de sus trabajadores en el trabajo y cumplir de ese modo la deuda de seguridad que contrae con ellos al darles trabajo.

Además, la propia Ley de Prevención expone que el derecho allí recogido a la prevención de riesgos laborales es **mínimo**, es decir, mejorable por convenio o acuerdo y siempre respetando ese básico que recoge la ley y, además, es **indisponible**, lo que supone que, aún queriendo, el trabajador o trabajadora no puede renunciar a ninguno de los derechos expuestos en la ley (artículo 2.2. de la Ley de Prevención).

La *deuda de seguridad* es una exigencia que en las sociedades democráticas obedece al justo valor que se le da a la salud y la vida de todas las personas. No es más ni menos que el contrapeso necesario al poder de disposición del empresario sobre los trabajadores.

Esa obligación genérica y centrada en la protección de la salud y la vida de los trabajadores se concreta en la ley por dos vías:

- a) Fijando un conjunto de **principios** que se han de respetar en las actividades que se realicen para dar cumplimiento a esta obligación. En este grupo están las prescripciones relativas a «cómo» se ha de hacer prevención.
- b) Estableciendo una serie de **actividades** que el empresario ha de realizar necesariamente, con carácter mínimo obligatorio, para cumplir la obligación genérica. En este grupo se insertan los artículos que indican «qué» ha de hacer el empresario para cumplir su obligación.

Entre los **principios** que deben observarse por el empresario, destacamos los siguientes:

- a) Evitar los riesgos y evaluar y minimizar los que no se pueden evitar.

- b) Orientar la acción preventiva a las condiciones de trabajo más que a la protección personal.
- c) Adaptar el trabajo a la persona tanto en los aspectos ergonómicos como teniendo en cuenta las características individuales.
- d) Procurar una mejora permanente de su acción preventiva, adaptándola a la evolución de la técnica.

En cuanto a las **actividades** a realizar, el empresario, para cumplir su obligación general, debe:

- a) Integrar la prevención en la gestión de la empresa, planificando las acciones necesarias para el control de los riesgos.
- b) Establecer la política preventiva de la empresa, es decir, el compromiso de la dirección con la actividad de prevención.
- c) Realizar el plan de prevención de la empresa, que incluye la evaluación de los riesgos que no se hayan podido evitar, con el fin de conocer los problemas, y la planificación de la actividad preventiva, es decir, tomar las decisiones adecuadas para su resolución o control, priorizando las actividades en periodos de tiempo.
- d) Informar y formar a los trabajadores, permitiendo su participación.
- e) Organizar los recursos necesarios para el desarrollo de las actividades preventivas.
- f) Coordinar su actividad con la de los demás empresarios que concurren a un mismo centro de trabajo.
- g) Vigilar la salud de los trabajadores.
- h) Proporcionar equipos de trabajo seguros y los medios de protección personal necesarios.
- i) Analizar las posibles situaciones de emergencia, adoptando las medidas necesarias en materia de primeros auxilios, lucha contra incendios y evacuación de los trabajadores.
- j) Tomar las medidas oportunas para los casos de riesgo grave e inminente.
- k) Documentar que cumple todo lo anterior, elaborando y teniendo a disposición de la autoridad laboral y de los órganos internos de la empresa con competencias en materia de salud laboral un listado de documentos fijados por la ley.
- l) Asegurar que los trabajadores en los que se den circunstancias especiales que pueden hacerles especialmente vulnerables a determinados riesgos (trabajadores especialmente sensibles a determinados riesgos, mujeres embarazadas, jóvenes, trabajadores eventuales o de empresas de trabajo temporal) dispongan de un nivel de protección adecuado a su situación especial.

En definitiva, la obligación del empresario hacia la prevención de riesgos laborales se concreta en una serie de acciones coordinadas e integradas en la gestión global del proceso productivo:

1. Diseñar un trabajo sin riesgos

El primer principio de toda acción preventiva es evitar los riesgos. El empresario debe asegurarse de que los locales, las máquinas, los materiales y el sistema de organización del trabajo no van a perjudicar la salud de los trabajadores/as. También debe tener en cuenta no exponer a riesgos a terceros: seguridad del producto, control de la contaminación ambiental, seguridad de las instalaciones frente a accidentes mayores, etcétera.

En este mismo ámbito de prevención se incluye la obligación de los proveedores de garantizar la seguridad de sus productos o maquinarias así como de impartir instrucciones para un uso seguro de los mismos. El empresario debe exigir estas garantías como condición previa a la introducción de dichos productos en su propio proceso productivo contrayendo responsabilidades, en caso contrario, por los daños que se puedan producir. Por ello, aunque el término proviene de la salud pública y la protección del medio ambiente, en prevención de riesgos laborales se impone la aplicación del principio de precaución que respalda la adopción de medidas protectoras ante las sospechas fundadas de que ciertos productos o tecnologías crean un riesgo grave, pero sin que se cuente todavía con una prueba científica definitiva de tal riesgo. La idea emana del artículo 191 del Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea (UE). Pretende garantizar un elevado nivel de protección del medio ambiente mediante toma de decisiones preventivas en caso de riesgo.

2. Integrar la actividad preventiva en la gestión empresarial

La prevención de riesgos laborales no es una actividad al margen de la gestión general de la empresa; más bien al contrario, para que sea eficaz debe integrarse en todas y cada una de las actividades que se realicen y en todos los niveles jerárquicos en el seno de la empresa.

La forma de asegurar que se integran los criterios preventivos en la empresa es a través de la elaboración y aplicación del plan de prevención, el cual debe incluir toda la información referida al establecimiento de:

- Un compromiso con la prevención.
- Reparto de tareas: estructura organizativa, responsabilidades y funciones, *¿quién hará qué?*
- Prácticas, procedimientos y procesos: *¿cómo se hará?*
- Recursos necesarios: *¿con qué se hará?*

3. Evaluar los riesgos que no se puedan evitar

Aquellos riesgos que no hayan podido evitarse deben ser objeto de evaluación por parte del empresario. Es decir, hay que saber cuáles son esos riesgos, dónde están y cuál es su importancia. Esto tiene la finalidad de proporcionar un mejor conocimiento de los riesgos para poder controlarlos de forma eficaz.

La evaluación de riesgos no es, por tanto, un fin en sí misma ni una mera prescripción burocrática de obligado cumplimiento. Es un paso previo para llegar a una planificación racional de la prevención. Puesto que es imposible defenderse de los riesgos sin conocerlos, la ley obliga al empresario a seguir una secuencia lógica: primero evaluar los riesgos y conocerlos bien, luego controlarlos.

4. Planificar la prevención

A la vista de los resultados de la evaluación de riesgos, el empresario tiene que elaborar un documento escrito en el que recoja la planificación de las actividades preventivas. Esta planificación se convierte en obligatoria para todas las empresas en las que exista alguna situación de riesgo.

Dicha planificación debe estar dotada económicamente y para su ejecución las empresas deben asignar los medios humanos y materiales necesarios.

La actividad preventiva debe planificarse para un periodo determinado, estableciendo las fases y prioridades de su desarrollo, así como previsiones para su seguimiento y control periódico. Cuando abarque un período superior a un año, debe establecerse un programa anual de actividades.

5. Asegurar la eficacia y actualidad de la acción preventiva

La acción preventiva debe ser eficaz (artículo 14.1, Ley de Prevención). Para ello es necesario adaptarla continuamente a la realidad cambiante de la empresa y a los progresos de la técnica. Cualquier modificación de las condiciones de trabajo debe llevar a un nuevo proceso, total o parcial, de evaluación y planificación.

Asimismo hay que asegurarse en la práctica que las actividades previstas funcionan y garantizan adecuadamente la salud de los trabajadores/as. Cuando los procedimientos de evaluación previstos en la planificación o los controles de las condiciones de trabajo o de la salud de los trabajadores/as pongan de manifiesto que no se alcanzan los objetivos de protección, habrá que retomar el proceso de evaluación y planificación.

Las empresas de hasta 50 trabajadores cuyas actividades no estén incluidas en el Anexo I del Reglamento de los Servicios de Prevención, que desarrollen las actividades preventivas con

recursos propios y en las que la eficacia del sistema preventivo resulte evidente sin necesidad de recurrir a una auditoría por el limitado número de trabajadores y la escasa complejidad de las actividades preventivas, se considerará que han cumplido la obligación de la auditoría cuando cumplimenten y remitan a la autoridad laboral una notificación sobre la concurrencia de las condiciones que no hacen necesario recurrir a la misma según modelo establecido en el Anexo II de este RD 39/1997, siempre que la autoridad laboral no haya aplicado medidas frente a la siniestralidad en esa empresa por la magnitud de la misma.

La autoridad laboral registrará y ordenará según las actividades de las empresas sus notificaciones y facilitará una información globalizada sobre las empresas afectadas a los órganos de participación institucional en materia de seguridad y salud.

6. Organizar los recursos preventivos de la empresa

Para el diseño y la realización de las actividades de prevención, el empresario tiene que dotarse de los recursos humanos y técnicos necesarios. La ley le ofrece distintas posibilidades: puede asumir personalmente esta responsabilidad, designar trabajadores/as para el desarrollo de funciones preventivas, organizar un servicio de prevención propio o contratar un servicio de prevención externo. La idea es que la prevención en la empresa no puede funcionar si no hay alguien que se ocupe de ella, contando con los medios y la formación necesarios. Además, integrando la actividad preventiva a los distintos procesos y áreas. Por eso, la Ley de Prevención establece que el empresario, además de integrar la prevención en su sistema de gestión, deberá destinar los recursos necesarios, humanos y económicos, para desarrollarla en la práctica.

7. Garantizar la presencia de recursos preventivos en determinados casos

Desgraciadamente, la actual normativa española permite la alternativa de la completa externalización de los recursos preventivos mediante la contratación de un servicio de prevención ajeno, ya que no obliga a que esta opción vaya acompañada de la designación de personal interno de la empresa para ocuparse del día a día de la prevención, con tiempo y medios y no solo con una apariencia formal.

Para limitar en parte el riesgo potencial de esta realidad, la ley obliga a que en determinadas situaciones de especial riesgo las empresas aseguren la presencia física de personal capacitado y formado para controlar que la operación se desarrolle aplicando las medidas preventivas planificadas y para corregir de inmediato cualquier situación de riesgo que se detecte. Así queda recogido en el artículo 32 bis de la Ley de Prevención y en el artículo 22 del reglamento de desarrollo.

Los casos en los que se requiere presencia obligatoria de recursos preventivos son:

- a) Cuando por la concurrencia de operaciones diversas los riesgos puedan verse agravados o modificados.

b) En actividades o procesos considerados como peligrosos o con riesgos especiales, en los que concurren los siguientes riesgos o circunstancias:

1. Caída de altura grave.
2. Sepultamiento o hundimiento.
3. Uso de máquinas peligrosas.
4. En espacios confinados.
5. Ahogamiento por inmersión.

c) Cuando lo requiera la Inspección de Trabajo.

En la evaluación de riesgos y en la planificación de las actividades preventivas se detectarán y organizarán, respectivamente, las necesidades de la empresa en materia de presencia para actividades concretas que implican riesgos especiales.

La persona que hace la presencia será preferentemente un trabajador designado o un miembro del servicio de prevención interno o externo, pero puede ser también un trabajador de la empresa expresamente nombrado para ello y con capacidad para realizar esta función. No es conveniente que esta función sea encomendada a los delegados de prevención, para no desdibujar su función de representación y control.

8. Coordinarse con otros empresarios

El Real Decreto 171/2004 vino a dar alternativas a las diversas situaciones de concurrencia en un mismo centro de trabajo de empresarios y sus trabajadores y trabajadoras.

Existen diversas alternativas para las situaciones que se pueden dar:

El artículo 24 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales establece el deber de cooperación cuando en un mismo centro concurren diversos empresarios. Después pormenoriza en el caso de que uno de los empresarios sea a su vez titular del centro, donde tiene otras obligaciones y más si es empresario principal por desarrollar el resto de concurrentes actividades propias de la del empresario titular.

Cuando en un centro de trabajo concurren trabajadores de diferentes empresas, los respectivos empresarios tienen que colaborar entre sí para asegurar que de la realización simultánea de trabajos distintos no se deriven riesgos imprevistos e incontrolados. Esta colaboración se concreta fundamentalmente en el intercambio de información y en el establecimiento de los medios de coordinación que en cada caso se requieran. Además, el empresario titular del centro de trabajo tiene la obligación de informar y dar instrucciones al resto de empresas sobre los riesgos propios del centro y las medidas adoptadas para eliminarlos.

**EMPRESAS CONCURRENTES
EN IGUALDAD****EMPRESARIO TITULAR DEL
CENTRO DE TRABAJO****EMPRESARIO PRINCIPAL**

Cooperación en la aplicación de la prevención.	Adopción de medidas para que el resto de concurrentes reciban información.	Establecimiento de los medios de coordinación.
Información recíproca sobre riesgos que puedan afectar a los otros.	Adopción de medidas para que el resto de concurrentes reciban instrucciones adecuadas.	Adopción de medidas para que el resto de concurrentes reciban información.
Establecimiento de los medios de coordinación.	Adopción de medidas para que el resto de concurrentes reciban información e instrucción sobre las medidas de emergencia para su traslado a los trabajadores.	Adopción de medidas para que el resto de concurrentes reciban instrucciones adecuadas.
Integración de la información de riesgos aportada por los otros en la evaluación y planificación propia de riesgos.		Adopción de medidas para que el resto de concurrentes reciban información e instrucción sobre las medidas de emergencia para su traslado a los trabajadores.
Establecimiento de los medios de información a los respectivos trabajadores.		Vigilar el cumplimiento por contratistas y subcontratistas de la normativa de prevención.

Las empresas que contraten o subcontraten con otras la realización de obras o servicios correspondientes a su propia actividad y que se desarrollen en sus propios centros de trabajo deberán vigilar el cumplimiento de la normativa de prevención de riesgos laborales por dichos contratistas y subcontratistas, ya que son responsables solidarios de los incumplimientos de sus empresas auxiliares.

Son medios para la coordinación:

1. El intercambio de información y de comunicaciones entre las empresas concurrentes.
2. La celebración de reuniones periódicas entre las empresas concurrentes.
3. 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.
4. La impartición de instrucciones.

5. 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.
6. La presencia en el centro de trabajo de los recursos preventivos de las empresas concurrentes.
7. La designación de una o más personas encargadas de la coordinación de las actividades preventivas.

Sin perjuicio de cualesquiera otros que puedan establecer las empresas concurrentes en el centro de trabajo, de los que puedan establecerse mediante la negociación colectiva y de los establecidos en la normativa de prevención de riesgos laborales para determinados sectores y actividades.

La **designación de una o más personas encargadas de la coordinación** de las actividades preventivas se considerará medio de coordinación preferente cuando exista:

- En el centro de trabajo, una de las empresas concurrentes que realice actividades o procesos reglamentariamente considerados como peligrosos o con riesgos especiales, que puedan afectar a la seguridad y salud de los trabajadores de las demás empresas presentes.
- Una especial dificultad para controlar las interacciones de las diferentes actividades desarrolladas en el centro de trabajo que puedan generar riesgos calificados como graves o muy graves.
- Una especial dificultad para evitar que se desarrollen en el centro de trabajo, sucesiva o simultáneamente, actividades incompatibles entre sí desde la perspectiva de la seguridad y la salud de los trabajadores.
- Una especial complejidad para la coordinación de las actividades preventivas como consecuencia del número de empresas y trabajadores concurrentes, del tipo de actividades desarrolladas y de las características del centro de trabajo.

A partir de estas bases y del principio general de adaptación del trabajo a la persona es posible desarrollar una efectiva acción sindical dirigida a paliar la mayor sensibilidad frente a los riesgos de trabajadores y trabajadoras por la interconurrencia de empresas, contratas, sub-contratas y la multiplicación de riesgos en centros de trabajo donde actúan diversas empresas.

9. Adaptar la protección: proteger más a quien más lo necesita

Hay trabajadores y trabajadoras que son más vulnerables ante los riesgos. Por circunstancias:

- a) *Biológicas*, como la edad, estado de gestación, lactancia natural, especial sensibilidad a determinados riesgos (movilidad reducida, alergias).
- b) *Sociales*, como el tipo de contratación, formación, país de origen, migración, tamaño y características de la empresa para la que se trabaja.

Estas circunstancias plantean dos problemas distintos:

- Interno a cada empresa, con el fin de asegurar a todos los trabajadores vinculados el mismo nivel de protección.
- Macroterritorial, para que se homogenice el nivel de protección entre todas las empresas que comparten un ámbito territorial (nacional, europeo...).

En resumen, el empresario ha de tener en cuenta las circunstancias biológicas y sociales de los trabajadores y adaptar la protección, respetando el mínimo y dotando de más peso a aquellos colectivos de trabajadores más vulnerables.

En todo caso es una acción conjunta de los legisladores y de los empresarios, unos por fijar políticas frente a las desigualdades lo que permite que las oportunidades sean iguales para todos, para evitar que los centros de trabajo sean lugares donde se fomenten discriminaciones y al contrario, ofreciendo oportunidades en esos centros de trabajo.

Son focos de atención de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales:

- a) Los menores de edad. De los 16 a los 18 años.
- b) Las trabajadoras embarazadas y lactantes naturales.
- c) Los trabajadores y trabajadoras con contratos temporales y que se ocupan en empresas de trabajo temporal.

Con todo es evidente que la dificultad de las situaciones de precariedad laboral estriba precisamente en que en ellas es complicada la acción sindical, tanto en cuanto falla el mejor mecanismo de garantía de la cabal aplicación de la ley. Es el problema de no coordinar las políticas de prevención de riesgos laborales con las políticas de regulación del mercado de trabajo.

Derechos de los trabajadores/as

Todos los trabajadores y las trabajadoras son titulares del derecho a la salud con independencia del tipo de contrato que posean o de su adscripción al sector público o privado.

Para asegurar la efectividad de este derecho fundamentalísimo, la ley reconoce unos derechos adicionales que posibilitan acciones individuales y colectivas de autoprotección. Estos son:

Información: Derecho a recibir toda la información necesaria sobre los riesgos de su puesto de trabajo, sobre las medidas de protección y prevención aplicables y sobre los planes de emergencia. También se incluye la información que con relación a productos químicos sea facilitada al empresario por los suministradores. Cuando concurren varias empresas en el mismo centro de trabajo, los trabajadores deben recibir a través de su empresario la información, y en su caso las instrucciones de la empresa titular, de los riesgos derivados de la concurrencia de actividades empresariales.

Formación: Derecho a recibir formación teórica y práctica en materia preventiva que deberá actualizarse siempre que sea necesario. El tiempo dedicado a esta formación debe tener la consideración de tiempo de trabajo.

Propuesta: Derecho a formular propuestas al empresario, al comité de salud y seguridad o a los delegados/as de prevención, con el fin de mejorar la salud y seguridad.

Participación: 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 delegados y delegadas de prevención.

Vigilancia de la salud: Derecho a la vigilancia periódica de su salud, en función de los riesgos inherentes a su puesto de trabajo. El consiguiente derecho a la confidencialidad de los datos que emanan de esa vigilancia y que la misma solo se use con afán preventivo y no con carácter estigmatizante.

Denuncia: Derecho a recurrir a las Administraciones con competencias en prevención de riesgos laborales, principalmente la Inspección de Trabajo si considera que las medidas adoptadas y los medios utilizados por el empresario no son suficientes para garantizar la seguridad y la salud en el trabajo.

Resistencia: Derecho a interrumpir la actividad y abandonar el trabajo cuando considere que existe un riesgo grave e inminente para su vida o su salud, no pudiendo ser sancionado por ello salvo que haya obrado de mala fe o cometido negligencia grave.

Paralización del trabajo por riesgo grave e inminente

Si se detecta una situación de riesgo grave e inminente, la ley obliga a actuar con toda contundencia y con rapidez, de tal forma que si la situación no se resuelve de inmediato, debe paralizarse el trabajo.

Para que un riesgo pueda ser considerado «grave e inminente» hacen falta dos condiciones (artículo 4.4, Ley de Prevención de Riesgos Laborales):

- a) Que haya indicios racionales de que la exposición al riesgo se puede producir de forma inmediata.
- b) Que si se produce esa exposición, esta suponga un daño grave para la salud de los trabajadores y las trabajadoras.

Ante una situación de riesgo calificada como «grave e inminente», la Ley de Prevención en su artículo 21 obliga al empresario a informar a los afectados de tal circunstancia y las medidas que se han de adoptar. El nivel de información ha de ser tal que el trabajador o trabajadora sean capaces de adoptar decisiones en corto espacio de tiempo. En caso de que la adopción de las medidas y las instrucciones recibidas no hayan podido evitar la circunstancia, las personas han de conocer que pueden interrumpir la actividad y abandonar de inmediato el lugar de peligro. No teniendo que volver hasta que la seguridad esté restablecida, salvo circunstancias especiales necesarias para evitar males mayores. Se antepone la tutela de la integridad física de los trabajadores a consideraciones de producción.

Los representantes de los trabajadores/as por mayoría tienen el derecho de paralizar la actividad porque consideran que el empresario no cumple con sus obligaciones de informar lo antes posible y de adoptar todas las medidas para evitar la exposición. Los delegados/as de prevención también acuerdan la paralización por mayoría cuando no dé tiempo a reunirse al comité de empresa. En estos dos últimos casos, el acuerdo de paralización debe ser comunicado inmediatamente a la empresa y a la autoridad laboral, la cual lo ratificará o anulará en 24 horas.

Solo puede sancionarse a los trabajadores/as o sus representantes que hayan intervenido si se demuestra mala fe o negligencia grave. Por el contrario se considera una infracción muy grave impedir el ejercicio de este derecho.

Orden competente para conocer de los accidentes de trabajo tras la nueva Ley reguladora de la Jurisdicción Social (Ley 36/2011, de 10 de octubre).

Responsabilidades

La **culpa** se define por una omisión de la conducta debida para prever y evitar el daño. Se manifiesta por la imprudencia, negligencia, impericia o inobservancia de reglamentos o deberes. En la culpa se da la falta de intención del sujeto de provocar las consecuencias que el acto que emprende suscita, es decir, el sujeto no preveía el resultado; no obstante, aunque sin intención, no pone todos los medios a su alcance para evitar las consecuencias.

Mientras que el **dolo** se diferencia por la existencia de la intencionalidad de cometer el acto en cuestión y, por lo tanto, provocar sus consecuencias.

La culpa incluye en sí:

- **Negligencia:** Descuido en el actuar. Omisión consciente, descuido por impericia o dejar de cumplir un acto que el deber funcional exige. En materia penal es punible.
- **Imprudencia:** Punible e inexcusable negligencia con olvido de las precauciones que la prudencia vulgar aconseja, la cual conduce a ejecutar actos que se realizan sin la diligencia debida y que son previsibles desde un punto de vista objetivo. Más si se trata de un profesional en el ejercicio de su ciencia, arte o disciplina. En penal se considera como delito.
- **Impericia:** Falta de pericia, sabiduría, práctica, experiencia y habilidad en una ciencia o arte.
- **Inobservancia:** Consiste en que al desempeñar ciertas actividades o cargos, el sujeto omite cumplir los deberes impuestos por los reglamentos u ordenanzas.

RESPONSABILIDAD CIVIL CONTRACTUAL	RESPONSABILIDAD CIVIL EXTRA CONTRACTUAL	RESPONSABILIDAD ADMINISTRATIVA	RESPONSABILIDAD PENAL
Derivada de la existencia de un contrato en el que se omite una obligación, ya que se incumple por dolo (intención) o culpa y negligencia (no poner el cuidado preciso).	Derivada de la obligación de reparar los daños a un tercero, siempre que exista culpa o negligencia.	Incumplimientos por acción u omisión de normas que dan lugar a sanciones previamente tipificadas.	La que se da por acción u omisión intencionada o negligente (falta del cuidado debido) ante un hecho tipificado como delito en el Código Penal.
	También se da la responsabilidad objetiva, por todo daño, aún sin existir culpa o negligencia.		

Antes de la Ley 36/2011, frente a un accidente se podían pedir las diversas responsabilidades y ante los órganos judiciales correspondientes. Con lo que se dilataban en el tiempo los pronunciamientos y, además, podían darse respuestas contrapuestas ante hechos que podríamos denominar iguales.

Hasta el año 1985, la temática del orden jurisdiccional competente para conocer de la responsabilidad civil de los accidentes de trabajo no planteaba ningún problema, ya que entendía de ello la jurisdicción civil, dada la naturaleza expansiva de esta jurisdicción: como responsabilidad extracontractual, donde no existe ningún vínculo previo entre el responsable del daño y la víctima del mismo, con fundamento jurídico-civil del principio general de «no dañar a otro». Es decir, que aquel que provoca un daño bajo cualquier circunstancia de su responsabilidad, debe indemnizar por esos daños a la persona afectada. Ejemplo típico de la persona a la que se le cae una maceta de su terraza e impacta en un transeúnte. No existían vínculos entre ambos, pero la falta de diligencia al asegurar las macetas obliga al propietario de la que cayó a indemnizar al transeúnte por los daños que le haya provocado. Para asegurar la «paz social» es imprescindible que exista un sistema de garantías tal que los afectados por otros, teniendo en cuenta que se hace sin intención, tienen derecho a una reparación justa del daño sufrido.

Pero la cuestión se complica a partir de 1985. Los juzgados y tribunales del orden social conocerían de las pretensiones que se promoviesen dentro de la rama social del Derecho tanto en conflictos individuales como colectivos. Es entonces cuando la jurisdicción social reclama para sí el conocimiento de esta clase de pleitos.

Las cuestiones relacionadas con los accidentes de trabajo han venido atrayendo una multiplicidad de ramas del Derecho y jurisdicciones afectadas, procediendo aquellas no solo de la Seguridad Social sino también del Derecho de daños, del Derecho de los seguros, del Derecho administrativo sancionador, del Derecho civil y penal, así como de la normativa de prevención de riesgos laborales, surgiendo el posible conocimiento, en las materias de su competencia, de los órdenes jurisdiccionales contencioso-administrativo, social, civil y penal. Distintos órdenes intercurrentes, diversos procedimientos y distintas respuestas para situaciones y problemas con un mismo origen.

La Ley 36/2011, reguladora de la jurisdicción social

La Ley 36/2011 ha superando gran parte de las deficiencias y perturbaciones que anteriormente suponía la intervención del orden social junto al civil, contencioso-administrativo o penal, siguiendo los acuerdos del pacto social que ha supuesto la Estrategia Española de Seguridad y Salud en el Trabajo (2007-2012), la concentración en el orden jurisdiccional social de todas las cuestiones litigiosas relativas a los accidentes de trabajo (salvo las penales) y que hasta ahora obligaban a los afectados a acudir necesariamente, para intentar lograr la tutela judicial efectiva, a los distintos juzgados y tribuna-

les encuadrados en los órdenes civil, contencioso-administrativo y social. La jurisdicción social se erige, por razones de coherencia y especialización, en la **única competente** para enjuiciar a todos los sujetos (empresario o ajeno a la relación laboral) en los dos ámbitos, así por sus actuaciones en materia de inaplicación de la normativa en prevención como en los daños o consecuencias que se puedan producir por esas carencias de las obligaciones preventivas. Creándose un ámbito unitario de tutela jurisdiccional tanto para las reivindicaciones para el cumplimiento de las obligaciones en prevención como para el resarcimiento integral del daño causado.

La jurisdicción social pasa también a conocer de la impugnación de las resoluciones sancionadoras en materia de Seguridad Social por incumplimiento de la normativa de prevención de riesgos laborales, artículo 2 letra s, que antes debían entenderse en el contencioso-administrativo, aunque queda pendiente de coordinar el procedimiento administrativo sancionador y el de recargo de prestaciones, al ser diferente su tramitación y el órgano que lo realiza.

Se establecen normas para habilitar la acumulación de demandas, pretensiones, procesos y recursos derivados de un mismo accidente de trabajo, a fin de evitar resoluciones judiciales contradictorias.

El artículo 96.2 introduce una importante norma en materia de carga de la prueba, correspondiendo a los deudores de seguridad y a los concurrentes en la producción del resultado lesivo probar la adopción de las medidas necesarias para prevenir o evitar el riesgo, así como cualquier factor excluyente o atenuador de su responsabilidad. Antes las pruebas recaían en el trabajador que pretendía o iniciaba el litigio.

La disposición final 5ª de la Ley 36/2011 anuncia la implantación de un sistema de valoración de daños específico derivados de accidentes de trabajo y de enfermedades profesionales.

Consulta y participación en salud laboral

Introducción

El objetivo de la participación de los trabajadores en salud laboral, que reconoció la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, es permitir una participación activa, a través de su representación o por sí mismos, en el diseño y planificación de sus condiciones de trabajo. No se trata solo de «colaborar» para evitar los daños más evidentes, como pueden ser las lesiones por accidente u otros daños más o menos inmediatos a la salud. Los trabajadores tienen derecho a participar también respecto a aquellas condiciones de trabajo que implican esfuerzo físico o que generan cansancio, o que causan desagrado, o sufrimiento, que presentan desajustes organizativos por un reparto de cargas no equilibrado, turnicidad, nocturnidad, apremio de tiempo, falta de capacidad de decisión, etc. Para ello, la nor-

mativa reconoce el derecho de los trabajadores de evidenciar su postura y criterio en materias tales como el diseño de la organización de la prevención, la planificación preventiva, la selección de medidas, siempre con el criterio de lograr un ambiente de trabajo seguro, saludable y exento de factores susceptibles de afectar a la integridad física, psíquica o social.

Tanto la consulta como el derecho a participar en la empresa en las cuestiones relacionadas con la prevención de riesgos laborales son derechos mínimos indisponibles que asisten a cada trabajador/a de forma individual y los puede ejercer de forma colectiva para que sean más eficaces. Cada trabajador/a es titular del derecho a recibir información, a ser formado, a manifestar su parecer para la mejora de las condiciones de trabajo y, en último extremo agotada la reivindicación, a negarse a trabajar en determinadas condiciones peligrosas, vejatorias o atentatorias contra la integridad de la persona.

Pero la normativa de prevención de riesgos laborales parte del hecho de que la desigualdad de poder en las empresas frena a los trabajadores a la hora de influir en sus condiciones de trabajo. Por ello introdujo varias modalidades para asegurar que la participación de los trabajadores se realice de forma efectiva. Así se introdujo la representación **colectiva**, a través de **delegados de prevención**, representantes de los trabajadores especializados en salud laboral. Además diseñó el comité de seguridad y salud, órgano colegiado y paritario de participación paritaria entre trabajadores y representantes de la empresa y la posibilidad de pactar otras formas de participación mediante los convenios colectivos.

La LPRL atribuye a estas figuras unas **competencias** y **facultades** que no dependen del beneplácito empresarial y, por tanto, les da un peso que no puede tener un trabajador individualmente: la representación se hace por el colectivo de trabajadores y trabajadoras. Los representantes de los trabajadores en salud laboral tienen que poder ejercer sus funciones con autonomía, sin presiones, para defender criterios que pueden confrontar con los de la empresa. Por ello, la normativa considera que los delegados de prevención deben tener las mismas garantías que la que correspondería a la representación unitaria de los trabajadores.

- **Garantías:** los delegados/as de prevención no serán sancionados por el ejercicio de sus competencias, por lo que gozan de todas las garantías previstas para los representantes de los trabajadores/as.

Las garantías se establecen no solo en la LPRL, sino que se apoyan en otros instrumentos legales: el Estatuto de los Trabajadores, la Ley Orgánica de Libertad Sindical y, en su caso, en la Ley de Órganos de Representación en las Administraciones Públicas.

La forma en que se realiza la participación de los trabajadores en salud laboral es la consulta por parte del empresario, directamente a los delegados de prevención o presentada en el

comité de seguridad y salud. El empresario tiene la obligación de consultar, con la debida antelación, mínimo 15 días, sobre cualquier acción que pueda tener efectos sobre la salud y seguridad de los trabajadores/as, para que los delegados informen por escrito acerca de las materias sobre las que se les consulta. De este modo, los delegados de prevención ejercen su derecho de propuesta y la respuesta motivada a la decisión empresarial queda archivada, ya que así constituye documentación preventiva de la empresa.

Funciones de la representación de los trabajadores/as en salud laboral

La representación de los trabajadores en salud laboral ejerce una función de vigilancia y control sobre el cumplimiento de la normativa de prevención. Esta vigilancia, que no es únicamente formal o legalista, se centra en la efectividad y la eficacia de lo que se hace por el obligado en planificar la actividad preventiva. Los representantes de los trabajadores en salud laboral han de opinar sobre la planificación de la actividad preventiva y dar seguimiento a las actividades, y pueden presentar alternativas o sus propias propuestas de soluciones. Por ejemplo, las delegadas y los delegados de prevención pueden identificar riesgos para la salud y seguridad, o daños, lesiones o problemas que no hayan sido adecuadamente atendidos por la empresa, aun cuando esta esté cumpliendo formalmente con la normativa de prevención. También tienen la capacidad de valorar si las acciones formativas en prevención son suficientes y adecuadas.

Para ejercer estas funciones ante la empresa, los delegados/as de prevención deben movilizar el apoyo de sus compañeros, dinamizar las actuaciones en salud laboral, ya que su fuerza y capacidad de actuar ante la empresa están relacionadas con el apoyo que puedan movilizar. Hay que lograr expresar los problemas, haciendo visible lo invisible y ganando el respaldo del colectivo de trabajadores y trabajadoras.

Los delegados de prevención, tanto si participan directamente o a través del comité de seguridad y salud, tienen las siguientes funciones:

- Participar en la elaboración, desarrollo y evaluación de los planes y programas de prevención.
- Discutir, antes de su puesta en práctica, los proyectos en materia de organización del trabajo e introducción de nuevas tecnologías, en lo referente a su incidencia en la prevención de riesgos.
- Debatir y, en su caso, acordar los criterios a tener en cuenta para la selección del servicio de prevención ajeno, así como las características técnicas del concierto.
- Promover iniciativas de prevención y mejora de las condiciones de trabajo.

- Informar la memoria y programación anual de los servicios de prevención.
- Visitar el centro de trabajo para conocer directamente la situación relativa a la prevención de riesgos.
- Acceder a toda la información y documentación necesarias para el desarrollo de sus funciones.
- Analizar los daños a la salud con el fin de valorar sus causas y proponer medidas preventivas.

Formas para la representación en salud laboral

La Ley de Prevención de Riesgos Laborales ha establecido varias modalidades para la participación representativa en salud laboral; pero, además, mediante la negociación colectiva se han ido desarrollando nuevas figuras que no están en la normativa, y que describimos posteriormente (ver delegados sectoriales).

Delegados/as de prevención

Los delegados/as de prevención son la representación autónoma de los trabajadores/as con funciones específicas en materia de prevención de riesgos laborales. Es decir, el delegado/a goza de libertad para realizar su labor, tiene que rendir cuentas a sus representados, pero tiene un «voto de confianza» para realizar sus actividades sin que tenga que mediar permanentemente la aprobación del colectivo. Además tiene independencia para ejercer como representante de todos los trabajadores y trabajadoras en su conjunto, no solo a los que le hubiesen elegido previamente como representante unitario. Para que esta autonomía sea completa, el representante cualificado debe tener: formación, habilidades, competencias y garantías.

Los delegados o delegadas de personal en las empresas o centros con más de 5 trabajadores/as serán además delegados de prevención y por ello asumen todas sus funciones. Cuando en el centro hay un único representante, este ejerce las labores de delegado de prevención.

Cuando en una empresa o centro existen más de un delegado de personal, los delegados y delegadas de prevención se designan por y entre estos.

El número de delegados de prevención, según la LPRL, puede llegar hasta 8, según el tamaño de la empresa, de acuerdo a la escala establecida en el artículo 35.2. Esta forma de designación, la establecida en la LPRL, es la habitual en el sector privado; en cambio,

para el sector público, la designación de delegados de prevención se realiza según acuerdos.

La LPRL establece que por convenio se pueden **establecer 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. Los/as delegados/as de prevención elegidos por cualquier método acordado por convenio colectivo tienen la condición de representantes de los trabajadores, y tienen por tanto las mismas garantías que los elegidos por el método de la LPRL. Esto está dispuesto en el art. 37.1 de la LPRL: *«Lo previsto en el artículo 68 del Estatuto de los Trabajadores en materia de garantías será de aplicación a los delegados de prevención en su condición de representantes de los trabajadores».*

Los delegados/as de prevención de empresas con menos de 50 trabajadores/as asumen las funciones que la ley atribuye a los comités de seguridad y salud.

Delegados/as de prevención sectoriales

Aunque la figura del delegado/a de prevención constituye la mejor forma de representación en salud laboral, existen situaciones en que este cauce de participación no resulta factible. Así sucede especialmente en los sectores o actividades dominados por la precariedad, en los que impera la desregulación de facto de las relaciones laborales, o el de las empresas de menos de 6 trabajadores. Estas circunstancias dificultan la sindicalización y la representación sindical en general y, por tanto, reducen las posibilidades de una acción de representación colectiva en salud laboral.

Frente a esta situación se trata de conseguir, mediante la negociación colectiva, un mayor grado de tutela de la salud laboral de los trabajadores mediante la intervención sindical externa en empresas que carecen de representación sindical. Una de las formas, lograda por los sindicatos, de hacer frente a esta situación es la creación de la figura del delegado de prevención sectorial y territorial, no contemplada en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales. Esta figura se recoge en convenios sectoriales o de ámbito geográfico limitado. Esto es posible porque, como ya señalamos anteriormente, la Ley de Prevención de Riesgos Laborales permite que mediante la negociación colectiva se creen sistemas de representación distintos a la representación por centro de trabajo y/o empresa, que exige la existencia previa de representantes unitarios de los trabajadores.

La fórmula más viable parece ser la de crear mediante convenio una comisión de seguimiento del convenio con competencias específicas en materia de prevención de riesgos laborales, y en dependencia de estas, la creación de una figura nueva con las facultades propias de los delegados/as de prevención que extienden su actuación a todo el sector de actividad o el territorio que abarca el convenio.

El objetivo de esta participación es que los trabajadores/as de las empresas en las que no se han podido realizar elecciones sindicales tengan también representación en salud laboral. Su efectividad real dependerá de que gocen de autoridad suficiente para poder entrar en cualquier empresa, obtener de estas la información necesaria y establecer una interlocución con la empresa. En todo caso, los delegados territoriales deben conservar el carácter *sindical* de su función, lo que significa que puedan actuar con autonomía de criterio suficiente y así ejercer funciones de los DP.

Ejemplos de acuerdos existentes:

Convenio de la Construcción de Asturias: recoge una comisión de cuatro personas designadas de forma paritaria por la patronal y los sindicatos para velar por el cumplimiento de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales en las más de dos mil empresas de la construcción de esta comunidad autónoma.

En Navarra, la Comisión Mixta de Salud Laboral de Navarra acordó la creación de la figura del delegado para la prevención de riesgos laborales en la Comunidad Foral de Navarra, siendo designados dos por cada organización de las que la componen (CCOO, UGT y la confederación de empresarios) y siendo su ámbito de actuación las empresas en las que no hay representación sindical o esta está muy mermada.

Comités de seguridad y salud

El comité de seguridad y salud (CSS) es el órgano de participación que se ha de crear en las empresas o centros de trabajo que cuenten con al menos 50 trabajadores. El CSS es un órgano de participación colegiado y paritario —igual número de representantes de la empresa que de delegados/as de prevención—. Sirve para establecer un canal para la consulta regular y periódica de las actuaciones de la empresa en materia de prevención de riesgos. También puede alcanzar compromisos vinculantes en materia de mejora de las condiciones de trabajo.

Una de las condiciones para que un comité de seguridad y salud funcione es que en la representación empresarial haya personas con el mayor peso posible en la toma de decisiones en la empresa.

En caso contrario se ralentizaría demasiado la adopción de decisiones importantes y no se podrán realizar debates significativos ni alcanzar compromisos efectivos con la celeridad necesaria en cada caso.

Tampoco los miembros del servicio de prevención deberían integrar la representación de la parte empresarial. Aunque en la letra de la ley no hay nada que contravenga esta opción, en los hechos se comprueba que vacía al comité de contenido, por varias razones. En primer lugar, porque el comité se convierte en un foro intermedio, donde se escu-

cha a los representantes de los trabajadores, pero que no tiene capacidad de realizar auténticos debates sobre la importancia de lo que se plantea. Además, este funcionamiento dificulta la integración de la prevención en la gestión empresarial, toda vez que se pretende que los problemas de prevención pertenecen a un área técnica especializada, sin entrar a afectar la organización del trabajo. Así, el comité de seguridad y salud sería un instancia vacía de contenido, que funciona por mandato legal. Por otro, inhabilita de hecho a los miembros del servicio de prevención para ejercer la función de asesoramiento técnico objetivo a las partes que la ley les encomienda. De todos modos hay que subrayar que el servicio de prevención sí tiene un papel en el CSS y es el de colaborar activamente en los trabajos del comité, promoviendo su buen funcionamiento y asesorando a las partes.

En empresas con varios centros de trabajo se puede acordar la creación de comités intercentros. Los comités de seguridad y salud de empresas que desarrollen su actividad en un mismo centro de trabajo pueden acordar la realización de reuniones conjuntas.

El CSS debe reunirse trimestralmente como mínimo, o cuando lo solicite alguna de las dos partes que lo componen. El comité se dotará a sí mismo de sus propias normas de funcionamiento.

Los delegados/as de prevención pueden solicitar que técnicos de su confianza ajenos a la empresa, otros delegados/as sindicales o trabajadores/as con especial cualificación o información participen con voz y sin voto en las reuniones del comité de seguridad y salud.

¿Cómo constituir el comité de seguridad y salud?

Si en un centro de trabajo existe la obligación de formar un comité de seguridad y salud, bien sea por ley o por acuerdo de convenio, lo primero es exigir que se constituya. Los delegados de prevención deben solicitar su constitución por escrito y si en un plazo razonable no se obtiene una respuesta positiva, se puede presentar una denuncia a la Inspección de Trabajo. Además de la representación de las partes, podrán participar en el comité, con voz pero sin voto:

- Los delegados sindicales.
- Los responsables técnicos de la prevención.
- Trabajadores que tengan una especial cualificación o información.
- Técnicos de prevención ajenos a la empresa.

Hacer funcionar el comité

Una vez constituido hay que acordar entre las partes unas normas de funcionamiento, un reglamento interno cuyas cláusulas deben constar por escrito. Estas son algunas ideas al respecto:

- Distribuir los cargos de presidencia y secretaría entre las partes: uno para la empresa y el otro para los delegados/as (pueden ser rotatorios).
- La representación del comité deberá ser siempre de carácter mixto con presencia de, al menos, un miembro de cada una de las partes.
- Las reuniones deben convocarse por escrito, con orden del día y con suficiente antelación para poder prepararlas.
- Reunión anual extraordinaria para hacer balance del plan de prevención y de las actividades preventivas, e informar la memoria y programación del servicio de prevención.
- Se levantará acta de cada reunión recogándose todos los asuntos tratados, los acuerdos adoptados con los puntos y motivos de discordancia así como los plazos y responsables de llevar a cabo las tareas acordadas.
- Se debe dar publicidad entre los trabajadores/as a las reuniones y los acuerdos del comité, de tal forma que cualquier trabajador/a pueda hacer llegar sus quejas y propuestas, bien personalmente o por escrito.
- Contemplar la posibilidad de constituir grupos de trabajo para abordar problemas específicos en las mismas condiciones que se fijan para las reuniones del comité en el art. 38.2 párrafo 3º de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.
- Compromiso de la empresa de dotar de recursos propios al comité según las necesidades: financiación, despacho, etc.

Se deben tener presentes algunas recomendaciones para conseguir que el CSS funcione y sea operativo:

- Procurar que los asuntos no se dilaten en exceso sobre la mesa, fijando siempre plazos a los acuerdos y decisiones.
- Llevar al comité los asuntos verdaderamente importantes y no enredarse con problemas que pueden ser resueltos en la misma sección o en el puesto de trabajo.
- Máxima transparencia: informar sistemáticamente a los trabajadores/as de todo lo que acontece en el comité.
- Promover fórmulas para aumentar la participación de los trabajadores/as: buzón de sugerencias, formularios para elevar quejas al comité o para exigir su visita al puesto de trabajo, etcétera.

- No permitir que la empresa traslade sus propias responsabilidades hacia un órgano consultivo como es el comité.

Recursos de las/os representantes de los/as trabajadores en salud laboral

Para desempeñar su labor, los delegados/as cuentan con un marco legal que les respalda y que establece recursos que necesitan para realizar su labor.

- Un primer recurso de los delegados/as es el *marco normativo* y las instituciones que tienen encargado hacerlo cumplir, pero además, según la ley, los servicios de prevención han de asesorar tanto al empresario como a los trabajadores/as y sus representantes, por lo que los delegados/as de prevención deben poder acudir a estos servicios para solicitar asistencia técnica.
- *Conocimientos y habilidades*: delegados/as de prevención deben recibir la formación necesaria para el desempeño de su labor como representantes con funciones específicas en prevención, ya sea con medios propios de la empresa, o utilizando recursos externos. Esta formación debe incluir conocimientos específicos en salud laboral y desarrollar habilidades para llevar adelante su papel.
- *Medios materiales y tiempo*: Para desempeñar sus funciones el delegado/a de prevención necesita recursos materiales y tiempo. Además de las «horas sindicales» de que dispone como delegado de personal, tiene derecho a unas horas suplementarias para algunas tareas específicas como:
 - Reuniones del comité de seguridad y salud o cualquier otra convocada por el empresario.
 - Tiempo ocupado en acompañar a los técnicos para la evaluación o control ambiental de los riesgos.
 - Tiempo ocupado en acompañar a los inspectores de Trabajo en sus visitas al centro de trabajo.
 - Investigación de las circunstancias en que se han producido daños a la salud de los trabajadores/as.
 - Formación en materia preventiva del propio delegado/a.
- *Vías de comunicación*: Su trabajo requiere establecer relaciones múltiples, en primer lugar con los trabajadores/as, pero también con los directivos y mandos de la empresa, con técnicos de la empresa o de los técnicos de los servicios de prevención, con la Inspección de Trabajo, etc.
- *Apoyo de los trabajadores y del resto de la representación sindical*: Los/as delegados/as han de mantener una estrecha relación con el conjunto de los representantes de personal

para lograr la integración de la salud laboral en la acción sindical global. Se trata de entusiasmar a sus compañeros/as respecto a las posibilidades de actuar desde la salud laboral y la prevención de riesgos laborales.

- *Asesoramiento y recursos sindicales:* Por una parte, los DP tienen a su disposición el asesoramiento sindical a través de la federación u organización territorial correspondiente, que cuentan con gabinetes técnico-sindicales especializados en salud laboral. El sindicato dispone también de herramientas para facilitar la labor de los delegados/as. Además pueden intercambiar experiencias sindicales con delegados/as de otras empresas.
- *Puesta a disposición por parte de la empresa de toda la información relevante en materia preventiva.*

Competencias y derechos con los que cuentan los DP según la normativa

Los incumplimientos empresariales respecto a los derechos establecidos en la normativa son considerados infracciones y como tales están contempladas en la LISOS. Ejemplos:

- El **empresario** tiene la obligación de **consultar a los trabajadores** con la debida antelación sobre cualquier acción que pueda tener efectos sobre su salud y seguridad laboral. En concreto esta consulta se realizará sobre:
 - Planificación, organización del trabajo e introducción de nuevas tecnologías cuando pueden derivarse consecuencias para la salud y seguridad:
 - Elección de equipos.
 - Adecuación de las condiciones de trabajo.
 - Impacto de los factores ambientales en el trabajo.
 - Sistema y plan de prevención de riesgos laborales: organización para el desarrollo de las actividades preventivas (modalidad del servicio de prevención y concertación de la actividad preventiva: designación de los trabajadores encargados o recurso a un servicio de prevención externo, etc.); procedimientos de evaluación de riesgos a utilizar en la empresa, plan de seguimiento y control de las medidas preventivas, etc.
 - Designación de los trabajadores encargados de las medidas de emergencia.
 - Elaboración de la documentación obligatoria sobre salud y seguridad.
 - Procedimientos de información y documentación sobre las obligaciones empresariales en materia de salud laboral.
 - Proyecto y organización de la formación en materia preventiva.
 - Tipo de pruebas de vigilancia de la salud.

- Cualquier otra acción que pueda tener efectos sustanciales sobre la seguridad y salud de los trabajadores.

■ **Información:** Los delegados de prevención deben recibir la información y documentación que el empresario debe haber elaborado con la participación de los trabajadores: plan de prevención, evaluación de riesgos y planificación de la actividad preventiva.

- Además de los resultados de los controles periódicos y estadísticas de la vigilancia de la salud de los trabajadores/as, la relación de accidentes de trabajo o enfermedades profesionales que hayan causado una incapacidad laboral superior a un día.
- Deben ser informados de la incorporación de trabajadores/as de empresas de trabajo temporal para extender a ellos su labor de protección y cuando se concierte un contrato de prestación de obras o servicios entre empresas.
- En relación con el servicio de prevención, tienen derecho a ser informados de la memoria y programación anual de sus actividades así como a los informes de las auditorías.
- La Inspección de Trabajo debe informar también de sus actuaciones a los delegados/as de prevención y de los requerimientos formulados al empresario.
- La empresa debe presentar trimestralmente un informe sobre la evolución del plan de prevención, incluyendo los resultados de los controles ambientales o de la vigilancia de la salud, las estadísticas sobre accidentes de trabajo o enfermedades profesionales, así como sobre la incidencia de enfermedades que han ocasionado bajas laborales.
- Además, la empresa debe informarles de circunstancias graves o novedosas. Y si existe CSS, además de las reuniones trimestrales reglamentarias, se convocarán reuniones con carácter extraordinario ante:
 - Accidentes o daños graves.
 - Incidentes con riesgo grave.
 - Sanciones por incumplimientos.
 - Denuncias por problemas medioambientales.
 - Tareas puntuales especialmente peligrosas.

■ **Inspección:** Los DP deben poder visitar los lugares de trabajo y comunicarse con los trabajadores/as para vigilar y controlar las condiciones de trabajo, así como acompañar a los técnicos de prevención y a la Inspección de Trabajo en sus visitas a la empresa.

- Capacidad para investigar los problemas de salud laboral y, en particular, accidentes y enfermedades.
- Participar en la elaboración del plan de prevención y presentar propuestas para la solución de problemas.
- Utilizar canales de consulta y participación, etc.
- Formación a los delegados/as de prevención para el desarrollo de sus funciones a cargo de la empresa, y participación en la elaboración de los planes de formación de la empresa.

- **Propuesta:** Deben poder formular propuestas al empresario y al comité de seguridad y salud recabando la adopción de medidas de prevención y de mejora de los niveles de seguridad y salud. La decisión negativa del empresario a estas propuestas tendrá que ser motivada.

Este derecho se reconoce igualmente en los casos de concurrencia de varias empresas en un mismo centro de trabajo en cuanto a la coordinación de actividades preventivas.

- **Coordinación:** Cuando concurren varias empresas en un mismo centro de trabajo, los delegados/as de prevención de la empresa titular pueden acompañar a los inspectores de Trabajo así como realizar visitas, comunicándose con los delegados de prevención de las otras empresas, o en su defecto con los trabajadores, en los temas referidos a la coordinación empresarial. Asimismo se celebrarán reuniones conjuntas de delegados/as de prevención y empresarios de las empresas que concurren a un mismo centro de trabajo, así como cualquier otra medida de actuación coordinada en orden a la organización conjunta de la prevención. Los delegados/as de prevención de empresas titulares en las que concurren otras empresas, deben ser consultados sobre la organización del trabajo derivada de la concurrencia de otras empresas en el centro de trabajo, en la medida en que repercuta en la seguridad y salud de los trabajadores. En estos casos, los delegados/as de prevención deben emitir su informe en el plazo máximo de 15 días hábiles o a la mayor brevedad, en caso de urgencia.
- **Denuncia:** Acudir a la Inspección de Trabajo cuando consideren que las medidas adoptadas por el empresario no son suficientes para garantizar la salud y seguridad en el trabajo.
- **Paralización de trabajos:** En caso de riesgo grave e inminente, los delegados/as de prevención pueden acordar la paralización de trabajos, por mayoría de sus miembros, cuando no sea posible reunir con la urgencia necesaria el órgano de representación del personal.
- **Vigilancia de la salud:** Aunque se desarrollará en un apartado específico, en este punto es relevante saber que los DP han de vigilar el cumplimiento de la normativa aplicable y de los acuerdos de empresa en materia de vigilancia de la salud y, en particular, elaborar el informe previo preceptivo a la realización de la vigilancia de la salud de carácter obligatorio. Además, los DP han de participar en la definición de los riesgos objeto de vigilancia de la salud y para ello debatirán con los trabajadores los objetivos y beneficios de la misma. Los DP velarán para que, tras la práctica de la vigilancia específica de la salud al trabajador, se les informe por escrito de los resultados de la misma, y pueden plantear dudas o demandar información complementaria. Los DP han de propiciar que en los convenios colectivos y acuerdos de empresa se contemplen referencias expresas a la vigilancia específica de la salud y a las medidas preventivas para preservar la salud de los trabajadores frente a los riesgos laborales. Además, si identifican que en su convenio tienen recogido algún derecho de reconocimiento médico general o chequeo, deben promover que este apartado no esté incluido en el apartado correspondiente a la prevención de riesgos laborales.

Deber de sigilo profesional

La Ley de Prevención de Riesgos Laborales obliga al delegado/a de prevención a observar sigilo profesional respecto de las informaciones a que tuviese acceso como consecuencia de su actuación en la empresa.

Esto significa que los delegados/as de prevención no pueden utilizar las informaciones a las que tienen derecho en razón de su cargo para finalidades distintas a las que motivaron el acceso a las mismas.

Es decir, mientras la información circule para controlar el cumplimiento de la normativa, para denunciar incumplimientos, para proponer o negociar mejoras, para aumentar el conocimiento de los trabajadores/as sobre los riesgos a los que están expuestos o para, de cualquier otro modo, mejorar los niveles de protección existente, no hay infracción del deber de sigilo.

Lo que sí constituiría una infracción sería divulgar dicha información con la sola finalidad de perjudicar a la empresa, debilitando injustificadamente su posición en el mercado. Por poner un ejemplo, mientras se use el conocimiento de la fórmula de la Coca-Cola para mejorar la salud de las personas que intervienen en su fabricación, aunque sea denunciando a la autoridad laboral que se utilizan productos tóxicos, todo es correcto.

Ahora bien, si dicha fórmula se divulga entre los demás fabricantes de bebidas gaseosas para que la puedan copiar y hundir la Coca-Cola, hay una infracción del deber de sigilo.

El incumplimiento del deber de sigilo es una falta laboral que puede ser sancionada por el empresario. La experiencia sindical nos aclara qué constituye sigilo en materia de información que se facilita a la representación y aquello que se puede compartir a los meros efectos de mejorar la actuación de la representación. Antes de revelar cualquier información que se trate en un órgano de representación hay que asegurar que no se va a atentar contra los principios y normas que regulan la confidencialidad individual y el sigilo empresarial.

Sobre las responsabilidades del delegado y la delegada de prevención

Si en una empresa ocurre un accidente y alguien resulta lesionado, ¿es responsable el delegado de prevención? ¿Se le puede exigir, en razón de su cargo, una indemnización o imponerle una sanción penal como a los empresarios? La respuesta a estas preguntas debería ser **no**.

La responsabilidad, sea civil o penal, surge cuando se incumple la obligación de hacer algo o de observar la diligencia debida. Quien tiene que garantizar la salud, el «deudor de seguridad», la persona sobre la que recae la obligación de asegurar que el trabajo no perjudica la salud, es el empresario, no el delegado de prevención. El delegado de prevención, como tal, no tiene obligaciones preventivas, sino derechos y facultades. No

ejercitar un derecho o usar de forma defectuosa una facultad no genera responsabilidad.

La responsabilidad tiene mucho que ver con la facultad de tomar decisiones.

Puesto que esa facultad es exclusiva del empresario, suyas son las responsabilidades. La responsabilidad tiene que ver, además, con la capacidad de detectar errores y/o situaciones potencialmente peligrosas que hay que corregir. Esa capacidad al empresario se le presume, está obligado a tenerla. El delegado/a de prevención, no.

Hay dos situaciones, sin embargo, que pueden requerir una reflexión específica. Nos referimos a la responsabilidad, incluso penal, en la que puede incurrir el delegado o delegada de prevención si viola el sigilo profesional o si paraliza el trabajo con mala fe o sin que concurren las condiciones que le facultan para ello. En cuanto a la paralización de trabajos, la Ley de Prevención de Riesgos Laborales establece que tanto los trabajadores/as como sus representantes pueden ser censurados por el uso que hagan de ese derecho solo si se prueba que obraron con mala fe o cometido negligencia grave. Es una regulación que pretende facilitar un uso efectivo del derecho de paralización, impidiendo que una actuación desacertada pero llevada a cabo de buena fe sea sancionable.

En caso que medie mala fe o negligencia grave, se cometería una infracción laboral, sancionable por el empresario.

En ambos casos, si la actuación del delegado/a de prevención ha ocasionado un daño al empresario, este puede reclamar civilmente una indemnización de los daños y perjuicios que ha sufrido. Pero eso no es nada distinto de lo que le puede ocurrir a cualquier persona que, por negligencia, le ocasiona un daño a otra.

La verdadera responsabilidad específica de un delegado de prevención es de carácter representativo, y esa responsabilidad solo la pueden exigir sus representados, es decir, los demás trabajadores de la empresa.

Actuación del delegado de prevención ante un accidente o enfermedad relacionada con el trabajo

El delegado de prevención debe prestar una atención especial a cualquier daño a la salud que ocurra en su empresa. En particular debe estar atento a accidentes y enfermedades. Si estos ocurren, es posible que se deban poner en marcha los mecanismos previstos en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y en la normativa de Seguridad Social.

La empresa tiene obligación de notificar a la autoridad, registrar e investigar estos eventos. Por una parte, porque debe trasladar esta información a las Administraciones competentes.

Por otra, porque tiene que examinar esta información para extraer conclusiones sobre la eficacia de su sistema de gestión preventiva. Pero, además, debe de ponerla a disposición de los delegados pues la necesitan para el ejercicio de sus funciones.

Los delegados también han de realizar su propio seguimiento y pueden recoger su propia información. Esta documentación tendrá un gran valor y utilidad a la hora de realizar el seguimiento de los resultados de la prevención, estudios de los tipos de accidentes y enfermedades más frecuentes, propuestas al empresario para la mejora de la seguridad en la empresa, etc. Pero, además, puede ayudar a los trabajadores que hayan sufrido daños cuando surjan discrepancias acerca de la determinación de contingencias profesionales.

También deben estar atentos a aquellos incidentes que, aunque no produzcan daños personales, señalan la existencia de un riesgo que en otra ocasión podría materializarse dañando la salud de algún trabajador. En el caso de los incidentes sin daños personales puede llegar a ser difícil conocerlos si la empresa no establece un sistema para su registro. Una propuesta para controlar estos incidentes es crear unos canales de comunicación en la empresa mediante notas comunicativas con una breve descripción al delegado de prevención de los encargados de cada departamento o taller.

La actuación de los delegados de prevención en esos supuestos puede sintetizarse en los pasos que ilustramos a continuación:

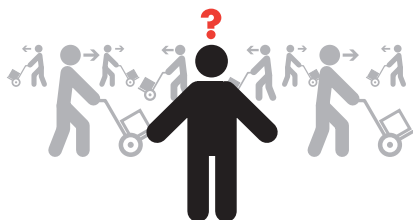
- 1. Conocimiento del accidente.** Una vez ocurrido el accidente, el empresario tiene la obligación de informar al delegado de prevención del mismo. Los delegados pueden personarse en el lugar de los hechos y recoger información, por ejemplo, mediante entrevistas con el propio accidentado y sus compañeros. Es conveniente realizar la recogida de datos cuanto antes, con el fin de que no se pueda escapar ninguna prueba o detalle.
- 2. Investigación.** La investigación de accidentes es una obligación empresarial que tiene como objetivo conocer las causas últimas de los accidentes, causas que siempre son más profundas que la mera descripción de los hechos inmediatamente anteriores al suceso investigado. La investigación del accidente corresponde a los técnicos de prevención de la empresa, y el delegado de prevención tiene derecho a participar en la investigación y a recibir el informe de resultados.
- 3. Archivo.** El delegado de prevención debe tener archivada la documentación relativa a los accidentes de trabajo que se han producido en la empresa.
- 4. Propuesta de medidas.** Una vez realizada la investigación del accidente y conocidas las causas del mismo, la empresa ha de adoptar medidas correctivas para evitar futuros accidentes. Estas se debatirán con los delegados de los trabajadores y/o con el comité de seguridad y salud. Los DP pueden proponer medidas, por lo que es importante debatirlas con los trabajadores afectados y consultar con el sindicato para contrastarlas.

Reglas del juego: La prevención en la empresa



Prevención integrada

Abandonar el modelo «sidecar» por una asignación de funciones preventivas en toda la escala de mando.



Política de prevención

Definir objetivos, procedimientos y competencias. No actuar al tuntún.



Evaluación de riesgos

Conocer para prevenir. No se puede prevenir lo que no se conoce.



Planificación de la prevención

Intervenir para mejorar las condiciones de trabajo y controlar los riesgos. Prevenir no es burocracia.



Vigilancia de la salud

El objetivo de la prevención es evitar daños a la salud. Sin vigilancia de la salud se pierde la brújula.

5. **Seguimiento del accidentado.** El delegado de prevención debe prestar su apoyo al trabajador accidentado en todo momento, desde el acontecimiento del accidente hasta que vuelva a encontrarse en condiciones adecuadas para realizar su trabajo.

Hay que tener en cuenta que el trabajador es libre para solicitar, o no, una ayuda más precisa a su representante. Ello no es óbice para que la representación especializada en PRL haga el seguimiento que le corresponde tras un accidente. Entre las cuestiones que pueden surgir durante el periodo de baja del trabajador están: una posible alta médica cuando todavía no se encuentra en condiciones de trabajar, el agotamiento del plazo de incapacidad temporal, la posibilidad de solicitar una incapacidad permanente, el recargo en las prestaciones por falta de medidas de seguridad, etc. El sindicato dispone de servicios jurídicos para ayudar en estos procesos.

6. **Información a los trabajadores.** Debe ponerse en conocimiento de todos los trabajadores de la empresa el hecho del siniestro.

En caso en que el accidente *sea grave o mortal*, además:

- Ha de paralizarse de inmediato la actividad que se estuviera realizando.
- Debe informarse del accidente a los responsables de la empresa y a los representantes sindicales.
- Los representantes sindicales deben avisar de inmediato a la policía y al sindicato.
- Los representantes sindicales deben procurar que el escenario del accidente permanezca intacto hasta la intervención de la policía, o del juez en caso de muerte, o del sindicato.
- Los servicios jurídicos del sindicato ejercerán acciones legales para asegurar la depuración de responsabilidades y obtener la debida compensación por daños.

A continuación adjuntamos una guía para que los delegados de prevención puedan analizar cómo están desempeñando sus funciones e introducir eventuales mejoras

Guía de autoevaluación

<i>Relación con los trabajadores y trabajadoras</i>	SÍ	NO
■ ¿Sabes tus compañeros y compañeras que eres el/la delegado/a de prevención?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
■ ¿Les informas regularmente de tus actuaciones?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
■ ¿Les transmites informaciones sobre los riesgos a los que están expuestos?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
■ ¿Recoges sus puntos de vista sobre los problemas de salud y seguridad?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
■ ¿Te preocupas de las condiciones de trabajo de los trabajadores/as temporales?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
■ ¿Promueves y/o participas en la organización de la formación preventiva a los trabajadores/as?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

- | | SÍ | NO |
|--|--------------------------|--------------------------|
| ■ ¿Te ocupas de trabajadores/as de empresas contratadas o subcontratadas que no cuentan con delegados de prevención propios? | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |

Investigación y control de las condiciones de trabajo

- | | | |
|---|--------------------------|--------------------------|
| ■ ¿Realizas visitas de observación a los lugares y puestos de trabajo? | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| ■ ¿Indagas las causas de los incidentes, los accidentes o los daños a la salud de los trabajadores/as? | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| ■ ¿Requieres de la empresa la información legal o técnica que necesitas? | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| ■ ¿Solicitas datos estadísticos sobre accidentes de trabajo, enfermedades profesionales, absentismo por enfermedad o resultados de la vigilancia de la salud? | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| ■ ¿Estás presente en las mediciones y/o evaluaciones del ambiente de trabajo y solicitas los resultados? | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| ■ ¿Solicitas asesoramiento técnico cuando lo necesitas? | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| ■ En el caso de que existan empresas contratadas o subcontratadas, ¿realizas visitas para controlar las condiciones de trabajo derivadas de la concurrencia de actividades? | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |

Participación

- | | | |
|---|--------------------------|--------------------------|
| ■ ¿Realizas propuestas a la empresa para mejorar las condiciones de trabajo? | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| ■ ¿Solicitas justificación a la empresa cuando responde negativamente a tus propuestas? | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| ■ ¿Denuncias los incumplimientos empresariales ante la Inspección de Trabajo? | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| ■ ¿Participas activamente en el plan de prevención, en la evaluación de riesgos y en la planificación de la actividad preventiva? | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| ■ ¿Controlas la eficacia de las medidas de prevención que se aplican? | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| ■ ¿Exiges ser consultado sistemáticamente por la empresa sobre cualquier tema relacionado con salud laboral? | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |

Coordinación

- | | | |
|---|--------------------------|--------------------------|
| ■ ¿Te coordinas con el resto de delegados/as de prevención de la empresa? | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
|---|--------------------------|--------------------------|

	SÍ	NO
■ ¿Informas de tus actividades al resto de representantes de personal?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
■ ¿Te coordinas con los delegados/as de prevención de las contrataciones y subcontratas?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

¿Qué es y para qué sirve un servicio de prevención?

El empresario es el principal obligado en materia de prevención de riesgos laborales y para cumplir con su obligación de garantizar la salud de las personas bajo su responsabilidad podrá hacerlo, y dependiendo de sus capacidades y habilidades y del volumen de personas, con medios **propios** o **ajenos**.

Formas de llevar a cabo la prevención en la empresa

- Medios propios: empresario, trabajador/a designado, servicio de prevención propio.
- Medios ajenos: acudir en el mercado a empresas privadas especializadas que prestan este servicio.

Hay que tener en cuenta que, aunque este empleador o empleadora pueda y quiera realizar la actividad preventiva por sí, hay ciertas actuaciones que requieren de un instrumental, unos métodos o procedimientos, cuya complejidad precisa que sean expertos en la materia los que lleven a la práctica dichas actuaciones preventivas o incluso puede ocurrir que los instrumentos necesarios, si se adquiriesen, no se amortizarían con el uso en un único centro, por lo que ciertas actividades preventivas se contratan a expertos externos.

Aun requiriendo de apoyos externos, la prevención siempre implica la responsabilidad del empresario y vincula al mismo en las medidas que adopta, ya sea al elegir a quien las va a realizar o al vigilar que realmente se lleva a la práctica lo planificado y es efectivo. Por tanto, optar por recursos externos no evita la responsabilidad del empleador.

Con la modificación, mediante la Ley 54/2003, de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales se quiso ahondar en la necesidad de que la prevención debía estar integrada en todas las fases de la actividad de la empresa, de ahí la puesta en valor del documento de compromiso de la dirección con los objetivos y las políticas de la prevención, que se integra en el **plan de prevención**, con el fin de interiorizar un compromiso real con la mejora de las condiciones de trabajo. El objetivo de la reforma pretende que la prevención sea parte de la cultura de la empresa y que no se limite solo a cumplimientos formales.

Bases de la prevención

- Ordenar obligaciones y responsabilidades en el ámbito de la seguridad y salud.
- Fomentar la cultura de la prevención para que esta se integre en todas las fases y procedimientos de la empresa.
- Superar el mero cumplimiento formal.
- Integrar en los centros de trabajo la actividad así como la vigilancia de la salud preventiva, dando prioridad a lo que se pueda hacer con medios propios y dejando para expertos externos aquellas actividades que lo requieran por complejidad o imperativo legal, así vigilancia de la salud.

Por tanto, los servicios de prevención son la manera de organizar los recursos humanos y técnicos para la tarea preventiva.

Calidad

Como requisito imprescindible para garantizar la efectividad de la actividad preventiva, los servicios de prevención han de ser multidisciplinares. Ello implica que las especialidades posiblemente tengan que ejercerlas varias personas, para que se puedan coordinar los diversos pareceres en la aplicación efectiva de los conocimientos, con el fin de evitar los daños y garantizar la mejora de las condiciones de trabajo.

Así, el servicio de prevención ha de tener personal experto en medicina del trabajo, seguridad, higiene industrial, ergonomía y psicología aplicada al trabajo. Estos profesionales han de intervenir desde el diseño de la actividad, de los puestos de trabajo e instalaciones, cuando se produzcan modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo, en el plan de prevención, en la eliminación de riesgos, en la planificación de la actividad preventiva, formación, información y en la evaluación de las medidas adoptadas. Usando las herramientas propias de su actividad e interviniendo en todos los procesos y en los niveles de implantación de los mismos. Por tanto, es también importante la figura del **gestor de prevención** que complementa las disciplinas técnicas expuestas (seguridad, higiene, ergonomía-psicología aplicada) y, aunque no tratado en la norma, es una figura clave para conseguir internalizar la prevención y que esta se coordine en todas las fases y procesos de la empresa.

Como su propio nombre indica, estos servicios de prevención no son solo y estrictamente una asistencia sanitaria, como antes se entendían los «servicios médicos de empresas», sino que su labor clave es la de anticiparse y prevenir los riesgos. Estos servicios médicos de empresa previos se han integrado como una parte más en el sistema de la actividad de salud en la empresa, acorde a la disposición adicional segunda del RD 39/1997, por el que se aprueba el Reglamento

de los Servicios de Prevención, para aprovechar su saber hacer y su actuación desarrollada hasta entonces y necesaria en la coordinación con el resto de «saberes» preventivos.

Hay que transmitir permanentemente el mensaje que los servicios de prevención en la empresa tienen un carácter asesor, es decir, no están al servicio exclusivo del empleador, sino que su saber técnico les obliga a plantear alternativas ante los riesgos tanto a demanda de los trabajadores y trabajadoras como por el cumplimiento de su código deontológico o su «saber hacer» en materia de prevención de riesgos laborales. Así, su función es dar apoyo técnico a los empresarios y a los representantes de los trabajadores/as para la organización y la posterior ejecución de la prevención en la empresa, de ahí que su principal ámbito de propuesta deba ser el comité de seguridad y salud donde lo haya y el intercambio de ideas con los delegados de prevención, además de con el empresario.

La ley regula que el empleador en PYME que no están entre las de especial peligrosidad por la existencia de determinados riesgos —si ejerce habitualmente su actividad en el centro de trabajo y está cualificado para ello— puede asumir personalmente la actividad preventiva (artículo 11 del RD 39/1997) o designar para ello a trabajadores adecuadamente capacitados. Si estos recursos no son suficientes, es cuando está obligado a recurrir a un servicio de prevención ajeno, es decir, a una organización preventiva especializada que además cuenta con la garantía de una acreditación de un organismo público con competencias en prevención, normalmente la autoridad laboral.

En cuanto al volumen de trabajadores hay que tener en cuenta que el empresario puede asumir personalmente la actividad preventiva en empresas de hasta **diez trabajadores**, según la redacción dada por el art. 11 del RD 39/1997 por modificación del RD 337/2011, que establece el texto vigente del Reglamento de los Servicios de Prevención. Además de cumplir con los requisitos mencionados en el párrafo precedente, es decir, siempre que la actividad de la empresa no esté considerada entre las de especial peligrosidad y además que el empresario tenga la capacitación necesaria y esté presente de forma habitual en el centro de trabajo. En ningún caso podrá realizar directamente la *vigilancia de la salud*, aun siendo médico del trabajo, ya que prevalecen los derechos de los trabajadores y trabajadoras a la intimidad y la confidencialidad respecto a sus datos íntimos de salud, por lo que siempre el empleador deberá contratar a un servicio de prevención ajeno al menos para esta actividad preventiva.

Para garantizar que, en el caso de los servicios de prevención propios, los miembros de los mismos y los trabajadores o trabajadoras designados como recursos preventivos propios de la empresa u organización actúen con independencia de las presiones que pudiesen recibir del empresario y, además, puedan ejercer con objetividad su labor preventiva, la ley les asegura las mismas garantías que las que otorga a los representantes de los trabajadores/as (delegados/as de prevención).

Estas son las principales funciones de un servicio de prevención:

- *Promover la gestión integrada de la prevención en la empresa.* Los servicios de prevención deben jugar un papel de promotores de la integración de los criterios de prevención en todos los ámbitos de decisión de la empresa: formando a los mandos de la empresa, motivando a la dirección para que adquiera el compromiso con la política de prevención en el plan de prevención, identificando riesgos, aportando información para evitarlos, ayudando al diseño de puestos y locales de trabajo, asesorando en la elección de equipos o de materiales. En definitiva, prestando su apoyo en el diseño, implantación y aplicación de un plan de prevención de riesgos laborales adaptado a la empresa.
- *Evaluar los riesgos.* Esta es una de las funciones genuinas de un servicio de prevención: evaluar los riesgos y posibilitar que la toma de decisiones sobre medidas preventivas se haga con fundamento, rigor y conocimiento de la realidad, tanto por parte empresarial como por parte de los delegados/as.
- *Vigilar el ambiente y las condiciones de trabajo.* Determinadas situaciones de riesgo requieren, además de las medidas de control, una vigilancia periódica para detectar posibles insuficiencias o deterioros, situaciones anómalas o simplemente para asegurarse de que todo marcha según la calificación inicial y no han surgido nuevas situaciones que han empeorado ese ambiente de trabajo. El servicio de prevención debe tener un plan de control y mantenimiento periódico de las condiciones de salud y seguridad.
- *Vigilar la salud de los trabajadores/as.* La vigilancia de la salud debe ser un instrumento integrado en la planificación de la actividad preventiva. Lógicamente esta actividad corresponde a los profesionales sanitarios del servicio de prevención. Sin embargo, y salvando la confidencialidad, la información sobre indicadores sanitarios sirve al resto del equipo preventivo para identificar riesgos o para detectar insuficiencias preventivas, siempre que los datos de salud revelen daños o indicadores precoces de su posible existencia de continuar la exposición. A su vez, los datos sobre riesgos en el ambiente de trabajo permiten al médico/a programar y protocolizar una vigilancia específica de la salud de los trabajadores/as expuestos.
- *Mantener registros de datos ambientales y sanitarios.* El servicio de prevención debe recoger sistemáticamente datos que permitan analizar la evolución de los problemas en el tiempo y establecer nuevas relaciones entre riesgo y daño. Ello además facilitará la obligación empresarial de justificar documentalmente ante las autoridades el cumplimiento del deber de prevención.
- *Proporcionar formación e información.* La información y la formación de los trabajadores/as son un elemento integrante del deber empresarial de protección de la salud. El asesoramiento para la planificación de estas actividades, así como la propia realización de las mismas forman parte de las tareas del servicio de prevención en su conjunto.
- *Adaptar los puestos de trabajo.* La adaptación del puesto de trabajo a las capacidades del trabajador o la trabajadora es otra labor que se le encomienda a los servicios de prevención.

Existen trabajadores especialmente sensibles a los que se debe adaptar el puesto de trabajo debido a sus limitaciones, que pueden ser temporales o definitivas. Cobra importancia la determinación de puestos de trabajo exentos de riesgo para reubicar en los mismos a las trabajadoras provenientes de puestos con riesgo para el embarazo y la lactancia natural.

- *Coordinarse con el sistema público de salud.* La integración de todas las actuaciones de atención a la salud hace necesario que los servicios de prevención se coordinen con el sistema público de salud, proporcionando datos y evidencias para la declaración de enfermedades profesionales con el fin de intervenir para su prevención. El RD 1299/2006, en su artículo 5, establece que tanto los sistemas públicos de salud como los servicios de prevención han de desarrollar los medios para transmitir las sospechas de enfermedad profesional y que esas posibles enfermedades profesionales sigan su curso para corroborarse o desecharse.
- *Prestar los primeros auxilios.* Como ya se ha dicho, la asistencia médica no es propiamente una función del servicio de prevención, sino que corresponde al sistema público de salud o la mutua, según la calificación de la contingencia como común o profesional, respectivamente. De ahí el cambio que supuso que los servicios médicos de empresa se integraran en los servicios de prevención y su actuación prioritaria en medicina preventiva del trabajo más que médico-asistencial. No obstante, el artículo 20 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales relaciona tres obligaciones básicas para el empresario: *lucha contra incendios*, planificación de la *emergencia y la evacuación*, *primeros auxilios* en caso de accidente grave. Lo que obliga, según los riesgos de la actividad, a tener diseñado un sistema eficaz para que la persona accidentada reciba la asistencia sanitaria precisa hasta que sea trasladado al centro hospitalario dotado.
- *Actuación como recurso preventivo.* La Ley 54/2003 introduce en la Ley de Prevención el artículo 32 bis que regula la figura del «recurso preventivo» para situaciones de especial peligrosidad y la necesidad de permanencia de personal que controle las medidas frente a los riesgos. La presencia en el centro de trabajo de los recursos preventivos, cualquiera que sea la modalidad de organización de dichos recursos, será necesaria en los siguientes casos:
 - a) Cuando los riesgos puedan verse agravados o modificados en el desarrollo del proceso o la actividad por la concurrencia de operaciones diversas que se desarrollan sucesiva o simultáneamente y que hagan preciso el control de la correcta aplicación de los métodos de trabajo.
 - b) Cuando se realicen actividades o procesos que reglamentariamente sean considerados como peligrosos o con riesgos especiales.
 - c) Cuando la necesidad de dicha presencia sea requerida por la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, si las circunstancias del caso así lo exigieran debido a las condiciones de trabajo detectadas.

Se consideran recursos preventivos, a los que el empresario podrá asignar la presencia, los siguientes: uno o varios trabajadores designados de la empresa, uno o varios miembros del

servicio de prevención propio de la empresa, uno o varios miembros del o los servicios de prevención ajenos concertados por la empresa.

¿Cómo constituir un servicio de prevención?

1. *Servicio de prevención propio.* Es la opción cuando la dirección de la empresa decide crear un departamento con recursos humanos y económicos propios, personal de plantilla de la empresa, para que lleven a cabo las actividades preventivas. Puede optar por dotar a las tres especialidades técnicas y a medicina del trabajo/vigilancia de la salud, o solo optar por algunas de estas disciplinas y llevar el resto con un servicio de prevención ajeno. La empresa asume la organización de la prevención con sus propios medios.
2. *Servicio de prevención ajeno.* Es un contrato con una empresa externa para la realización de la actividad preventiva. En este punto hay que recordar que, aun con un servicio de prevención ajeno, el empresario no elude su responsabilidad en materia de prevención de riesgos laborales. La empresa de prevención ajena envía a sus profesionales para las actividades que se contratan y han de estar claramente reflejadas en el contrato-concierto, especificando actuaciones y fechas de ejecución. Un servicio de prevención ha de hacer y tener a disposición la memoria de los medios que posee y las empresas con las que concierta, de tal modo que pueda existir un control por parte de la autoridad laboral. Esta memoria es una importante novedad para garantizar que el servicio de prevención actúa con criterios de calidad, eficacia y medios para ello.

En vigor se encuentra hoy la Orden TIN/2504/2010, de 20 de septiembre, por la que se desarrolla el Real Decreto 39/1997, de 17 de enero, por el que se aprueba el Reglamento de los Servicios de Prevención, en lo referido a la acreditación de entidades especializadas como servicios de prevención, memoria de actividades preventivas y autorización para realizar la actividad de auditoría del sistema de prevención de las empresas. Se han introducido novedades para mejorar la calidad de la prevención.

3. *Servicio de prevención mancomunado.* La Orden TIN/2504/2010 dedica la disposición transitoria segunda a los servicios de prevención mancomunados. Estos son los que constituyen uno o varios empresarios, con varias empresas que mantienen algún tipo de vinculación por su actividad, pertenencia a un grupo o espacio geográfico. Constituyendo un servicio de prevención propio que atienda a todas las necesidades de esa agrupación. Entendiéndose como propio para cada una de las empresas y con tal vinculación con cada empresario. Los servicios de prevención mancomunados ya constituidos a la entrada en vigor de la orden mencionada, TIN/2504/2010, deberán contar con las instalaciones y los recursos materiales y humanos a que se refiere el artículo 2 de dicha norma a partir del día 24 de marzo de 2011.

El empresario que articula su prevención con medios propios ha de someterla a una auditoría externa realizada por un auditor acreditado por la autoridad laboral. De tal modo que el criterio de conformidad sea una garantía de que los medios propios son adecuados para la prevención que se compromete.

Si la empresa tiene 500 o más trabajadores, o tiene especial peligrosidad y 250 o más trabajadores, ha de tener necesariamente constituido un servicio de prevención propio, previa consulta del empresario a los trabajadores por medio de sus representantes.

Las modificaciones que se han realizado al Reglamento de los Servicios de Prevención, RD 39/1997 por medio del RD 337/2010, están derivadas de la Estrategia Española de Seguridad y Salud en el Trabajo 2007-2012, para conseguir mejoras en la *calidad y eficacia* de los sistemas y medios de prevención de riesgos laborales, especialmente en los servicios de prevención, para así incrementar los niveles de seguridad y salud de los trabajadores.

Además, con la reforma se pretende que exista un sistema de *información* de los servicios de prevención que sea ágil, accesible y facilite el control a las autoridades laborales, con el fin de evitar aquellos aspectos que perjudiquen el buen funcionamiento de los mismos.

Es importante el documento «memoria» de las entidades especializadas acreditadas como servicio de prevención. Las memorias han de ser anuales y deben incluir los siguientes datos (Orden TIN/2504/2010, de 20 de septiembre, por la que se desarrolla el Real Decreto 39/1997, de 17 de enero, por el que se aprueba el Reglamento de los Servicios de Prevención, en lo referido a la acreditación de entidades especializadas como servicios de prevención, memoria de actividades preventivas y autorización para realizar la actividad de auditoría del sistema de prevención de las empresas).

Parte A

Memoria del servicio de prevención ajeno

Datos del servicio de prevención.

En este apartado se incluirán los datos del servicio de prevención con origen en el registro.

Datos generales de la actividad concertada:

Número total de empresas:

Número total de trabajadores cubiertos por los conciertos:

Datos según la tarifa promedio de las empresas concertadas:

Tarifa promedio	ESPECIALIDADES CONCERTADAS							
	ST		HI		EPA		MT	
	Nº empresas	Nº de trabajadores	Nº empresas	Nº de trabajadores	Nº empresas	Nº de trabajadores	Nº empresas	Nº de trabajadores
Superior a 6								
Entre 1,5 y 5,45								
Inferior a 1,5								

Nombre de cada técnico	Especialidades preventivas	Nº centros de trabajo con tarifa promedio superior a 6 atendidos por cada técnico	Nº centros de trabajo con tarifa promedio entre 1,5 y 5,45 atendidos por cada técnico	Nº centros de trabajo con tarifa promedio inferior a 1,5 atendidos por cada técnico

* En caso de que un técnico sea de nivel intermedio, ello se indicará en la columna de especialidades preventivas.

Nombre de cada técnico	Número de trabajadores atendidos de centros de trabajo con tarifa promedio superior a 6	Número de trabajadores atendidos de centros de trabajo con tarifa promedio entre 1,5 y 5,45	Número de trabajadores atendidos de centros de trabajo con tarifa promedio inferior a 1,5

Nombre de cada profesional sanitario	Cualificación	Nº centros de trabajo con tarifa promedio superior a 6 atendidos por cada técnico	Nº centros de trabajo con tarifa promedio entre 1,5 y 5,45 atendidos por cada técnico	Nº centros de trabajo con tarifa promedio inferior a 1,5 atendidos por cada técnico

* Cualificación: médico del trabajo, médico de empresa, enfermero del trabajo, enfermero de empresa, otros médicos o enfermeros especialistas.

Nombre de cada profesional sanitario	Número de trabajadores atendidos de centros de trabajo con tarifa promedio superior a 6	Número de trabajadores atendidos de centros de trabajo con tarifa promedio entre 1,5 y 5,45	Número de trabajadores atendidos de centros de trabajo con tarifa promedio inferior a 1,5

Actividades a realizar dentro de las especialidades preventivas concertadas: empresas de tarifa promedio superior a 6

Actividades preventivas	Nº empresas afectadas por los conciertos	Nº empresas donde se ha actuado	Nº trabajadores afectados por los conciertos	Nº trabajadores afectados por las actuaciones
Diseño e implantación de planes de prevención, según Ley 54/2003				
Evaluaciones iniciales de riesgos				
Revisión o actualización de evaluaciones de riesgos				
Planificaciones de la actividad preventiva				
Seguimiento de las actividades planificadas				
Información de los trabajadores				
Formación de los trabajadores ¹				
Realización de planes de emergencia				
Investigación y análisis de accidentes de trabajo				
Investigación y análisis de enfermedades profesionales				
Planificación de la vigilancia individual de la salud				
Planificación de la vigilancia colectiva de la salud				
Seguimiento de las actividades sanitarias planificadas				

¹ En esta casilla debe incluirse exclusivamente la formación referida al artículo 19 de la LPRL.

Empresas de tarifa promedio entre 1,5 y 5,45

Actividades preventivas	Nº empresas afectadas por los conciertos	Nº empresas donde se ha actuado	Nº trabajadores afectados por los conciertos	Nº trabajadores afectados por las actuaciones
Diseño e implantación de planes de prevención según Ley 54/2003				
Evaluaciones iniciales de riesgos				
Revisión o actualización de evaluaciones de riesgos				
Planificación de la actividad preventiva				
Seguimiento de las actividades planificadas				
Información de los trabajadores				
Formación de los trabajadores ¹				
Realización de planes de emergencia				
Investigación y análisis de accidentes de trabajo				
Investigación y análisis de enfermedades profesionales				
Planificación de la vigilancia individual de la salud				
Planificación de la vigilancia colectiva de la salud				
Seguimiento de las actividades sanitarias planificadas				

¹ En esta casilla debe incluirse exclusivamente la formación referida al artículo 19 de la LPRL.

Empresas de tarifa promedio inferior a 1,5

Actividades preventivas	Nº empresas afectadas por los conciertos	Nº empresas donde se ha actuado	Nº trabajadores afectados por los conciertos	Nº trabajadores afectados por las actuaciones
Diseño e implantación de planes de prevención según Ley 54/2003				
Evaluaciones iniciales de riesgos				
Revisión o actualización de evaluaciones de riesgos				
Planificación de la actividad preventiva				
Seguimiento de las actividades planificadas				
Información de los trabajadores				
Formación de los trabajadores ¹				
Realización de planes de emergencia				
Investigación y análisis de accidentes de trabajo				
Investigación y análisis de enfermedades profesionales				
Planificación de la vigilancia individual de la salud				
Planificación de la vigilancia colectiva de la salud				
Seguimiento de las actividades sanitarias planificadas				

¹ En esta casilla debe incluirse exclusivamente la formación referida al artículo 19 de la LPRL.

Desarrollo de las actividades preventivas en las empresas

Desglose de actividades

Evaluaciones de riesgos en empresas de tarifa promedio superior a 6

Evaluaciones de riesgos	Nº de empresas	Nº trabajadores afectados	Número de horas/año dedicadas
De seguridad: lugares de trabajo (excepto condiciones ambientales)			
De seguridad: máquinas, equipos e instalaciones			
Higiénicos: agentes químicos			
Higiénicos: agentes cancerígenos			
Higiénicos: agentes biológicos			
Higiénicos: ruido			
Higiénicos: vibraciones			
Higiénicos: iluminación			
Higiénicos: estrés térmico			
Higiénicos: otros			
Ergonómicos: carga física			
Psicosociales			

Evaluaciones de riesgos en empresas de tarifa promedio entre 1,5 y 5,45

Evaluación de riesgos	Nº de empresas	Nº trabajadores afectados	Número de horas/año dedicadas
De seguridad: lugares de trabajo (excepto condiciones ambientales)			
De seguridad: máquinas, equipos e instalaciones			
Higiénicos: agentes químicos			
Higiénicos: agentes cancerígenos			
Higiénicos: agentes biológicos			
Higiénicos: ruido			
Higiénicos: vibraciones			
Higiénicos: iluminación			
Higiénicos: estrés térmico			
Higiénicos: otros			
Ergonómicos: carga física			
Psicosociales			

Evaluaciones de riesgos en empresas de tarifa promedio inferior a 1,5

Evaluación de riesgos	Nº de empresas	Nº trabajadores afectados	Número de horas/año dedicadas
De seguridad: lugares de trabajo (excepto condiciones ambientales)			
De seguridad: máquinas, equipos e instalaciones			
Higiénicos: agentes químicos			
Higiénicos: agentes cancerígenos			
Higiénicos: agentes biológicos			
Higiénicos: ruido			
Higiénicos: vibraciones			
Higiénicos: iluminación			
Higiénicos: estrés térmico			
Higiénicos: otros			
Ergonómicos: carga física			
Psicosociales			

Formación de los trabajadores en las empresas

Formación de los trabajadores	Nº empresas donde se ha actuado	Nº trabajadores que han recibido formación teórico-práctica
Formación de los trabajadores sobre los riesgos específicos de sus puestos de trabajo (artículo 19 LPRL)		

Formación de los trabajadores ¹	Número empresas donde se ha actuado	Nº trabajadores que han recibido formación	Número actividades formativas				
			Teórico práctico	Curso presencial	Curso a distancia	Curso online	Otras
Formación de nivel básico (anexo IV RD 39/1997)							
Formación para emergencias							

¹ Cada una de las actividades formativas solo debe reflejarse en una de las columnas del tipo de actividad.

Actividades de medicina del trabajo

Actividades sanitarias	Número empresas donde se ha actuado	Número de trabajadores			Número de horas/año dedicadas
		Varones	Mujeres	Total	
Reconocimiento médico inicial					
Reconocimientos periódicos					
Reconocimiento tras ausencia prolongada					
Reconocimiento tras asignación nuevas tareas					
Valoración de trabajadoras embarazadas o en lactancia					
Valoración de trabajadores especialmente sensibles					
Nº de protocolos específicos aplicados					
Estudio epidemiológico a partir de los resultados de vigilancia de la salud					
Investigación de daños para la salud en relación a estudio de riesgos laborales					
Estudios de vigilancia diseñados ad hoc					
Programas de promoción de la salud					

Investigación de daños a la salud (AATT y EEPP)

Investigación de accidentes ¹	Nº de Investigaciones					Número empresas afectadas	Número accidentes con baja ²	Número accidentes con baja (ETT)
	Incidentes	Leves	Graves/ Muy graves	Mortales	Totales			
Empresas con tarifa promedio superior a 6								
Empresas con tarifa promedio entre 1,5 y 5,45								
Empresas con tarifa promedio inferior a 1,5								
Total								

Investigación de enfermedades profesionales	Número investigaciones realizadas			
	Investigación sospecha de caso		Casos comunicados	
	Con baja	Sin baja	Con baja	Sin baja
Empresas con tarifa promedio superior a 6				
Empresas con tarifa promedio entre 1,5 y 5,45				
Empresas con tarifa promedio inferior a 1,5				
Total				

* Recogiendo Código de Enfermedad Profesional (6 dígitos) según Real Decreto 1299/2006, de 10 de noviembre, por el que se aprueba el cuadro de enfermedades profesionales en el sistema de la Seguridad Social y se establecen criterios para su notificación y registro.

Investigación de otros daños a la salud de posible origen laboral	Número investigaciones realizadas
Empresas con tarifa promedio superior a 6	
Empresas con tarifa promedio entre 1,5 y 5,45	
Empresas con tarifa promedio inferior a 1,5	
Total	

¹ Posteriormente se indicarán los CNAE correspondientes.

² Excluidos los de trabajadores de ETT que deberán incluirse en la siguiente columna.

Otras actividades preventivas	Nº de empresas que han contratado la actividad	Nº de empresas donde se ha actuado	Nº de trabajadores afectados	Nº de horas dedicadas a las actividades
Presencia de recursos preventivos				
Coordinación de actividades empresariales				

Parte B

Memoria de actividades del servicio de prevención en la empresa

Actividades realizadas en el ejercicio

Actividades preventivas	Nº trabajadores afectados por las actuaciones
Diseño e implantación de planes de prevención según Ley 54/2003	
Evaluaciones iniciales de riesgos	
Revisión o actualización de evaluaciones de riesgos	
Planificación de la actividad preventiva	
Seguimiento de las actividades planificadas	
Información de los trabajadores	
Formación de los trabajadores ¹	
Realización de planes de emergencia	
Investigación y análisis de accidentes de trabajo	
Investigación y análisis de enfermedades profesionales	
Planificación de la vigilancia individual de la salud	
Planificación de la vigilancia colectiva de la salud	
Seguimiento de las actividades sanitarias planificadas	

¹ En esta casilla debe incluirse exclusivamente la formación referida al artículo 19 de la LPRL.

Evaluaciones de riesgos

Evaluaciones de riesgos	Método de valoración utilizado	Nº trabajadores afectados	Número de horas/año dedicadas
De seguridad: lugares de trabajo (excepto condiciones ambientales)			
De seguridad: máquinas, equipos e instalaciones			
Higiénicos: agentes químicos			
Higiénicos: agentes cancerígenos			
Higiénicos: agentes biológicos			
Higiénicos: ruido			
Higiénicos: vibraciones			
Higiénicos: iluminación			
Higiénicos: estrés térmico			
Higiénicos: otros			
Ergonómicos: carga física			
Psicosociales			

Formación de los trabajadores

Formación de los trabajadores	Nº trabajadores que han recibido formación teórico-práctica	Nº de horas/año dedicadas a la formación de trabajadores (art.19 LPRL)
Formación de los trabajadores sobre los riesgos específicos de sus puestos de trabajo (art. 19 LPRL)		

Formación de los trabajadores ¹	Nº trabajadores que han recibido formación	Número actividades formativas				
		Teórico práctico	Curso presencial	Curso a distancia	Curso online	Otras
Formación de nivel básico (anexo IV RD 39/1997)						
Formación para emergencias						

¹ Cada una de las actividades formativas solo debe reflejarse en una de las columnas del tipo de actividad.

Siniestralidad en la empresa

Siniestralidad	2010	2011	2012	2013	2014
Accidentes leves					
Accidentes graves					
Accidentes mortales					
Enfermedades profesionales					

Investigación de daños a la salud (accidentes de trabajo y enfermedades profesionales)

Investigación de accidentes ¹	Número de investigaciones					Número accidentes con baja
	Incidentes	Leves	Graves/ Muy graves	Mortales	Totales	

Investigación de enfermedades profesionales

	Número de investigaciones realizadas			
	Investigación sospecha de caso		Casos comunicados	
Enfermedades profesionales	Con baja	Sin baja	Con baja	Sin baja
Total				

* Recogiendo Código de Enfermedad Profesional (6 dígitos) según Real Decreto 1299/2006, de 10 de noviembre, por el que se aprueba el cuadro de enfermedades profesionales en el sistema de la Seguridad Social y se establecen criterios para su notificación y registro.

¹ En esta columna se incluyen los centros de trabajo de la empresa.

Investigación de otros daños a la salud de posible origen laboral	Número de investigaciones realizadas
Total	

Otras actividades preventivas	Nº de trabajadores afectados	Nº de horas dedicadas a las actividades
Presencia de recursos preventivos		
Coordinación de actividades empresariales		

Nombre de la empresa (razón social)	Centros de trabajo de la empresa ¹	Plantilla en el centro de trabajo	Nº horas/año dedicadas a la empresa por especialidades				Nº de visitas realizadas al centro de trabajo		Duración total de las visitas ²	Nº total de actuaciones incluidas en la programación anual	Nº de actuaciones ejecutadas por la empresa del total de las programadas
			S	H	E/P	T	Totales	De seguimiento			

¹ Cuando una empresa disponga de varios centros de trabajo, los datos deberán constar desglosados para cada uno de dichos centros (una fila por cada centro de trabajo).

² En esta columna se reflejará el número de presencia en el centro de trabajo.

Características de la memoria de las entidades especializadas acreditadas como servicios de prevención ajenos

La memoria anual de las entidades especializadas acreditadas como servicios de prevención, prevista en el artículo 20.2 del RD 39/1997, deberá incluir los contenidos y datos que se especifican en el anexo de la orden que hemos reproducido.

A tal efecto, la memoria anual presentará, de forma separada, los datos relativos a la actuación global del servicio de prevención, según lo dispuesto en la parte A del anexo, y los datos referidos a las actuaciones concretas desarrolladas en virtud del concierto en cada empresa y en cada centro de trabajo a los que extienda la actividad preventiva de la entidad especializada, según lo dispuesto en la parte B del anexo de referencia.

Puesta a disposición de la memoria anual y autoridad competente

La memoria anual a que se refiere el artículo anterior deberá estar a disposición de la autoridad laboral que acreditó a la entidad especializada antes del 1 de abril del año siguiente, de acuerdo con el procedimiento que a tal efecto se establezca, sin perjuicio del cumplimiento de otras obligaciones establecidas en la normativa vigente en relación con la autoridad sanitaria.

La memoria anual deberá elaborarse y ponerse a disposición de la autoridad laboral en todo caso, aun cuando las actividades no se hayan desarrollado durante el año completo.

Las Administraciones Públicas dispondrán lo necesario para que las entidades especializadas utilicen medios electrónicos en su relación con la autoridad laboral para facilitar las memorias.

Las Mutuas de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales de la Seguridad Social y la actividad preventiva

El Real Decreto 688/2005, fruto de la intervención del Tribunal de la Competencia y por denuncia de las asociaciones de servicios de prevención ajenos mercantiles, estableció que las mutuas debían constituir sociedades de prevención desagregadas de la naturaleza jurídica de la mutua y con contabilidades, servicios e instalaciones escindidos de la actividad mutual que se efectúa con cuotas públicas de Seguridad Social.

De tal modo que con la segregación se pasó a la mercantilización de la actividad preventiva que antes realizaban las mutuas con cargo a las cuotas por contingencia profesional.

Hoy en día, las mutuas como tales y en su labor de colaboración con la Seguridad Social solo pueden hacer prevención en centros con características de siniestralidad y tamaño muy específicos, sin que estas actuaciones supongan competencia ni sustitución de la actividad preventiva obligada por la Ley de Prevención y Riesgos Laborales y con un porcentaje económico limitado al 0,5% de las cuotas por contingencia profesional que gestionan, tal como especificaba y regulaba la Orden TAS/3623/2006, de 28 de noviembre, y desarrollada para el año 2012 en la resolución de la Secretaría de Estado de Seguridad Social de 5 de septiembre de 2012.

También la integración con empresas en el Plan Prevea constituye cierta actividad preventiva de las mutuas. Se trata del Plan Voluntario de Reducción de Accidentes, que está dirigido a empresas de alta siniestralidad laboral que quieran mejorar su gestión de la prevención, reduciendo así sus accidentes tanto en número como en gravedad. Esta iniciativa fue aprobada por la Comisión Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo, en plenario con los agentes sociales, las comunidades autónomas y la Administración General del Estado, el 15 de diciembre de 2008.

Mediante el Plan Prevea se establece una colaboración directa entre empresas, mutuas e Inspección de Trabajo y Seguridad Social para apoyar a las empresas que no han resuelto su problema de siniestralidad laboral, pero tienen la firme intención contrastable de hacerlo. De esta manera no se visitan ni se hacen propuestas de sanción por la Inspección de Trabajo, en situaciones susceptibles de ello pero en las que se han planificado medidas correctoras del Plan Prevea en curso; salvo accidentes mortales o muy graves, enfermedad profesional grave o denuncia. Todo ello con el fin de dar un voto de confianza para conseguir que las empresas adopten una actitud proactiva, permanente y participativa frente a la reducción de

accidentes. La confianza o duración del plan de empresa se otorga por un plazo máximo de 24 meses.

¿Qué es una mutua?

El artículo 67 de la Ley General de la Seguridad Social establece que la colaboración con la Seguridad Social, tanto en asistencia sanitaria como en prestaciones, se podrá realizar por las empresas y por las mutuas.

Las mutuas son las asociaciones debidamente autorizadas por el Ministerio de Empleo y Seguridad Social que con tal denominación se constituyan, sin ánimo de lucro y con sujeción a las normas reglamentarias que se establezcan, por empresarios que asuman al efecto una responsabilidad mancomunada y con el principal objeto de colaborar en la gestión de la Seguridad Social, sin perjuicio de la realización de otras prestaciones, servicios y actividades que le sean legalmente atribuidas.

El origen del mutualismo se remonta a los primeros años del siglo XX, donde los empresarios adoptaron el compromiso de crear un capital conjunto, fruto de la aportación de los mismos, para dar respuesta a su obligación legal, establecida por la Ley Dato de 1900, de indemnizar los daños que ocurrían en sus centros de trabajo.

En la segunda mitad del pasado siglo, en 1963 y 1966, se produjo la integración en el Sistema Nacional de la Seguridad Social de todos los sistemas de compensación dispersos. Las mutuas resistieron el intento de convertir en públicos todos los servicios y han permanecido hasta nuestros días, con ese carácter híbrido de asociación privada de empresarios, gestionando recursos y prestando servicios públicos.

De ahí que en la actualidad pervivan esos vicios históricos de la concepción de este modelo mutual: dirección solo de las patronales, gestión con criterios privados de los recursos públicos provenientes de las cotizaciones de las cuotas públicas de Seguridad Social, tutela y control del Ministerio de Empleo y Seguridad Social pero sin intervención en el modelo de gestión interna...

Se produce la paradoja de que los trabajadores y trabajadoras sufren el beneficio, daño o perjuicio de la mutua que elige el empresario, sin tener opción en la elección de quién va a dar ese servicio.

Además, las mutuas han ido asumiendo cada vez más competencias, algunas de ellas muy alejadas del origen por el que nacieron y que se puede entender como una privatización de parcelas públicas de asistencia sanitaria y prestaciones. Así:

- Control de los procesos de contingencia común, es decir, accidente no laboral y enfermedad común, de trabajadores que pertenecen a una empresa previamente adherida a la

mutua para la atención de las contingencias profesionales, es decir, los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales. Todo ello a partir de 1995 y produciendo situaciones de vulneración de la intimidad e inseguridad jurídica para los y las afectados; ya que no están claramente definidas las competencias precisas que implica el término «gestión». Optando en ocasiones las mutuas por asumir roles que nos les corresponden, en un mal entendido programa de «control del absentismo».

- Asunción de la prestación como contingencia profesional del riesgo para el embarazo y la lactancia natural, al considerarse los factores de riesgo debidos al trabajo como susceptibles de ocasionar daños a la embarazada, el feto y el lactante, lo que implica el derecho a la suspensión del contrato de no poder adaptarse el puesto de trabajo y al percibo de la prestación durante esa situación.
- Gestión de la prestación de desempleo para autónomos que cesan en su actividad. Es decir, prestan el subsidio de desempleo para este colectivo de trabajadores y trabajadoras.
- Prestación por reducción de jornada para el cuidado de hijos con cáncer o enfermedad muy grave. Prestación para uno de los progenitores que ha de reducir su jornada laboral para la atención permanente de un menor.
- Gestión de los informes y propuesta para que las empresas que invierten en prevención y tienen resultados contrastables al respecto puedan retornarse hasta un 10% de las cuotas satisfechas por contingencia profesional.

Características de las mutuas

- Los trabajadores no tenemos capacidad de codecisión para elegir la mutua que queremos que nos preste el servicio u optar por que sea el INSS. No obstante se han articulado una serie de criterios que nos permiten la consulta y manifestar qué deseamos cuando se da un cambio de mutua por voluntad unilateral del empleador o empleadora. Así:

RD 1622/2011

Art. 62 RD 1993/1995



Denuncia documento asociación mínimo 1 mes antes al vencimiento o de lo contrario prorratea tácita

Las mutuas son gobernadas por y entre los empresarios que deciden adherirse libremente a las mismas. Los trabajadores y trabajadoras, por medio de la representación legal, tenemos limitadas las competencias en el ámbito de la elección de la mutua. No obstante, mantenemos el derecho de consulta cuando exista la intención empresarial de cambiar de mutua. Desde ese momento, la representación de los trabajadores puede solicitar informe del cambio a la mutua saliente y a la que se va a contratar, además de la Administración. Para ello existirá un plazo mínimo de tres meses. Teniendo en cuenta que para denunciar a la mutua saliente que no se desea continuar con la adhesión anual tiene que hacerse como mínimo con un mes de antelación, el cómputo de tiempo total para consulta a la representación de los trabajadores llega aproximadamente a los cinco meses.

Si no existe denuncia expresa que se desea poner fin a la adhesión, esta se prorroga tácitamente año a año.

Desde CCOO defendemos que es un derecho que la decisión de los trabajadores y trabajadoras por medio de sus representantes sea, además de preceptiva, sobre todo vinculante. Quienes van a recibir el beneficio o perjuicio de la decisión empresarial van a ser los empleados y las empleadas, sobre todo cuando vean afectada su salud como consecuencia del trabajo que realizan.

- En la actualidad, las mutuas se rigen por criterios de gestión propios de entidades privadas, ya que son asociaciones de empresarios. La Administración ejerce la **tutela**, al señalar las normas aplicables a su funcionamiento, y el **control** de las actuaciones mediante auditorías posteriores a la actividad de estas mutuas. Además se les aplica el plan general contable público, la norma vigente de contratos de las Administraciones

Públicas y una participación mínima de los agentes sociales en unas comisiones creadas al efecto. Desde CCOO hemos defendido que lo natural —dado que manejan recursos públicos— es la existencia de una presencia permanente con capacidad de intervención de los órganos especializados para ello de la Seguridad Social. Hasta la actualidad, esto no se ha conseguido.

- Para asegurar el funcionamiento de las mutuas se precisa un sistema de control de reclamaciones, carta de derechos e introducción de criterios de calidad rigurosos, ya que están diversas variables de importancia fundamental en juego:
 - Se trata de la salud de los trabajadores y las trabajadoras, por lo que han de tener las herramientas precisas, necesarias y adecuadas que les permitan defenderse ante cualquier criterio abusivo frente a este derecho fundamental.
 - Los recursos que gestionan las mutuas son públicos, por lo que también tiene que estar garantizado que se hace un uso eficaz y eficiente de los mismos, con criterio de servicio y atención al que se encuentra en estado de necesidad.
 - Se dan servicios sanitarios, por lo que hay que ser exigente con el cumplimiento de los criterios de intimidad y confidencialidad de los datos de salud, y además hay que garantizar que los profesionales que actúan lo hacen libremente y sin coerción.
 - Se han de cruzar los criterios de gestión privada, mayor beneficio con el menor gasto, y los criterios de servicio público, atención a estados de necesidad con criterios de eficiencia y eficacia. Por lo que es imprescindible que se creen y articulen mecanismos que garanticen que los trabajadores y trabajadoras no van a verse perjudicados por criterios mercantilistas de ahorro y competitividad, que son los que pueden estar produciendo el adelanto de las altas en los procesos o el subregistro de enfermedades profesionales, ya que lo que no se reconoce por la mutua no se paga por esta misma entidad. En sí, el sistema que hace que quien reconoce el daño sea quien ha de reponer al afectado en su estado anterior a la exposición, es proclive al subregistro, ya que todo reconocimiento de daños implica costes indemnizatorios y reparadores. Por ello, la propuesta de CCOO es que sean distintas personas las que en libertad y con independencia reconozcan los daños y las que hayan de costear la reparación de los perjuicios.

Situación actual

Tenemos un sistema dual de atención a la salud de las personas que trabajan. Con un modelo financiado con impuestos, que constituye el sistema público de salud y atiende a la contingencia común. Un sistema de empresarios, mutualizados, que gestionando con criterios privados los recursos públicos de las cuotas atiende a la contingencia profesional. Las mutuas compiten en la captación de empresas, y para evitar situaciones de competencia desleal firmaron en septiembre de 2006 ante la Seguridad Social un acuerdo vigente de «buenas prácticas».

En el mercado concurren 20 mutuas, algunas han constituido grupos o corporación entre ellas para ofrecer mejores servicios y que estos estén más próximos a los trabajadores, así:

- Corporación Mutua, 8 entidades, con: Ibermutuamur, MC Mutual Cyclops, Unión de Mutuas, Solimat, Mutualia, Mutua Gallega, Cesma, Mutua Canaria.
- Suma Intermutual 5 entidades, entre: Umivale, Mutua Montañesa, MAZ, Mutua Navarra, Egarsat.
- FREMAP es la mutua que más empresas asociadas tiene y copa aproximadamente el 25% del mercado. Consolidada en el sector es quien lidera el mutualismo patronal en la actualidad.
- De las mutuas han pervivido las que tienen un marcado carácter territorial e integran a los empresarios de esa comunidad autónoma y también a las administraciones y gobiernos locales: Mutua Canaria, Mutua Balear, Mutua Montañesa (Cantabria), Mutualia (País Vasco), Mutua Gallega, Solimat (Castilla-La Mancha, gran implantación en Toledo), MAZ (Aragón).
- Seis mutuas tienen su sede social en Cataluña: Universal, Asepeyo, Egarsat, Activa 2008, Intercomarcal, MC Mutual Cyclops.
- Dos en el País Valenciano: Unión de Mutuas y Umivale (comparte también en Madrid).
- Fraternidad-Muprespa: viene del intento de crear una mutua que fuese donde se adhiriesen las empresas del sector público, proyecto que no prosperó en su plenitud.

Las mutuas también se han visto afectadas por los recortes en el sector público en cuanto a su disponibilidad de crédito y la imposibilidad de la ampliación de sus centros y plantillas. A los empleados y empleadas en las mutuas, aunque se rigen por convenio colectivo fruto de la negociación colectiva bajo los criterios del Estatuto de los Trabajadores, se les han aplicado las mismas medidas salariales que a los empleados públicos (no incremento de percepciones salariales, reducción de retribuciones en el año 2011 y la retirada de la paga extra para 2012).

A finales de 2012 estamos en espera de la nueva regulación de mutuas que ha sido anunciada desde agosto de 2011 y en los reales decretos ley de reforma del mercado de trabajo que han entrado en vigor en 2012. Hay que esperar qué criterios acaban adoptándose para el sector. Ciertas líneas fijadas son:

Ley 27/2011

Disposición adicional decimocuarta. Mutuas de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales.

El Gobierno, con la participación de los agentes sociales, abordará en el plazo de un año una reforma del marco normativo de aplicación a las Mutuas de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales de la Seguridad Social, con arreglo a los siguientes criterios y finalidades:

- a) Garantizar su función de entidades colaboradoras en la gestión de la Seguridad Social, fundamentalmente respecto a la protección de los derechos de los trabajadores en el ámbito de las contingencias de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, y en la gestión de la prestación económica de incapacidad temporal derivada de contingencias comunes o de la correspondiente al cese de actividad de trabajadores autónomos.
- b) Asegurar el carácter privado de las mutuas, como asociaciones de empresarios amparadas por la Constitución, protegiendo la libertad del empresario, con la participación de sus trabajadores, en la elección de la mutua respectiva y respetando su autonomía gestora y de gobierno, todo ello sin perjuicio del control y tutela a desarrollar por la Administración, atendiendo a su condición de entidades colaboradoras con la Seguridad Social.
- c) Articular su régimen económico promoviendo el equilibrio entre ingresos y costes de las prestaciones, garantizando su gestión eficiente y transparente, así como su contribución a la solidez y mejora del sistema de Seguridad Social.
- d) Establecer que los órganos directivos de las mutuas se compondrán de las empresas con mayor número de trabajadores mutualizados, de otras designadas paritariamente por las organizaciones empresariales y de una representación de las organizaciones sindicales más representativas.
- e) Promover, dada su condición de entidades colaboradoras con la Seguridad Social, el debido desarrollo de la participación de las organizaciones sindicales y empresariales más representativas, de las asociaciones profesionales más representativas de los trabajadores autónomos, de los sindicatos más representativos y de las comunidades autónomas en sus órganos de supervisión y control.

Se habla de:

- Garantizar su función de entidades colaboradoras en diversas prestaciones. Luego se eleva su participación más allá de las contingencias profesionales.
- Asegurar su carácter privado.

- Equilibrar ingresos y gastos. Que las cuotas se modifiquen en relación con lo que verdaderamente precisan las mutuas para su funcionamiento.
- Establecer la participación de los agentes sociales y otras asociaciones con interés en el mutualismo.

Hasta que se establezca el nuevo marco normativo de las mutuas al que se compromete la Ley 27/2011, las empresas no pueden cambiar de entidad colaboradora salvo que se precise por incumplimientos en el servicio prestado o problemas financieros de estas entidades. Circular de Instrucciones de la Dirección General de Ordenación de la Seguridad Social de diciembre de 2012.

Qué pedimos de las mutuas

- Codecisión preceptiva y vinculante de los trabajadores y trabajadoras en la elección de mutua. Quien recibe el daño o beneficio de la acción está legitimado para participar en decidir quién le va a prestar el servicio.
- Fijación de indicadores con el fin de medir la calidad en la prestación del servicio de las mutuas y revisión periódica de los estándares mínimos exigibles.
- Mayor compromiso en la elaboración de evidencia científica para la declaración de enfermedades profesionales y conseguir con ello que el nivel de la misma sea acorde a la realidad de las enfermedades del trabajo. Todo ello para, además de indemnizar a las víctimas según les corresponda, aportar datos para implantar medidas preventivas frente a los riesgos.
- Evitar injerencias innecesarias en los sistemas de atención a la salud. Es decir, la contingencia común es atendida por los sistemas públicos de salud y supervisada por su inspección médica y el INSS. No es efectivo que las entidades mutuales fiscalicen lo que se hace desde lo público.
- Evitar privatizar servicios que deben ser dispensados desde el ámbito público, ya que provienen de servicios y prestaciones públicos.
- Centrar a las mutuas en el ámbito de la contingencia profesional y no derivarles aspectos de colaboración que no entran en este apartado de atención.
- Intervención efectiva de la Seguridad Social en la gestión privada ordinaria de las mutuas, con el fin de asegurar la transparencia al sistema.
- Crear espacios de debate y participación tripartita sobre el mutualismo.
- Garantizar la estabilidad en el empleo en el sector.

La vigilancia de la salud de los trabajadores y trabajadoras

Qué es

Es un derecho subjetivo de los trabajadores y trabajadoras, reconocido en el artículo 14 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, donde se garantiza una protección eficaz de la salud de las personas asalariadas. Específicamente, la Ley de Prevención de Riesgos Laborales recoge en su artículo 22 la vigilancia de la salud.

Por medio de la misma el empresario adquiere un deber y es responsable, en base a los riesgos detectados y no evitados en la evaluación de riesgos, de proponer a las personas asalariadas bajo su organización una serie de actividades, con el fin de prevenir los efectos en la salud de las exposiciones del puesto de trabajo y, en ciertos casos, reconocimientos para detectar alteraciones prematuras de salud.

Por tanto, la vigilancia de la salud se compone de actividades **colectivas e individuales**.

- Son actividades **colectivas**: participación de los especialistas en medicina del trabajo en la programación y planificación del servicio de prevención, coordinación para la evaluación de riesgos, formación, información, participación en la planificación de medidas preventivas, sensibilización en hábitos saludables, programación de actividades para los reconocimientos médicos, recogida sistemática de información sobre el estado de salud de los trabajadores/as, encuestas de salud, establecimientos de protocolos aplicables para esos exámenes de salud, controles biológicos, fijación de puestos susceptibles de ocasionar una enfermedad profesional, definición de puestos exentos de riesgos, participación en el diseño de puestos ergonómicos, y esquemas y procedimientos para presentar los resultados de la vigilancia de la salud con criterio epidemiológico.
- Son actividades **individuales**: reconocimientos médicos, detección precoz de alteraciones de salud, diseño de medidas para evitar o reducir la exposición de tal modo que la actividad laboral deje de constituir un peligro por agravamiento o empeoramiento en la situación individual detectada. En estos casos siempre hay que respetar los derechos a la intimidad, confidencialidad, menor daño aplicable con las pruebas, protección de datos de salud, no discriminación y marcado carácter preventivo.

Los trabajos en vigilancia de la salud no deben ser necesariamente exámenes médicos. Una encuesta específica o un estudio participativo sobre el absentismo por enfermedad puede ser menos costoso y más útil.

La vigilancia de la salud persigue básicamente tres objetivos:

- a) Detectar que una persona que trabaja está enferma y poder actuar cuanto antes.
- b) Para estudiar si las enfermedades de un colectivo de trabajadores tienen relación con el trabajo.
- c) Para comprobar si las medidas preventivas evitan realmente el daño a la salud de los trabajadores y trabajadoras.

Los reconocimientos médicos no han de confundirse con la vigilancia de la salud, los primeros solo son una parte del todo, pero no son la contingencia. Tampoco los reconocimientos médicos de salud específicos de vigilancia de la salud han de equivocarse con pruebas de salud generales o chequeos, que se hacen con el fin de obtener indicadores de salud comparables con estándares y corresponden a salud pública más que a salud laboral. Por tanto, y aquí está la esencia de la vigilancia de la salud, sus reconocimientos médicos han de diseñarse acorde a los riesgos de exposición y solo estos riesgos han de marcar las pruebas que se han de aplicar. Posteriormente, con los datos obtenidos y garantizando en todo momento la confidencialidad e intimidad de las personas, se ofrecerán informes. Los mismos tendrán un marcado carácter epidemiológico para que tanto la dirección como la representación de los trabajadores tengan criterios para evaluar la evolución de los riesgos y las medidas preventivas y su efecto en la salud de los trabajadores y trabajadoras. Para así modificar, revisar y actualizar las actuaciones preventivas.

La propia Ley de Prevención de Riesgos Laborales, en su artículo 22 mencionado, es poco clara al no escindir del concepto de vigilancia de la salud el de reconocimiento médico. En el literal de la norma parecen confundirse y hacerse sinónimos. Por tanto, ello contribuye a la confusión terminológica al no dejar claro ese carácter amplio y contingente de la vigilancia de salud y ese otro como parte constitutiva sin ser el todo del reconocimiento médico.

Para el establecimiento de un sistema de vigilancia de la salud se deberá seguir el siguiente proceso:

1. Hacer una buena identificación y evaluación de riesgos.
2. Recoger información para disponer de indicadores sanitarios que pueda dar pistas en la identificación de riesgos.
3. Seleccionar qué situaciones deben ser objeto de vigilancia sanitaria.
4. Ver puestos y personas especialmente sensibles.
5. Definir claramente qué se pretende vigilar y con qué objetivos.
6. Determinar qué se va a vigilar, seleccionar procedimientos de diagnóstico y de seguimiento.
7. Fijar los criterios de actuación. Cuándo se considerará un hallazgo como relevante como indicador de riesgo y qué se hará en tal caso.

8. Organizar los reconocimientos médicos.
9. Manifiestar resultados con criterio epidemiológico.

Todo este proceso ha de hacerse con la información, consulta y participación vinculante de los trabajadores y trabajadoras por medio de sus representantes. Para obtener un modelo transparente, creíble y con garantías.

Voluntariedad y periodicidad de los exámenes de salud

Una vez identificados los riesgos, evitados aquellos que se puedan eliminar, evaluados los que no se han podido evitar y planificadas medidas de control, se hace necesario vigilar los efectos que estos riesgos persistentes pudieran tener sobre la salud de los trabajadores y trabajadoras expuestos.

Qué duda cabe que la vigilancia de la salud, como disciplina preventiva, es obligatoria para el empresario y las actividades colectivas mencionadas no son optativas.

En cuanto al reconocimiento médico sí cabe la **voluntariedad**, en principio se establece que toda prueba médica requiere el consentimiento expreso e informado del trabajador y trabajadora. Siendo una cuestión de difícil resolución el establecimiento de la obligatoriedad de determinadas pruebas. Para ello se vincula a la necesaria e imprescindible negociación colectiva. Así, determinadas excepciones rompen la voluntariedad, siempre que estén basadas en el objetivo absoluto de proteger la integridad de la persona o los que trabajan con ella, sin que puedan de ningún modo introducirse criterios de segregación o discriminación.

En cuanto a la periodicidad de los reconocimientos médicos, son así mientras perviva la relación contractual empleador/empleado, estableciéndose la carencia de las pruebas según los riesgos, grado de exposición y la manifestación de la consecuencia de los mismos. No obstante, ante ciertas exposiciones se determinan pruebas que van más allá de la vida activa de la persona, determinándose quién es el responsable de sostener el coste de estos controles de salud al haber finalizado el vínculo contractual y el correlativo deber empresarial de garantía de la salud, recayendo en estos casos en el sistema público de salud la continuidad de estos controles.

Excepciones a la obligatoriedad de los reconocimientos médicos

- a) Siempre que la realización de los reconocimientos sea imprescindible para evaluar los efectos de las condiciones de trabajo sobre la salud de los trabajadores.

- b) Siempre que la realización de los reconocimientos sea imprescindible para verificar si el estado de salud del trabajador puede constituir un peligro para el mismo, para los demás trabajadores o para otras personas relacionadas con la empresa.
- c) Siempre que así esté establecido en una disposición legal en relación con la protección de riesgos específicos y actividades de especial peligrosidad.

Periodicidad reconocimientos médicos

- a) Previo a la contratación o en periodo de prueba: los artículos 196 y 197 de la Ley General de la Seguridad Social hacen aplicables los reconocimientos médicos previos para puestos susceptibles de ocasionar una enfermedad profesional, con el fin de detectar si el estado de salud de la persona que va a ocupar ese puesto es incompatible con los riesgos inherentes al mismo. Pero, ¿cómo limitar el carácter abusivo y discriminatorio que condicione la contratación si existe una prueba previa a esa vinculación contractual? Solo la negociación colectiva, la transparencia en los procedimientos y el control de los trabajadores por medio de sus representantes pueden limitar abusos en el uso indiscriminado de reconocimientos médicos como criterio selectivo.
- b) Reconocimientos médicos por modificación de tareas, siempre que en las nuevas actividades exista esa susceptibilidad a contraer una enfermedad profesional.
- c) Oferta periódica de reconocimientos médicos mientras se mantiene la vinculación contractual con la empresa. Siempre acorde a los riesgos del puesto, como así señala el RD 843/2011 en su artículo 3.
- d) Reconocimientos tras ausencias prolongadas por motivos de salud: el artículo 37.3.b.º del RD 39/1997, Reglamento de los Servicios de Prevención, trata de revisiones médicas para los trabajadores que reanuden su trabajo tras una ausencia prolongada por motivos de salud, de modo que pueda descubrirse el eventual origen profesional de la afección y recomendar medidas preventivas adecuadas. Siempre sin carácter discriminatorio, sino al contrario, adaptando el puesto a la persona y fijando criterios preventivos.
- e) Reconocimientos posteriores a la extinción de la relación laboral: en aquellos supuestos en los que la naturaleza de los riesgos lo haga necesario, el deber empresarial de vigilar la salud de sus trabajadores se prolongará más allá de la finalización de la relación laboral, en los términos que reglamentariamente se determinen. Así se establece, por ejemplo, en el art. 13.5 de la orden de 31 de octubre de 1984 por la que se aprueba el Reglamento sobre trabajos con riesgo de exposición al amianto. En estos casos de prolongación de la vigilancia de la salud tras la extinción de la relación laboral, la misma deberá llevarse a cabo a través del Sistema Nacional de Salud.

Estrategias sindicales

La acción sindical en salud laboral

Desde sus orígenes, la salud laboral ha sido y es la principal actividad de acción sindical en el seno de las empresas y en la sociedad. Ya que quien defiende su estado de salud y su integridad, derechos básicos, está haciendo activismo sindical. El origen de los sindicatos precisamente está en la defensa de unas condiciones de vida y trabajo justas y dignas.

La salud laboral debe estar dirigida a evitar los riesgos y, si ello no es posible, a planificar el control de los mismos en el lugar de trabajo. Esto es, en esencia, hacer prevención.

La prevención no es un asunto puramente técnico ni exclusivo de los servicios de prevención, en ella juegan un papel esencial los trabajadores y las trabajadoras y, por lo tanto, la acción sindical.

El control del riesgo no puede ser efectivo sin contar con la participación de los trabajadores por medio de sus representantes, por lo que un objetivo permanente de la acción sindical es la puesta en práctica de fórmulas de participación en todos los momentos de la actuación preventiva: desde la elaboración de la política preventiva, del plan de prevención, de los medios para la práctica de la prevención, pasando por la identificación del riesgo, las propuestas de medidas preventivas y la evaluación del resultado de su puesta en marcha.

La prevención depende menos de las posibilidades técnicas que de la capacidad sindical para proponer y exigir soluciones, además de hacerlas cumplir. Investigar los problemas, sensibilizar a los trabajadores y las trabajadoras, elaborar propuestas, negociar acuerdos, controlar su cumplimiento y verificar la eficacia de los mismos son las actividades que definen la acción sindical en salud laboral.

Estos son los tres ejes de la acción sindical en salud laboral

- **Hacer visible lo invisible:** Poner de manifiesto aquello que los trabajadores/as piensan y sienten, hacer pública su experiencia subjetiva de exposición a los riesgos y sus problemas de salud tal y como los viven diariamente en sus puestos de trabajo.
- **Convertir lo individual en colectivo:** Ofrecer a los trabajadores/as la oportunidad de compartir sus insatisfacciones y sufrimientos con el resto de compañeros y expresar colectivamente los problemas de salud derivados de las condiciones de trabajo.
- **Transformar la percepción en acción:** Desarrollar iniciativas y propuestas de mejora de las condiciones de trabajo implicando a los propios trabajadores/as en las actuaciones encaminadas a la solución de los problemas.

Participación en salud laboral

La Ley de Prevención de Riesgos Laborales viene a reforzar el protagonismo social en salud laboral y, especialmente, la participación de los trabajadores/as. Con ello se reconoce que la prevención no es una cuestión exclusivamente técnica sobre la que los no profesionales no pueden opinar, sino que forma parte integrante de la negociación de las condiciones de trabajo. El principio de participación se convierte, así, en una obligación del empresario intrínseca a su deber de protección de los trabajadores/as frente a los riesgos laborales. En el mismo sentido se define el papel de los servicios de prevención en términos de asesoramiento y asistencia técnica al «empresario, a los trabajadores y a sus representantes y a los órganos de representación especializados».

En la ley se definen dos formas básicas de participación de los trabajadores/as: una autónoma, a través de los delegados/as de prevención, y otra colegiada, mediante los comités de seguridad y salud.

El sentido de la participación, sin embargo, depende del punto de vista que se adopte respecto a qué es salud laboral, quiénes deben intervenir en el proceso de prevención y qué papel ha de jugar cada cual. Estas son las premisas que permiten responder a la cuestión ¿participar, para qué?

- **Participar es tener algo que decir:** Si la prevención se entiende simplemente como la aplicación de criterios técnicos o de normas reglamentarias, el papel de los trabajadores/as se reducirá a contemplar cómo el experto aplica estos criterios, cómo el empresario cumple las recomendaciones técnicas o cómo el inspector de Trabajo hace cumplir la ley. Solo serán espectadores de una función en la que los protagonistas son otros. No aportan nada. Simplemente aprueban o desaprueban lo que hacen los demás. Sin embargo, **los trabajadores y las trabajadoras son los que más tienen que decir sobre su salud y sus condiciones de trabajo.**
- **Participar es poder disentir:** Defender un punto de vista propio es lo que da sentido a la participación sindical. El objetivo no puede ser otro que hacer visible la propia experiencia de los trabajadores/as, su percepción subjetiva de bienestar o malestar. Hacer patente que los problemas existen, aunque no los contemplen las leyes o no los puedan cuantificar los técnicos. Esta es la aportación sindical genuina: conseguir que se tenga en cuenta la opinión de quienes sufren los riesgos, de los que experimentan en sí mismos el éxito o fracaso de la prevención. Aunque para ello se tenga que discrepar del criterio de los expertos, se tenga que ir más allá de la ley o haya que oponerse a las alternativas del empresario.
- **Participar es tomar parte en las decisiones:** Estar informados de lo que otros evalúan o inspeccionan es una condición necesaria, pero no es propiamente participar. Ser encuestados para que otros analicen nuestros puntos de vista y saquen sus conclusiones, tampoco lo es. Reducir la participación a aspectos formales tiene también una escasa utilidad. Es

necesario creerse la participación y que se tomen en consideración las diferentes aportaciones en un plano de igualdad y con una disposición favorable al acuerdo. La cultura jerárquica de la empresa y las actitudes prepotentes de los técnicos dificultan objetivamente la participación.

- **Participar ya es hacer prevención:** El riesgo laboral es inadmisibles porque es un riesgo impuesto contra la voluntad del trabajador/a. Por contra, la construcción colectiva de la salud laboral pasa por aumentar el control sobre las propias condiciones de trabajo. Un primer paso es reconocerse como grupo y expresar colectivamente la percepción individual de los problemas. Esto es ya una medida de salud pero, además, es lo que hace posible un segundo paso: pasar de la expresión colectiva a la acción colectiva. Aumentar la capacidad de los trabajadores/as para controlar su propio trabajo y el apoyo mutuo ante condiciones adversas es el verdadero sentido preventivo de la participación.

Sin información es imposible participar

Los derechos de información son una condición esencial de participación. Sin ellos, la participación no tiene sentido o, lo que es peor, corre el riesgo de degenerar en manipulación. Para poder cumplir sus funciones, los delegados/as de prevención deben tener acceso a una información veraz y completa sobre todas las cuestiones relacionadas con la salud y seguridad en el trabajo. En general deben conocer los riesgos del conjunto de la empresa y los que afecten a cada tarea o puesto de trabajo, así como las correspondientes medidas de prevención aplicables. Así se reconocen los derechos ya enunciados de:

- Acceso y estudio de la información en el plan de prevención, evaluación de riesgos, planificación de la actividad preventiva, protocolos de coordinación e intercambio de información útil, plan de formación en prevención de riesgos laborales, conclusiones de vigilancia de la salud.
- Acceso a la documentación oficial que custodia la empresa.
- Acceso a los lugares de trabajo y las personas.

Una propuesta operativa de participación: el plan de prevención

Establecer «las reglas del juego» es el comienzo de la actuación preventiva: ello implica definir una política y señalar objetivos, tomar decisiones sobre quién asumirá determinadas funciones, competencias y responsabilidades al objeto de que la prevención se integre en la actividad general de la empresa; qué procedimientos son los más adecuados para facilitar la comunicación, la información, la consulta...; con qué medios materiales, técnicos y económicos se contará; qué formación deben recibir todos y cada uno de los integrantes de la empresa en función del papel que desempeñan en materia preventiva...

El plan de prevención es el motor de arranque de la actividad preventiva en las empresas donde no se ha hecho nada. Para las que han llevado a cabo algún tipo de actividades preventivas se convierte en una oportunidad para hacer una valoración de lo que se ha venido haciendo y reorientarlo bajo dos ejes fundamentales: la integración de la prevención en el conjunto de la empresa y el establecimiento de unos cauces de participación que aseguren nuestra presencia activa, constante e incontestada.

1. Para ello, el primer paso es forzar que se realice un buen diagnóstico del estado de la prevención en la empresa, que comprenda al menos las siguientes cuestiones:

- a) **¿Qué se ha hecho hasta ahora?** Revisando tanto las actividades preventivas realizadas como las no realizadas: evaluación de riesgos, planificación de la actividad preventiva, formación, vigilancia de la salud, información y consulta a los trabajadores, planes de emergencia, controles periódicos, investigación de accidentes, coordinación de actividades empresariales, protección de trabajadores especialmente sensibles, etc.
- b) **¿Cómo se ha hecho?** Analizando la implicación de la dirección y de toda la cadena de mandos así como la participación de los trabajadores/as y de la representación sindical en las diferentes actividades. Valorando en qué medida se han abordado los problemas desde una visión integral (atendiendo a todos los riesgos y desde todas las disciplinas preventivas) e integrada (introduciendo criterios para la toma de decisiones en toda la estructura de la empresa) y si los recursos destinados han sido los suficientes y adecuados.
- c) **¿Qué se ha conseguido?** Valorando los resultados obtenidos en términos de mejora de las condiciones de trabajo y disminución de los daños a la salud, así como la relación entre estos resultados y los medios invertidos.
- d) **¿Cómo lo ven los trabajadores y trabajadoras?** Recabando la opinión de los compañeros tanto sobre el qué se ha hecho, cómo se ha hecho y con qué resultados como sobre los problemas sobre los que no se ha actuado.
- e) **¿Cuáles son los problemas?** Integrando tres tipos de informaciones: los problemas propiamente de salud que se padecen (perfil de daños), los riesgos identificados (condiciones de trabajo a mejorar) y los obstáculos de tipo organizativo / estructural para que la actividad preventiva sea eficaz (dificultades para participar, no implicación de la cadena de mandos, problemas de comunicación, falta de información, falta de inversión, etc.).

La información necesaria para elaborar un buen diagnóstico la podemos obtener del empresario y del servicio de prevención, haciendo uso de los derechos de información enunciados en el punto anterior y sobre todas las informaciones relacionadas, así como de los compañeros y compañeras y de la documentación e información de que nos hayamos dotado como representantes sindicales.

2. Con las conclusiones del diagnóstico del estado de la prevención en la empresa estaremos en condiciones de establecer cuáles son los puntos fuertes y débiles en materia de prevención, y en función de estos realizar propuestas para incluir en el plan de prevención. Hay que ver que:
- ❑ Los objetivos generales en materia de prevención están definidos siempre en términos positivos, es decir, de mejora continua. Además son cuantificables y están fijados plazos para su consecución.
 - ❑ La estructura organizativa está claramente definida y en ella tiene implicación desde el personal de dirección hasta el personal manual. Siempre asignando las responsabilidades en función de la situación en la cadena de mando.
 - ❑ Las emergencias, los primeros auxilios y la evacuación tienen especial relevancia.
 - ❑ Todos los niveles de la empresa tienen que tener un plan de formación en el que se incluya la materia propia en PRL acorde a las responsabilidades que vayan a asumir.
 - ❑ Los procedimientos están definidos e incluyen la consulta, información, acceso a la documentación y la participación.

Intervención sindical en salud laboral: la importancia de trabajar con método

La realidad en salud laboral es muy compleja, y por eso se nos hace complicado modificarla. Una premisa básica para poner en valor la actuación sindical es trabajar con método. Esto ayuda a que no se olvide ninguna de las etapas que hay que llevar a la práctica con el fin de optimizar la actuación.

- Identificar específicamente un problema y definir concretamente a qué se refiere.
- Hay que partir de un diagnóstico que tenga en cuenta todos los elementos definitorios y las personas que los avalan.
- Conocer las situaciones in situ y hablar con todos los implicados. El DP tiene la competencia de desplazarse a los lugares donde están los problemas, sea solo o con los técnicos de prevención, para conocer en el origen la situación del problema.
- Propuesta de soluciones. Es importante implicarse en la puesta en marcha de soluciones. Para ello, el representante cuenta con unas herramientas y una estructura sindical que le puede facilitar una argumentación que respalde la solución propuesta. Es una forma de poner en valor la acción sindical, ya que la actuación no es solo crítica con lo que hay, sino que presenta una propuesta constructiva.
- Negociar la necesidad de adoptar las mejoras en materia de prevención y la forma de ponerlas en práctica. La capacidad de permeabilizar la necesidad de la prevención en la

empresa a todos los trabajadores y a las personas que ejercen puestos de responsabilidad es una tarea imprescindible para la adecuada intervención sindical en mejora de las condiciones de trabajo. Las propuestas deben debatirse en el comité de seguridad y salud donde haya o entre el DP y el representante de la empresa. Con presencia de los técnicos de prevención y cuantas personas expertas puedan aportar su criterio en la solución del problema.

Denuncia y demanda

El recurso a la denuncia debería ser contemplado como el último peldaño de la acción reivindicativa en salud laboral, cuando todas las vías de negociación se han agotado.

La denuncia consiste en poner en conocimiento de la Inspección de Trabajo aquellos temas de su competencia con el fin de requerir su asistencia. Toda persona que tenga conocimiento de hechos que pudieran constituir infracción en materias competencia de la ITSS (laboral, seguridad y salud laboral, seguridad social, empleo, etc.), puede reclamar los **servicios de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social**. A estos efectos se consideran infracciones en el orden social las acciones y omisiones de los sujetos responsables (personas físicas o jurídicas y comunidades de bienes) tipificadas y sancionadas en la normativa del orden social.

Desgraciadamente, muchas veces este agotamiento de las posibilidades de consenso se produce casi de inmediato. Por tanto, llegado el caso, hay que ser capaces de denunciar con toda contundencia los incumplimientos flagrantes de la legislación y hacer frente a la «insumisión empresarial».

También las denuncias deben hacerse con método. Siempre que sea posible, deben estar apoyadas en normas jurídicas lo más explícitas posible. Conviene seguir algún tipo de procedimiento, como el siguiente:

- Buscar si la legislación se ocupa del problema concreto.
- Si la legislación marca unas pautas de actuación (mediciones, evaluaciones, reconocimientos, etc.), requerir por escrito su cumplimiento a la empresa.
- Si se niega ante lo anterior, presentar la denuncia a la Inspección de Trabajo.

A veces no hay una legislación específica referida al problema concreto que nos ocupa. Esto no debe desanimarnos ni mucho menos llevarnos a abandonar la denuncia. Afortunadamente, la Ley de Prevención de Riesgos Laborales tiene un sentido finalista amplio en el que se formulan obligaciones empresariales del tipo de «garantizar la seguridad y salud de los trabajadores a su servicio en todos los aspectos relacionados

con el trabajo..., mediante la adopción de cuantas medidas sean necesarias... (y) desarrollará una acción permanente con el fin de perfeccionar los niveles de protección existentes». Es decir que, en todo caso, siempre podemos apelar a los objetivos generales de la ley y considerar que esta no se cumple desde el momento que existe una exposición no controlada a riesgos o un daño a la salud de los trabajadores/as. Y en estos casos cabe por tanto una denuncia ante la Inspección de Trabajo.

Una vez presentada la denuncia es muy importante hacer un seguimiento de la misma para evitar que quede en agua de borrajas. Conviene estar atentos a las siguientes cuestiones:

- Ponerse en contacto con el inspector. La estructura sindical de tu territorio te facilitará esta actividad.
- Estar presentes el día de la visita. Verificar que en el momento de la visita las condiciones de trabajo son las habituales en la empresa. Transmitir al inspector todas las situaciones habituales en el desarrollo de las tareas e incidiendo en las que han motivado la denuncia.

Demanda

La demanda consiste en poner en conocimiento del orden judicial competente aquellas situaciones susceptibles de dañar derechos para que se reponga a las personas en su legítima situación.

La vigente Ley de Jurisdicción Social permite dos aspectos:

- Demandar en el juzgado de lo social los incumplimientos en materia de prevención.
- Demandar para la reparación de los daños, una vez que se han sufrido las consecuencias de esos incumplimientos en materia de prevención.

Aunque el recurso a la justicia es el último paso, ya que demuestra que nuestra capacidad de presión y negociación no ha funcionado en los eslabones precedentes, es un referente más para poner en valor la defensa de nuestra integridad en el trabajo.

Salud laboral y medio ambiente

La acción sindical en materia de salud laboral y en materia de protección del medio ambiente está fuertemente relacionada. Por ejemplo, el uso de sustancias tóxicas en el centro de trabajo puede ocasionar un impacto ambiental como consecuencia de un vertido, una emisión o

por la generación de un residuo peligroso; pero, de manera previa, su presencia puede generar graves situaciones de riesgo para la salud y seguridad de los trabajadores en el interior de las empresas si no se adoptan las medidas necesarias.

Por otro lado, el origen de muchos problemas relacionados con el deterioro ambiental está ocasionado por las actividades productivas.

Otro aspecto a tener en cuenta es que la normativa ambiental puede incidir sobre determinados aspectos laborales de un centro de trabajo, al condicionar a los procesos productivos con la intención de eliminar, prevenir o controlar un impacto ambiental.

Por ello, en muchas ocasiones, interviniendo para conseguir mejoras sobre uno de los dos ámbitos (salud laboral o medio ambiente) se está actuando, de manera directa o indirecta, en ambos.

En este contexto hay que tener presente que las competencias y facultades que tenemos reconocidas por la normativa para la prevención de riesgos laborales se extienden también sobre los aspectos ambientales, si estos inciden sobre la salud de los trabajadores. Por lo tanto, cuando un riesgo ambiental se manifiesta también como un riesgo o problema de salud laboral, se debe intervenir por esta vía.

También hay que tener en cuenta que los derechos de acceso a la información y participación reconocidos a cualquier ciudadano o ciudadana por la normativa ambiental nos facilita, por un lado, la obtención de información vinculada, en gran medida, a cuestiones de salud laboral y prevención de riesgos, así como posibilita la actuación sindical en los procedimientos administrativos de autorizaciones ambientales, presentando alegaciones y propuestas tendientes a eliminar y reducir riesgos ambientales que inciden en la salud laboral y en las condiciones de trabajo de los trabajadores.

Asimismo, en el ámbito de la empresa, los sistemas de gestión ambiental y de gestión de riesgos laborales constituyen una herramienta con un interesante potencial para intervenir frente a los riesgos en la salud de los trabajadores derivados de los procesos productivos.

Su implantación en la empresa puede posibilitar la participación de los trabajadores y sus representantes, determinando estos una política sindical sobre medio ambiente que incorpore criterios propios referidos a la salud laboral y la seguridad industrial para su inclusión en determinados elementos del sistema (política ambiental de la empresa, determinación de objetivos y metas ambientales, control operacional, formación y capacitación, información, etc.).

Por lo tanto, ese espacio compartido entre la salud laboral y el medio ambiente nos puede permitir incidir en ambos ámbitos mediante la intervención en los aspectos en común.

Diferencias en la intervención sindical en la salud laboral y en el medio ambiente

Al igual que existen aspectos vinculados con la salud laboral y el medio ambiente que justifican espacios de intervención común e integrada, existen otros aspectos donde esta vinculación no se da o no está tan definida y se requiere, por lo tanto, de una intervención específica en cada ámbito.

En primer lugar hay que mencionar que existen grandes diferencias en lo que se refiere al marco legal aplicable y al reconocimiento de competencias y facultades a los representantes de los trabajadores: mientras que la salud laboral cuenta con un marco legal explícito (LPRL) y la representación legal de los trabajadores tiene atribuciones específicas, la intervención de los trabajadores y sus representantes en las cuestiones ambientales de los centros de trabajo se debe regular en los acuerdos alcanzados a través de la negociación colectiva.

Asimismo, la legislación aplicable es muy distinta, existen riesgos ambientales específicos (gases de efecto invernadero o afecciones a la biodiversidad, por ejemplo), los conocimientos científicos y técnicos son diferentes y las técnicas y las tecnologías preventivas y de control de riesgos no son semejantes.

Además, cada ámbito de intervención cuenta con herramientas e instrumentos voluntarios de gestión específicos (OHSAS 18001 para los sistemas de gestión de la salud y la seguridad en el trabajo y la norma UNE-EN ISO 14001 y el Reglamento EMAS para los sistemas de gestión ambiental).

Todo ello determina que, al igual que la salud laboral tiene un espacio específico de intervención, la acción sindical en cuestiones ambientales también lo tenga.

Esta acción sindical en materia de medio ambiente requerirá de conocimientos específicos en cuestiones ambientales de los representantes legales que intervengan en este ámbito y la meta a alcanzar debe ser la de la especialización en este terreno, con el reconocimiento entre la representación legal de los trabajadores de la figura del delegado de medio ambiente.

La intervención del delegado y la delegada de prevención

Decíamos anteriormente que cuando un riesgo ambiental se manifiesta también como un riesgo o problema de salud laboral, se debe dar una intervención por esta vía. Por ello, el delegado o delegada de prevención tiene un terreno específico de actuación sobre este tipo de riesgos que, si bien generan o pueden generar a su vez un problema

ambiental, son en primera instancia riesgos sobre la salud laboral o la seguridad que permiten ejercer todas las competencias y facultades que la normativa para la prevención y el control de los riesgos laborales le reconoce. Aunque también podrán apoyarse en las herramientas que la legislación y la gestión ambiental en la empresa les facilita para desempeñar su labor.

En este punto hay que recordar que la Inspección de Trabajo no tiene competencias sobre las cuestiones ambientales, pero la legislación en materia de medio ambiente nos permite recurrir a la autoridad ambiental competente para conseguir información de carácter ambiental que pueda estar vinculada con aspectos de salud laboral o para participar en un proceso de otorgamiento de una autorización ambiental de un centro de trabajo.

En concreto, el delegado y la delegada de prevención tienen un ámbito propio de intervención en cuestiones donde se manifiesta la doble cara salud laboral y medio ambiente, como por ejemplo:

- Los aspectos relacionados con sustancias químicas.
- Los procesos en los que se generan vertidos, emisiones y vertidos en los que hay una exposición laboral.
- En los instrumentos voluntarios de gestión integrada (calidad, seguridad y medio ambiente).
- En los sistemas de gestión de la seguridad y la salud laboral (OHSAS 18001).

La intervención en el medio ambiente en la empresa. El delegado de medio ambiente

Para muchos sectores de actividad, la incidencia de los condicionantes ambientales conlleva efectos importantes sobre sus capacidades productivas, sobre las técnicas y las tecnologías a emplear, implica costes económicos, afecta a su espacio de mercado y de negocio, etc., afectando a la gestión de la empresa y a sus recursos, tanto humanos como materiales. Por ello, los niveles de empleo, la calidad y las condiciones de los puestos de trabajo pueden verse afectados por el comportamiento ambiental de la empresa.

Por tanto, esta situación exige un compromiso de todo el comité de empresa, pero para asegurar la eficacia de la acción sindical en las cuestiones ambientales del centro de trabajo es preciso especializar a una persona dentro de este órgano de representación.

El artículo 64.2.c del ET establece que *el comité de empresa tendrá derecho a ser informado trimestralmente sobre la situación económica de la empresa y la evolución reciente y proba-*

ble de sus actividades, incluidas las actuaciones medioambientales que tengan repercusión directa en el empleo, así como sobre la producción y ventas, incluido el programa de producción.

Asimismo, el artículo 64.7.c. del ET recoge, entre las competencias del comité de empresa, lo siguiente: *«Colaborar con la dirección de la empresa para conseguir el establecimiento de cuantas medidas procuren el mantenimiento y el incremento de la productividad, así como la sostenibilidad ambiental de la empresa, si así está pactado en los convenios colectivos».*

Por tanto, es fundamental incorporar en los convenios colectivos:

1. Una regulación de las competencias y facultades que deben tener los representantes de los trabajadores en materia de medio ambiente.
2. Una figura específica que tenga asignadas competencias y facultades en materia de medio ambiente.

A continuación se exponen las orientaciones para desarrollar cláusulas de medio ambiente en la negociación colectiva:

Delegado de medio ambiente

Definir el sujeto titular de los derechos y obligaciones en materia ambiental en la empresa o centro de trabajo.

La figura fundamental será el delegado de medio ambiente (miembro del comité de empresa o delegado de personal). En el caso de que esta designación no sea posible, se podrá dotar al delegado de prevención con competencias en materia ambiental.

En las empresas con volumen y recursos suficientes se puede crear una comisión de medio ambiente (órgano paritario con representación de los trabajadores y de la empresa para las cuestiones ambientales).

Esta comisión de medio ambiente no debe confundirse con el comité de medio ambiente creado en el ámbito de un sistema de gestión ambiental ISO 14001 o EMAS, ya que estos comités ni garantizan la obtención de información ni la participación de los representantes de los trabajadores. No tienen un carácter paritario (responsable de medio ambiente/responsable de la empresa y trabajadores y sus representantes), sino que predomina la componente técnica, con la participación del personal técnico implicado en el tema específico de cada comité.

Competencias y facultades del delegado de medio ambiente

Definir las competencias y facultades en materia ambiental del delegado de medio ambiente y figuras asimilables:

- Información: recibir información y documentación de carácter medioambiental.
- Asesoramiento: recibir asesoramiento externo a la empresa.
- Inspección: de los lugares de trabajo, de los procedimientos y registros y comunicación de los resultados a los trabajadores.
- Seguimiento: del cumplimiento de las obligaciones, objetivos y metas ambientales.
- Consulta: con carácter previo y con la suficiente antelación a las acciones y compromisos significativos que emprenda la empresa.
- Formación: específica y proporcionada por la empresa.
- Comunicación: con la empresa y con los trabajadores.
- Crédito horario.
- Garantías frente a represalias o discriminaciones en el ejercicio de sus funciones.
- Propuesta: para la adopción de medidas de prevención de riesgos ambientales y mejora del comportamiento ambiental.
- Denuncia: ante las autoridades competentes en esta materia.
- Paralización de trabajos o suspensión de actividades: en caso de riesgo grave e inminente para el medio ambiente.

Artículo delegado de medio ambiente

Las partes firmantes consideran necesario que las empresas actúen de forma responsable, permanente y visible en materia de medio ambiente y que los esfuerzos desarrollados sean conocidos y valorados por la sociedad y por las Administraciones competentes.

Para ello, y con el fin de participar en la sostenibilidad ambiental de las empresas, la representación de los trabajadores elegirá de entre ellos un delegado de medio ambiente cuyas funciones y competencias son:

- Colaborar con la dirección de la empresa en la mejora del comportamiento ambiental de la empresa.
- Promover y fomentar la cooperación y participación de los trabajadores en el cumplimiento de la legislación ambiental y de los requisitos de las normas voluntarias que la empresa asuma, en especial los requisitos de la norma UNE-EN ISO 14001 y el Reglamento EMAS.
- Ejercer una labor de seguimiento sobre el cumplimiento de la normativa ambiental, de las políticas y objetivos ambientales de la empresa.
- Recibir la información ambiental que genere la empresa.
- Recibir copia de la documentación que esta facilite a las Administraciones Públicas en relación con las emisiones, los vertidos, la generación de residuos, el uso del agua y el consumo de energía.
- Proponer a la empresa medidas tendentes a mejorar la gestión ambiental y reducir los riesgos ambientales.
- Colaborar con el diseño y el desarrollo de las acciones formativas relacionadas con el medio ambiente.

Competencias y facultades del órgano paritario de medio ambiente en la empresa

Definir el funcionamiento y competencias de la comisión de medio ambiente o figuras asimilables, entendidas estas como órganos de participación interno en la empresa para la consulta regular y periódica de la política ambiental. Tendrá carácter paritario, con representación de los trabajadores y de la empresa.

Sus funciones serán:

- Promover la mejora del comportamiento ambiental de la empresa.
- Participar en la identificación y evaluación de riesgos ambientales.
- Participar en la elaboración, desarrollo y evaluación de políticas y planes de acción en materia de medio ambiente.
- Participar en la implantación y funcionamiento de las medidas adoptadas para la sostenibilidad ambiental de la empresa.

- Participar en la implantación y funcionamiento ordinario de los sistemas de gestión ambiental.
- Informar sobre las nuevas técnicas y tecnologías en relación a sus efectos ambientales.
- Informar sobre los planes de formación.
- Acceder a la información y documentación necesaria.
- Proponer la presencia de expertos ajenos a la empresa.

Sistemas de gestión ambiental

En aquellas empresas que implanten o tengan en funcionamiento sistemas de gestión ambiental certificados según norma UNE-EN ISO 14001 o adheridas al Reglamento EMAS es importante incluir cláusulas específicas referidas a la participación de los trabajadores y sus representantes en los mismos que incorporen las directrices relativas a la implicación de los trabajadores en el contexto EMAS (ver anexo II del Reglamento EMAS y anexo II de la Recomendación de la Comisión de 7 de septiembre de 2001 por la que se determinan unas directrices relativas a la implicación de los trabajadores en el contexto del EMAS). Se deberían referir estas directrices tanto a los sistemas certificados en UNE-EN ISO 14001 como a EMAS, siempre que sea posible y atendiendo a las particularidades y requisitos de cada sistema.

La participación de los trabajadores y sus representantes comprenderá el derecho a ser informados y elaborar informes autónomos preceptivos en relación a:

- La formulación de las políticas ambientales de la organización.
- La evaluación ambiental inicial y el análisis de los datos y documentación relativa a las auditorías ambientales.
- El establecimiento y funcionamiento del sistema de gestión ambiental y su participación en la satisfacción de todos los requisitos, en particular la determinación de los aspectos ambientales significativos, los objetivos y metas y el programa de actuación.
- Los comités ambientales para obtener información y garantizar la comunicación entre el representante de la dirección, los trabajadores y sus representantes.
- Grupos de trabajo conjuntos en relación con el programa de acción ambiental y la auditoría ambiental.

- La elaboración de las declaraciones ambientales (EMAS). En UNE-EN ISO 14001 se referirá a la información sobre los aspectos ambientales significativos que la empresa decida voluntariamente comunicar externamente.
- Diseño e implementación de los planes de formación y sensibilización.
- Reconocimiento de las centrales sindicales como «parte interesada».
- Sistemas de sugerencias de los empleados.
- Sistemas de incentivos asociados a los resultados ambientales.

Requisitos legales

Incluir cláusulas específicas relacionadas con las empresas afectadas por disposiciones ambientales de gran incidencia en sus actividades:

- Normativa sobre Prevención y Control Integrados de la Contaminación (IPPC).
- Plan Nacional de Asignación de Derechos de Emisión de Gases de Efecto Invernadero.
- Ley de Responsabilidad Ambiental.

En particular se introducirá el reconocimiento del derecho de información, participación y consulta en relación a la implementación y satisfacción de los requisitos que estas normas imponen:

- Autorizaciones ambientales.
- Informes técnicos.
- Declaraciones al Registro de Emisiones y Fuentes Contaminantes (Registro PRTR).
- Memorias de auditoría.
- Análisis de riesgos ambientales (Ley de Responsabilidad Ambiental).

Se recogerá el derecho de acceso a la documentación ambiental que la empresa esté obligada a presentar a la Administración, así como la remitida por esta a la empresa relativa a solicitudes de autorizaciones o licencias, comunicaciones, expedientes, denuncias, sanciones, etc.

Responsabilidad social de las empresas

En las empresas que asumen compromisos voluntarios relativos a la responsabilidad social de la empresa (memorias de sostenibilidad, informes medioambientales, etc.) incluir cláusulas específicas referidas a:

- La participación en los procesos de implantación de herramientas de responsabilidad social de la empresa [Norma ISO 26000, Global Reporting Initiative (GRI), etc.].
- La participación en la elaboración de los documentos.
- La elaboración de informes preceptivos sobre ellos.
- La introducción de indicadores laborales, económicos, sociales y ambientales.

Acuerdos voluntarios

En las empresas que asumen compromisos voluntarios de carácter sectorial o territorial (Compromiso de Progreso, Sistema de Compromisos Voluntarios de Reducción de emisiones de gases de efecto invernadero, etc.), incluir cláusulas específicas referidas a:

- Derechos de participación en las comisiones de seguimiento.
- Derechos de información relacionados con la documentación disponible en las empresas adheridas.

La intervención sindical en la empresa en el ámbito de las drogodependencias

La propia naturaleza del acto de prevenir es la anticipación, esto nos lleva, inevitablemente, a entrar en las causas del problema que queremos evitar. Las causas de la drogodependencia están relacionadas siempre con las personas que consumen, con las características de la sustancia y con el contexto sociolaboral donde se va produciendo el problema.

Las actividades a la hora de diseñar la prevención atenderán tanto a las creencias y conocimientos que los trabajadores y trabajadoras tienen de los efectos y consecuencias del uso de sustancias como al análisis de las condiciones de trabajo que promocionan el uso inadecuado de sustancias.

La drogodependencia no es un suceso súbito, por el contrario es un proceso encadenado que recorre el uso, el uso inadecuado, el abuso y la dependencia. Las fases de este proceso se producen en función de factores de riesgo contextuales, características de la sustancia y facto-

res de riesgo personales, estos últimos van a influir en la toma de decisión respecto del consumo.

Los factores de riesgo personal tienen que ver con las creencias que las personas tienen de las consecuencias inmediatas del consumo, siendo estas las que determinan la toma de decisión en la persistencia del uso, no teniendo en cuenta las consecuencias a medio y largo plazo del uso inadecuado.

Aunque la prevención es fundamental en nuestro trabajo sindical en drogodependencias, la propia naturaleza del problema nos lleva a aplicar planes integrales que incorporen programas de prevención, asistencia y reinserción.

PLAN DE INTERVENCIÓN SINDICAL COMO RESPUESTA PREVENTIVA Y ORGANIZADA FRENTE AL PROBLEMA DEL USO DE ALCOHOL Y OTRAS DROGAS

El plan de intervención lo forman los tres programas detallados en el cuadro siguiente (). Lo más eficaz, desde el punto de vista preventivo, es poner en funcionamiento simultáneamente los tres programas, pero esto va a depender de nuestra presencia y nuestras posibilidades de negociar; si no es posible el acuerdo en estos tres programas se pueden negociar asuntos puntuales, en este caso hay que tener en cuenta que lo más importante será tratar este problema como un problema de salud y no como un problema disciplinario, que es como actualmente se trata (art. 54.2.f. del ET).*

Programa preventivo	Programa asistencial	Programa reinsertador
Información Formación Evaluación de riesgos Vigilancia de la salud	Tratamiento como enfermedad Mantener relación contractual	Ajustar el puesto de trabajo si es necesario
Acercarnos a un trabajador o trabajadora con problemas de consumo.		

- **Información:** Información objetiva que colabore en desmontar las creencias erróneas relacionadas con los efectos que acompañen al uso de alcohol y otras drogas.
- **Formación:** De causas y efectos del consumo en relación al ámbito laboral, así como las condiciones de trabajo que actúan como factores precipitantes o mantenedores de esta situación.
- **Evaluación de riesgos:** Existen diferentes factores de riesgo específicos del contexto laboral que hacen más probable la conducta del consumo inadecuado y, aunque estos no actúan solos sino que lo hacen en interacción con factores individuales, es necesario definirlos en la evaluación de riesgos para eliminarlos y/o proponer factores de protección.

Condiciones de trabajos observables, en la evaluación de riesgos, por mantener adherencia con patrones de consumo inadecuado de alcohol y drogas.

En la última encuesta 2007-2008 sobre consumo de sustancias psicoactivas en el ámbito laboral en España (<http://www.pnsd.msc.es/Categoria2/observa/pdf/Encuesta2007-2008AmbitoLaboral.pdf>) se observan porcentajes significativos –12% en hombres, 5% en mujeres– en bebedores de riesgo (más de 20 cc/día para las mujeres y más de 30 cc/día para los hombres). Así como porcentajes preocupantes en bebedores de alto riesgo –5% hombres, 2% mujeres– (más de 50 cc/día hombres, más de 30 cc/día mujeres). Estos porcentajes de consumo se encuentran relacionados con las siguientes condiciones de trabajo:

- Trabajo a destajo.
- Trabajo con exigencia de alto rendimiento.
- Jornadas muy prolongadas o con poco descanso reparador.
- Tareas rutinarias.
- Falta de conocimiento para determinadas tareas.
- Trabajo con situaciones de riesgo (violencia externa por ejemplo) sin preparación para resolverlas.
- Sensación de estrés.
- Sensación de agotamiento.
- Penosidad en el puesto.

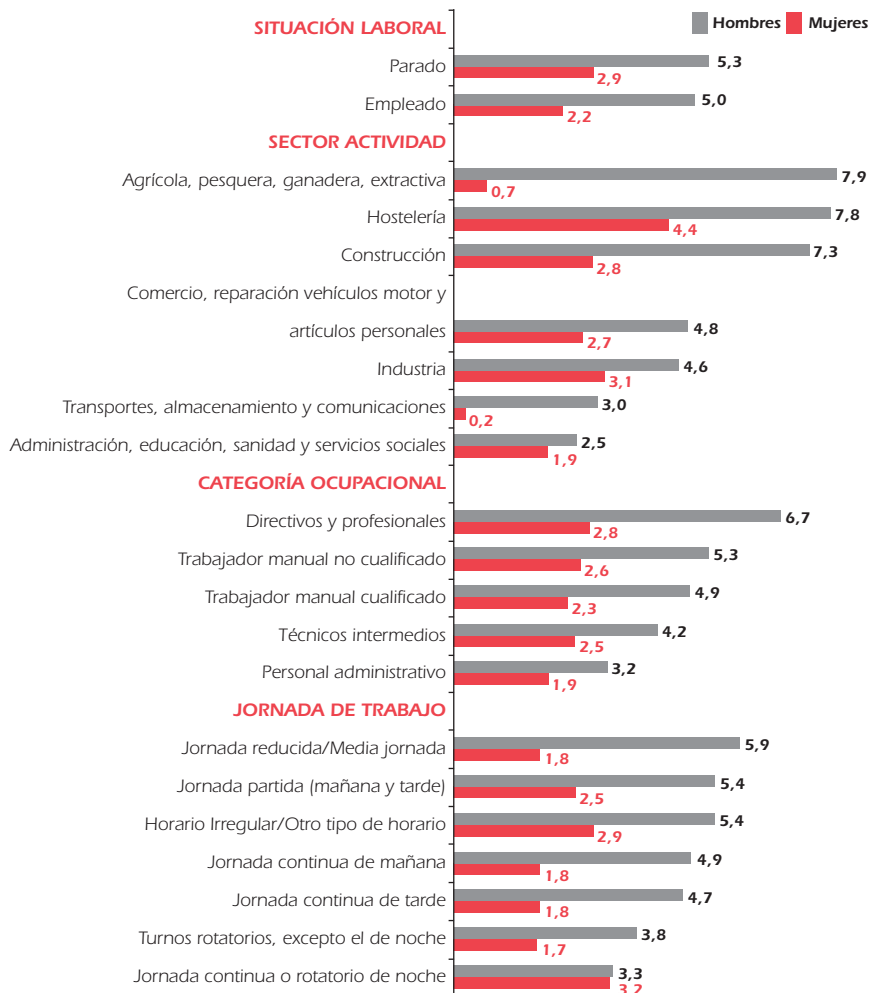
Siendo el trabajo a destajo y el trabajo con exigencia de alto rendimiento, junto con la jornada prolongada, los que más consumo elevado tienen.

En dicha encuesta se valora también la relación entre variables laborales y consumo excesivo de alcohol dando como resultado la distribución de la tabla 1. Así como la relación de este consumo con las condiciones de trabajo que se explican en la tabla 2.

Factor de riesgo personal: en relación con el factor de riesgo personal conviene diferenciar que cuando se habla del factor humano se incorporan factores con origen laboral pero con respuesta humana, esto da lugar a confusión porque en el momento en que se dice «factor humano» se fija la responsabilidad mayormente en el trabajador o trabajadora y esto impide buscar el riesgo en origen.

Tabla 1

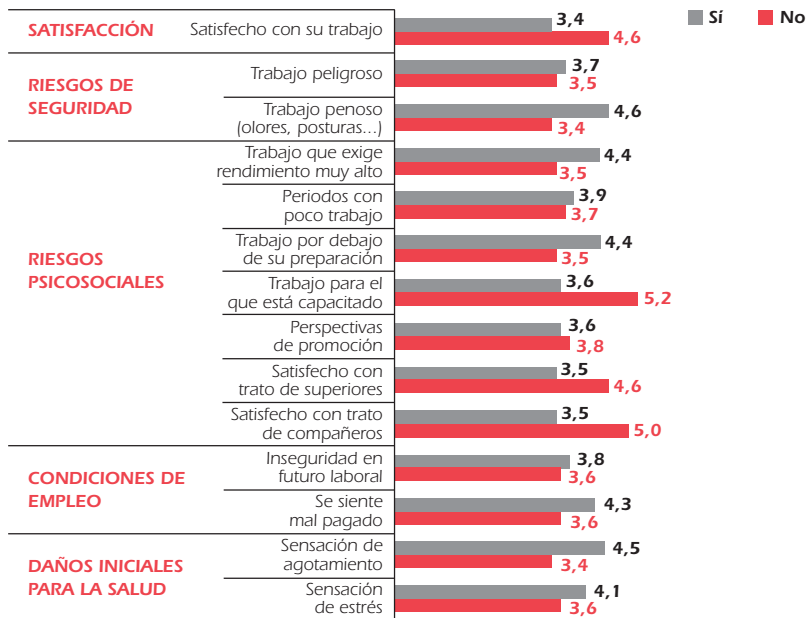
Porcentaje de población laboral con consumo de alcohol de alto riesgo (+50 cc/día hombre, +30 cc/día mujer) según variables laborales y distribuidas por sexo. España 2008



Fuente: Encuesta domiciliaria sobre alcohol y drogas en España. EDADES 2007/08. Observatorio Español de las Drogas. Plan Nacional sobre Drogas.

Tabla 2

Porcentaje de población laboral con consumo de alcohol de alto riesgo (+50 cc/día hombre, +30 cc/día mujer) según condiciones de trabajo. España 2008



Fuente: Encuesta domiciliaria sobre alcohol y drogas en España. EDADES 2007/08. Observatorio Español de las Drogas. Plan Nacional sobre Drogas.

Vigilancia de la salud: La vigilancia de la salud debe ser un instrumento integrado en los planes de prevención. Lógicamente esta actividad corresponde a los profesionales sanitarios del servicio de prevención. Sin embargo, y manteniendo la confidencialidad, la información sobre indicadores sanitarios sirve al resto del equipo para identificar riesgos o para detectar insuficiencias preventivas.

Tratamiento como enfermedad: Los trabajadores afectados tienen derecho, si fuera necesario, a acogerse a una baja médica como se hace con cualquier otra enfermedad común, con la finalidad de tratar su dependencia. Para que esto ocurra negociaremos que salga del ámbito disciplinario como lo establece el art. 54 del ET y pase a ser materia de salud laboral.

Mantener relación contractual: Evitaremos, mediante la negociación, la pérdida de relación contractual bien si se plantea como despido disciplinario o si se encubre tras una excedencia voluntaria, planteando la alternativa de que se acoja a un tratamiento y se le reserve el puesto de trabajo.

Ajustar el puesto de trabajo: A veces es necesario ajustar el puesto de trabajo debido al deterioro físico que la persona consumidora tiene, se producirá con el mismo criterio que

se hacen los demás ajustes cuando son necesarios por incapacidad para realizar la tarea que venía realizando y, sin embargo, mantiene la capacidad de realizar otras tareas.

Acercarnos a un trabajador o trabajadora con problemas: El acercamiento a un trabajador con problemas es un trabajo preventivo, puesto que pretende impedir que el deterioro avance, así como dotarle de recursos propios para modificar su situación.

Si en nuestra empresa hay un programa pactado para atender a estas personas, acudiremos a los compañeros que lo llevan para iniciar el trabajo juntos; si no es así, nos pondremos en contacto con los departamentos de drogodependencias.

El desarrollo del trabajo de acercamiento por su complejidad viene desarrollado exhaustivamente en el libro que hemos publicado: *Paso a paso*—estrategias de acercamiento.

Intervención estratégica en el tratamiento de drogodependencias y uso adecuado de la herramienta de la vigilancia de la salud

Una vez realizada la evaluación de riesgos y la planificación de la actividad preventiva, como hemos referido anteriormente, es necesario vigilar los efectos que estos riesgos controlados producen en la salud de la trabajadora o el trabajador expuesto.

Esta vigilancia puede llevarse a cabo mediante reconocimientos médicos específicos, pero en ámbitos sensibles la vigilancia de la salud debe consistir en una recogida sistemática de información sobre el estado de salud de los trabajadores, y ha de utilizar otros instrumentos, por ejemplo, encuestas de salud, controles biológicos, estudios de causas de IT, estadísticas de accidentes, datos sobre morbilidad, etc.

Todo lo que aporte información sobre la salud de los trabajadores y trabajadoras se convierte en un instrumento de vigilancia necesario para realizar la prevención, además dicha información es muy útil. Aunque no exista un protocolo específico de drogodependencias, este también le podemos plantear nosotros como trabajadores/as por medio de nuestra representación. El diseño de las preguntas que podemos hacer a los trabajadores aporta información de la percepción y situación subjetiva de las condiciones que influyen en su salud, esta información es muy valiosa como paso previo a nuestra propuesta de intervención. Hay material disponible de apoyo para la evaluación de riesgos y la vigilancia de la salud en relación a este problema en *Orientaciones sobre intervención sindical en drogodependencias*, págs. 120-123.
http://www.ccoo.es/comunes/recursos/1/pub16627_Orientaciones_sobre_intervencion_sindical_en_drogodependencias.pdf

El uso de la vigilancia de la salud como herramienta preventiva se encuentra con un problema cuando se pretende prevenir el uso de alcohol y drogas, en sectores de riesgo (por ejemplo transportes), mediante controles de diferentes características, resolviendo la prevención

mediante un diseño exclusivo de la seguridad, amparándose para ello en la redacción de la norma (art. 22 Vigilancia de la salud). Es necesario en estos sectores plantear nuestra propuesta antes de que la dirección de la empresa nos proponga un procedimiento para la realización de pruebas de alcohol y otras drogas, pues estos procedimientos dan por zanjada la intervención en este problema, colocando el problema del uso de sustancias en un marco disciplinario y entorpeciendo nuestro enfoque desde un marco de mejora de la salud.

Controles de alcohol y drogas y art. 22 de la LPRL

Los controles de alcohol y drogas están prohibidos por la legislación laboral española, salvo en los casos y términos previstos por el artículo 22 de la LPRL («...solo se exceptuarán, previo informe de los representantes de los trabajadores, los supuestos en los que la realización de los reconocimientos sea imprescindible para evaluar los efectos de las condiciones de trabajo sobre la salud de los trabajadores o para verificar si el estado de salud del trabajador puede constituir un peligro para el mismo, para los demás trabajadores o para otras personas relacionadas con la empresa o cuando así esté establecido en una disposición legal en relación con la protección de riesgos específicos y actividades de especial peligrosidad», «los datos relativos a la vigilancia de la salud de los trabajadores no podrán ser usados con fines discriminatorios ni en perjuicio del trabajador»).

La sentencia del Tribunal Constitucional 196/2004 fija la interpretación de este artículo («El reconocimiento médico en la relación laboral no es, en definitiva, un instrumento del empresario para un control dispositivo de la salud de los trabajadores, como tampoco una facultad que se le reconozca para verificar la capacidad profesional o la aptitud psicofísica de sus empleados con un propósito de selección de personal o similar. Su eje, por el contrario, descansa en un derecho del trabajador a la vigilancia de la salud»).

Debemos oponernos al establecimiento de este tipo de controles obligatorios si únicamente están diseñados para identificar consumos puntuales y proceder posteriormente a la correspondiente sanción. Sin embargo, sí debemos aceptar e impulsar su introducción en actividades de especial peligrosidad cuando se reúnan todas y cada una de las siguientes condiciones:

- Que estos se apliquen previa definición clara de cuáles son los puestos de riesgo que lo justifican.
- Ciñéndonos a la textualidad de la norma, que esto se haga con participación de los representantes de los trabajadores y que el uso de sus datos se asegure será para mejora de la salud y no para fines discriminatorios ni en perjuicio del trabajador o trabajadora.
- Que la vigilancia de la salud forme parte de la planificación preventiva y esta recoja el seguimiento de los consumos en los trabajadores.

- Cuando la incorporación de los controles a la vigilancia de la salud se considere necesaria en función del resultado previo que arroje la evaluación de riesgos.

La estrategia empresarial ha demostrado optar por un enfoque de responsabilidad individual. Este enfoque no deja más salidas que la sanción. Es necesario no permitir controles analíticos sin más y, por supuesto, mucho menos favorecer que los haga la policía como ha ocurrido en ocasiones.

En capítulos precedentes hemos relacionado cómo puede actuar un delegado de prevención y un comité de seguridad y salud desde una perspectiva general. En el siguiente punto podemos perfilar una labor concreta de participación para solucionar la situación en el seno de la empresa ante enfermedades por abuso de sustancias.

El delegado de prevención/comités ante una situación de consumo excesivo

Afortunadamente hoy nadie duda de la importancia de intervenir en los problemas que se van instalando alrededor del consumo abusivo y que producen un deterioro de la salud. Esta situación nos enfrenta a una «proliferación» de propuestas muy variopintas, desde la creación de carteles con el objetivo de sensibilizar, de forma general, a los trabajadores hasta una cierta aceptación de ofrecer tratamiento a una persona afectada. También se produce una confusión entre lo que serían medidas preventivas y medidas prohibicionistas. A la hora de atajar estos problemas, las empresas apuntan básicamente a los efectos, identificando el hecho de consumir de forma abusiva y lo que sería un factor de riesgo. Produciéndose así toda una estrategia de actuación encaminada a que el consumidor asuma la responsabilidad de no consumir. Este enfoque restringido carece totalmente de una visión global que introduzca un análisis de las causas.

En este sentido cabe resaltar que en la actualidad, aunque estamos en una situación mejor que la de hace unos años, asistimos a unas prácticas empresariales caracterizadas por:

- Preocuparse exclusivamente a la hora de intervenir en la repercusión de la drogodependencia en el absentismo laboral y en la accidentalidad.
- Confundir los efectos del problema con el problema en sí.
- Definir el problema de la drogodependencia como un factor de riesgo.
- Carecer de un análisis de las causas sobre las que apoyar una política preventiva mantenida en el tiempo.

- Relacionar prevención exclusivamente con prohibición.

Es importante resaltar que nuestro enfoque se caracteriza por:

- Una preocupación objetiva de los problemas de salud que genera la drogodependencia.
- Entender que el problema tiene unas causas y produce unos efectos. Por consiguiente hay que intervenir en las causas y dar tratamiento a los efectos.
- Los factores de riesgo siempre estarán en relación con las causas. Los efectos son la consecuencia y reclaman medidas asistenciales para paliar su gravedad.
- La prevención es fundamental y se aplica después de analizar las causas.

Un comité de seguridad y salud tiene funciones de prevención de riesgos y control de las condiciones de trabajo. En consonancia con estas funciones, los comités de seguridad y salud podrían ocuparse de modificar aquellas condiciones de trabajo y de seguridad que tradicionalmente se relacionan con el abuso de alcohol y otras drogas (estrés térmico, ambientes sobre carga horaria, trabajo a turnos, trabajo nocturno, desplazamientos, estrés, etc.) como medida preventiva. Por otra parte, el comité de seguridad y salud podría actuar, si así se decide, como equipo coordinador de un plan de intervención sindical en materia de drogodependencias en la empresa.

Para poder intervenir de forma organizada y dar respuesta a los problemas generados por el uso inadecuado de sustancias, es necesario conocer los niveles de prevalencia de consumos abusivos. Para hacer un estudio o estimación fiable puede recurrirse a estadísticas o datos disponibles en los servicios de prevención sobre la vigilancia de la salud de los trabajadores. Estos datos nos servirán para la elaboración de un plan de prevención.

Una de las funciones del delegado de prevención es el acercamiento a un trabajador o trabajadora con problemas de consumo. Este acercamiento tiene carácter preventivo, puesto que pretende impedir que el deterioro avance, así como dotarle de recursos propios para modificar su situación, y aunque parezca una acción de salida individual en muchas situaciones es una puerta de entrada para ofrecer a la empresa una salida colectiva. Nuestra acción con el trabajador irá encaminada a motivarle hacia el tratamiento, a la vez que negociar con la dirección de la empresa la incorporación al mismo que no siempre conlleva dejar de ir a trabajar (*Paso a paso*. Edita Secretaría confederal de Salud Laboral). Cuando hemos conseguido que el trabajador se incorpore a un tratamiento y la situación lleva su curso con total discreción y confidencialidad tenemos que plantear, sin ninguna relación con el caso individual que hemos resuelto, una intervención preventiva en nuestra empresa con la finalidad de dar una salida colectiva al problema del uso de alcohol y drogas.

Estrategias sindicales: Experiencias

PROGRAMA DE PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN SOBRE EL CONSUMO DE ALCOHOL Y OTRAS DROGAS EN EL AYUNTAMIENTO DE ALCORCÓN Y SUS ORGANISMOS AUTÓNOMOS

Resumen del acuerdo:

- Contemplará la dependencia al alcohol bajo el principio de enfermedad.
- Se implantará para el conjunto de la plantilla, y se aplicará por igual a todas las categorías laborales.
- Articulará medidas para intervenir, de forma integral, a tres niveles: preventivo, asistencial y reinsertador.
- Contará con la participación activa de los sindicatos en el diseño, desarrollo y ejecución del mismo.
- Tendrá carácter voluntario.
- Tendrá un carácter altamente confidencial.
- Será planificado y evaluable.
- Se basará en criterios no punitivos y sancionadores.
- La comisión de seguimiento del plan preventivo estará formada por: Ayuntamiento de Alcorcón, Concejalías con representantes de RRHH, Servicio de Salud Laboral. Representantes de los trabajadores. Comités de seguridad y salud.

PROGRAMA DE PREVENCIÓN SOBRE CONSUMO DE ALCOHOL EN EL AYUNTAMIENTO DE ZAFRA

Resumen del acuerdo:

- Prevenir conductas de consumo de drogas, alcohol y otras sustancias.
- Reducción de la accidentabilidad laboral.
- Reducción del absentismo.

- Mejora de la productividad y calidad del trabajo.
- Disminución de costes debidos a accidentes, lesiones e incapacidades laborales.
- Aplicar medidas de formación y sensibilización.
- Analizar condiciones de trabajo con posible relación con los consumos inadecuados.
- Se basará en criterios no punitivos y sancionadores.
- Contemplará las drogodependencias y el alcoholismo bajo el principio de la enfermedad.
- Se implantará para el conjunto de la plantilla, y se aplicará por igual a todas las categorías laborales.
- Articulará medidas para intervenir, de forma integral, a tres niveles: preventivo, asistencial y reinsertador.
- Contará con la participación activa del sindicato en el diseño, desarrollo y ejecución del mismo.
- Tendrá carácter voluntario.
- Tendrá un carácter altamente confidencial.
- Será planificado y evaluable.
- Estará incluido en un marco más amplio de fomento de la salud de los trabajadores y de mejora de las condiciones de trabajo.

Seguridad vial, prevención de riesgos laborales en el tráfico rodado y los planes de movilidad sostenible como herramienta de prevención

Introducción

La gráfica sobre siniestralidad laboral demuestra el descenso generalista de los índices de incidencia de accidentes mortales y muy graves. No obstante, tales datos hay que estudiarlos teniendo en cuenta el efecto de la crisis y el descenso en la actividad económica desde 2008. La cifra de accidentes mortales in itinere entre 2004 y 2007 no ofrece variación sustancial.

Los datos de un solo año (2010) son insuficientes para poder inferir conclusiones sólidas sobre los accidentes de tráfico por género o por sectores de actividad, así como según actividades de cada sector.

El definido como «efecto iceberg» hace referencia a lo que habitualmente se define en los análisis económicos de movilidad como «externalidades». Es decir, las empresas subcontratan aquellas actividades donde antes se daban los accidentes y, desaparecidas las mismas, efectivamente la empresa reduce en este ámbito sus accidentes, pero no refleja la realidad de una acción preventiva.

En el marco legal y político de referencia de la UE convendría mencionar los diferentes *libros blancos* del transporte. En el último, publicado en marzo de 2011, hay múltiples referencias a la seguridad vial. Por ejemplo, cuando se señala que el sistema de transporte no es sostenible porque seguirán aumentando los costes sociales de los accidentes y del ruido, o cuando se incide en que las ciudades son las que más padecen los problemas de congestión, de la mala calidad del aire y de la exposición al ruido, refiriendo al transporte urbano como responsable de casi una cuarta parte de las emisiones de CO₂ originadas por el transporte y que el 69% de los accidentes de circulación se producen en las ciudades. O cuando recoge que si bien el número de víctimas mortales en accidentes de circulación en la UE se había reducido casi a la mitad en la década pasada, las carreteras de la UE se cobran la vida de 34.500 personas en 2009. Sin dejar de lado las referencias sobre tarificación y fiscalidad inteligentes al evaluar los sistemas vigentes de tarificación vial y su compatibilidad con los Tratados de la UE que permitan elaborar directrices para la aplicación de las tasas de internalización a los vehículos de carretera, de forma que cubran el coste de la congestión, del CO₂ –si no está incluido en el impuesto sobre el combustible–, la contaminación local, el ruido y los accidentes.

Entre los Diez Objetivos del *libro blanco* para un sistema de transporte competitivo y sostenible: valores de referencia para lograr el objetivo del 60% de reducción de las emisiones de gases de efecto invernadero se recoge (9): «*De aquí a 2050, aproximarse al objetivo de “cero muertes” en el transporte por carretera. En línea con este objetivo, la UE se ha fijado la meta de reducir a la mitad las víctimas de la carretera para 2020. Asegurarse que la UE es líder mundial en seguridad y protección en el transporte en todos los modos de transporte*».

En el ámbito estatal habría que hacer mención también a la Estrategia Española de Movilidad Sostenible (EEMS), que recoge que los principales impactos sobre la sostenibilidad de las actividades de transporte se pueden resumir en: congestión, principalmente en entornos urbanos y metropolitanos, accesos a polígonos industriales y empresas o en fechas especiales; riesgos que afectan notablemente a la salud humana; accidentes y riesgos laborales, in itinere y en misión. La estrategia también menciona a la dispersión urbana que ha provocado un aumento en las distancias de desplazamiento y un incremento de la movilidad motorizada, además de que la demanda de movilidad es más dispersa y difícil de atender por el transporte

público, con la indeseable consecuencia de un notable aumento de la congestión –que también afecta al transporte público– y de sus externalidades, como los accidentes, el tiempo de viaje, los efectos en la salud pública y la contaminación ambiental.

Entre sus objetivos de seguridad y salud está la mejora de manera integral de la seguridad en todos los modos de transporte y la seguridad vial, reduciendo los riesgos de accidentes, tanto accidentes propiamente dichos ligados a los ciudadanos en general como los accidentes laborales (en misión e in itinere).

Asimismo, entre sus directrices establece el refuerzo de las actuaciones tanto en el ámbito de la seguridad operativa como en el desarrollo de una política de «riesgo cero», revisando de manera continua los riesgos existentes en todos los modos de transporte, con vehículo propio o de empresa, para reducir la siniestralidad en sentido amplio y la laboral en el sector (accidentes de trabajo y en misión).

Entre las medidas prioritarias de actuación, la EEMS trata sobre la mejora de la seguridad vial:

- Mejorando y homogeneizando los estándares de la red de carreteras, especialmente el Plan de Acondicionamiento de Autovías de Primera Generación.
- Reforzando los niveles de seguridad para la circulación en túneles, tanto en el diseño de nuevos proyectos como en los ya existentes, considerando las especiales características del transporte de mercancías peligrosas.
- Adecuando los parámetros técnicos y acondicionar los TCA (tramos de concentración de accidentes).
- Incrementando los recursos dedicados a la conservación de la red de carreteras, en base a las disponibilidades presupuestarias de cada ejercicio, con el objetivo de alcanzar una dotación anual del 2% del valor patrimonial de la red.
- Incentivando la separación de los flujos de transporte, carril bici, carril bus, vehículo privado e instalar barreras de seguridad especiales para motocicletas.
- Mejorando las intersecciones al ser los puntos más conflictivos de la red, prestando especial atención a los cruces de peatones.
- Reforzando los programas de educación vial en todos los niveles educativos e incidir en los factores causales de la siniestralidad (velocidad, distracción, etc.).
- Sensibilizando y difundiendo la normativa y buenas prácticas en materia de seguridad en el transporte a los conductores profesionales.

- Mejorando la señalización: para mejorar la seguridad es imprescindible una correcta señalización, visible, simple y homogénea en el territorio. Las nuevas tecnologías en señalización permiten tener una información puntual y adaptarse a las condiciones de las redes en cada momento o de los aparcamientos.

Convendría hacer mención asimismo a dos leyes de movilidad que se han aprobado en España, la catalana y la valenciana. La primera es la Ley 9/2003, de 13 de junio, de la movilidad de la Comunidad Autónoma de Cataluña, y la segunda es la Ley 6/2011, del 1 de abril, de movilidad de la Comunidad Valenciana.

Organización de la gestión de la movilidad

Cuando define el apartado sobre trabajadores, comité de empresa y sindicatos dice que los trabajadores «pueden formar» parte de los diferentes grupos de trabajo, cuando debería decir «formarán» parte, y no en función de la medida a considerar sino de cualquiera de los grupos de trabajo que se organicen: de accesibilidad, de barreras arquitectónicas, de gestión del aparcamiento, etc.

En el mismo apartado debería recogerse asimismo la necesidad de establecer coordinadoras de movilidad en polígonos, y mesas de movilidad en empresas, hospitales, universidades, etc., en centros de trabajo que concentren más de 200 trabajadores/as.

Elaboración del plan de seguridad vial

Como información previa en el caso de empresas que tengan aparcamiento para vehículos de uso individual se debe solicitar y obtener información sobre el tipo de aparcamiento del que disponen sus empleados/as en las diversas sedes o centros de trabajo de la empresa, ¿son de pago, son gratuitos, aparcan en el viario, aparcan sobre las aceras, existen pagos por estacionamientos reservados que se solicitan y abonan al ayuntamiento?

Catálogo de medidas

- En el punto e) sobre acciones dirigidas a la seguridad de la gestión de los desplazamientos incluir los problemas causados a peatones, ciclistas y demás usuarios/as del transporte público.
- Entre las acciones están los cursos de formación en seguridad vial o en conducción segura de vehículos, que se observa está muy sesgado hacia los accidentes del trabajador como conductor o sobre otros conductores, y no tanto a los que pueda causar a otros/as trabajadores/as o ciudadanos/as que sean peatones o ciclistas.

- Entre las acciones están las campañas divulgativas de concienciación sobre seguridad vial; en el caso de la vigilancia de la salud, tampoco tiene en cuenta los desplazamientos en medios no motorizados, como puedan ser los mecanizados sobre bicicletas o los desplazamientos a pie.
- Entre las campañas divulgativas de concienciación sobre seguridad vial, en el caso de la seguridad vial en el entorno familiar no se visualiza de nuevo a quienes usan el coche compartido o van en bicicleta o a pie.
- Entre las campañas divulgativas de concienciación sobre seguridad vial, en el caso de los planes para promocionar el transporte público, se deben priorizar los aparcamientos para coches compartidos o el conocimiento de los/las empleados/as de las centralitas de las empresas de cómo llegar en transporte público a las mismas.
- Entre las campañas divulgativas de concienciación sobre seguridad vial, en el caso del buzón de recomendaciones de los/as empleados/as se escamotea la figura del gestor/a de movilidad en la empresa.
- Entre las acciones orientadas a mejorar la seguridad del vehículo, caso del plan de dotación de elementos de seguridad, los cascos deberían referirse tanto a motos como a bicicletas, y se debería hacer mención también a los chalecos reflectantes de peatones y ciclistas, sobre todo en el entorno de los polígonos industriales.
- Entre las acciones orientadas a mejorar la seguridad del vehículo, caso de las mejoras del acceso al centro de trabajo, se deben incluir los accesos peatonales y los carriles-bici segregados de la calzada y seguros.
- Entre las acciones orientadas a la seguridad de la gestión de los desplazamientos, caso de los servicios de autobús de ruta y lanzaderas, la información sobre los servicios, conocido como Servicios de Apoyo a la Explotación (SAE), deberían incluir también a los transportes interurbanos, a los discretionales y a los transportes a demanda que circulan por carretera.
- Entre las acciones orientadas a la seguridad de la gestión de los desplazamientos, caso del programa del coche compartido, entre las medidas tendrá que aparecer la del gestor/a de movilidad como forma de gestión integral de la movilidad, y la creación en polígonos, empresas y centros de la Administración de webs de coche compartido.
- Entre las acciones orientadas a la seguridad de la gestión de los desplazamientos, caso de las subvenciones al coste del billete del transporte público, no se recoge la legislación sobre exención en el IRPF para las empresas que faciliten títulos de transporte a sus empleados/as (*Real Decreto 1788/2010, por el que se modifican los Reglamentos de los Impuestos sobre la Renta de las Personas Físicas, sobre Sociedades y sobre la Renta de no*

residentes en materia de rentas en especie, deducción por inversión en vivienda y pagos a cuenta). Se trata de un sistema similar al tique restaurante.

En resumen, todo el catálogo de medidas adolece de una visión más amplia y menos sesgada de la seguridad vial, de forma que se tome en consideración en el mismo plano a usuarios y usuarias del transporte público y privado, a peatones y a ciclistas.

En los horarios de trabajo no aparecen los fines de semana.

En los trayectos in itinere se debería incluir al coche bajo dos variantes: como conductor/a o como pasajero/a.

En los factores de riesgo de nuevo aparece un marcado sesgo de las respuestas hacia el transporte en coche privado y no aparecen las barreras que generan las infraestructuras (por ej. hay numerosos polígonos industriales en España a los que solo se puede llegar de forma relativamente segura en coche privado, al carecer de transporte público y de accesos seguros peatonales y/o en bicicleta).

En la parte del trayecto realizado, la encuesta aún está más sesgada hacia los/as usuarios/as del coche, los demás modos de desplazamiento no existen.

La pregunta sobre la compra de vehículos de flotas de empresa no incluye a las motocicletas ni a las bicicletas; no existe otro enfoque más que el coche o el vehículo industrial.

Las principales funciones del gestor de movilidad

El gestor de movilidad es la figura responsable de ejecutar las decisiones de la mesa de movilidad y garantizar que sus decisiones y propuestas se lleven a cabo. El gestor puede contar con el apoyo de una oficina de movilidad del polígono.

- Dar apoyo y ejecutar las decisiones de la mesa de movilidad.
- Hacer el seguimiento de las actuaciones impulsadas y valorar su grado de ejecución y cumplimiento.
- Realizar acciones de negociación con los diversos agentes para impulsar la ejecución de las propuestas del plan de movilidad.
- Impulsar actuaciones de comunicación sobre la movilidad sostenible en el polígono.
- Estar en contacto permanente con los responsables de movilidad de las empresas y con los representantes de los trabajadores.

- Hacer de nexo de unión entre las diferentes Administraciones y los operadores de transporte público.
- Coordinar la gestión global de la movilidad del polígono.
- Proponer medidas de actuación en materia de movilidad sostenible.
- Garantizar la convivencia entre la movilidad de las personas y el transporte de mercancías.

La acción sindical

En este contexto, la acción sindical constituye un instrumento fundamental ya que, a menudo, algunos de los beneficios que se consiguen mediante la negociación colectiva —la reducción del número total de horas anuales laborables y/o el incremento salarial, por ejemplo— acaban perdiéndose debido a la inversión de tiempo, salud y dinero que deben realizar diariamente los trabajadores/as para llegar a su puesto de trabajo.

Propuestas de actuación:

- Incorporar la movilidad sostenible y la accesibilidad al puesto de trabajo en las estrategias de actuación y de negociación colectiva, así como en la evaluación de los riesgos laborales.
- Profundizar en el estudio de los accidentes in itinere y del tráfico en horario laboral, así como en la incidencia de los factores psicosociales y de la organización del trabajo en la accidentalidad.
- Participar proactivamente en la elaboración de planes de movilidad en las empresas y centros de actividad laboral.
- Impulsar la creación de oficinas para la promoción del transporte público colectivo en el acceso a los centros de trabajo, en coordinación con las autoridades de transporte metropolitano y las empresas de transporte.
- Trabajar de forma coordinada con las Administraciones para que los nuevos planes de ordenación urbanística tengan en cuenta la movilidad de los trabajadores y trabajadoras.
- Facilitar información y materiales divulgativos a los trabajadores/as sobre movilidad sostenible y las actuaciones que fomenten el uso eficiente del vehículo privado, la utilización del transporte público, la movilidad a pie y en bicicleta, etc.
- Apoyar la implantación del coche compartido.

Intervención sindical: Algo más que denunciar y reclamar



■ Identificar riesgos:

- Inspeccionar centros y puestos de trabajo.
- Investigar situaciones de riesgo.
- Investigar accidentes de trabajo y enfermedades laborales.
- Recoger sistemáticamente las opiniones de los trabajadores.



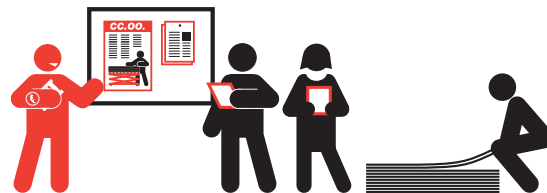
■ Evaluar toda la importancia de los problemas:

- Estar informado de los riesgos y los daños ligados a las diferentes tareas y ocupaciones.
- Conocer los valores límite de exposición.
- Evaluar la intensidad y magnitud de la exposición.
- Conocer la legislación de referencia.
- Priorizar los problemas según importancia.



■ Contrastar opiniones con las otras partes:

- Participar activamente en las visitas de la Inspección de Trabajo.
- Participar en las evaluaciones técnicas de las condiciones de trabajo.
- Interpretar críticamente los informes.
- Evaluar de forma compartida con los técnicos el riesgo y las medidas de prevención.



■ Informar a los trabajadores/as:

- Asesorar y orientar ante problemas concretos que se presenten.
- Informar sobre los riesgos y su prevención.
- Difundir los resultados de la evaluación de los riesgos.
- Discutir todas las propuestas de mejora con los propios interesados.



■ Proponer soluciones:

- Estudiar alternativas técnicas al problema.
- Negociar planes globales y medidas concretas a tomar.
- Presentar denuncias ante los incumplimientos observados.

- Fomentar la educación para la movilidad entre los trabajadores/as con el fin de que conozcan los riesgos asociados al modelo de movilidad actual.

La contribución de las empresas

Por parte de las empresas es necesario, en primer lugar, que estén comprometidas con el reto de reducir la accidentalidad laboral de los trabajadores. Asimismo es fundamental que reconozcan el hecho de mejorar la movilidad cotidiana de sus empleados como una cuestión íntimamente relacionada con su actividad económica y productiva. El tiempo de transporte debe ser considerado como tiempo laboral, por lo que acceder en condiciones saludables redonda de forma muy positiva en el rendimiento de los trabajadores/as y, como consecuencia, en el balance económico de las empresas.

Si bien es cierto que cada empresa puede ejercer el derecho de implantar su sede en la zona que considere más oportuna según sus intereses, las organizaciones empresariales deben ser conscientes de los impactos sociales, ambientales y económicos que conllevan ciertas decisiones que se toman con respecto a esta cuestión. Las políticas de responsabilidad social corporativa también son una buena oportunidad para incluir en ellas la variable movilidad, del mismo modo que se hace con los aspectos relativos a la salud del colectivo de trabajadores/as o la calidad ambiental de los procesos y productos.

Propuestas de actuación:

- Implicarse en la elaboración de planes de movilidad.
- Subvencionar una parte del coste económico de la movilidad de los trabajadores/as en los casos en los que la persona opte por un medio o un sistema de transporte sostenible.
- Reordenar, cuando sea posible, los turnos y horarios con objeto de reducir la coincidencia horaria de entrada al puesto de trabajo, sin que ello origine tensiones adicionales entre los trabajadores/as.
- Potenciar el transporte colectivo de empresa.
- Ampliar el derecho al transporte público colectivo a los trabajadores/as de las empresas subcontratadas, servicios de mantenimiento y servicios auxiliares en general, estableciendo acuerdos con ellas.
- Favorecer la implantación del coche compartido en la empresa, tanto en la flota propia como entre los trabajadores/as.
- Evitar la exclusión laboral por no tener vehículo propio o carné de conducir.

- Valorar la movilidad in itinere y la accesibilidad al centro de trabajo como un factor de riesgo laboral, e incorporarla a la evaluación de los riesgos de la empresa.
- Facilitar títulos de transporte a los trabajadores/as con objeto de fomentar la utilización del transporte colectivo en sustitución del vehículo privado.
- Incluir una auditoría de la movilidad en el momento de realizar los estudios para obtener un sistema de certificación de calidad EMAS o ISO.
- Ofrecer información a los trabajadores/as sobre las actuaciones divulgativas que fomenten la movilidad sostenible.
- Fomentar la cooperación entre empresas para reducir la movilidad obligada en vehículo privado y reducir el número de accidentes.
- Gestionar el aparcamiento en las empresas –suprimiendo plazas, si es posible– para fomentar los medios de transporte más sostenibles.
- Potenciar los desplazamientos a pie y en bicicleta, creando las condiciones y los servicios que sean necesarios para facilitar su uso (accesibilidad, aparcamiento, duchas...). Crear flotas de bicicletas de empresa.

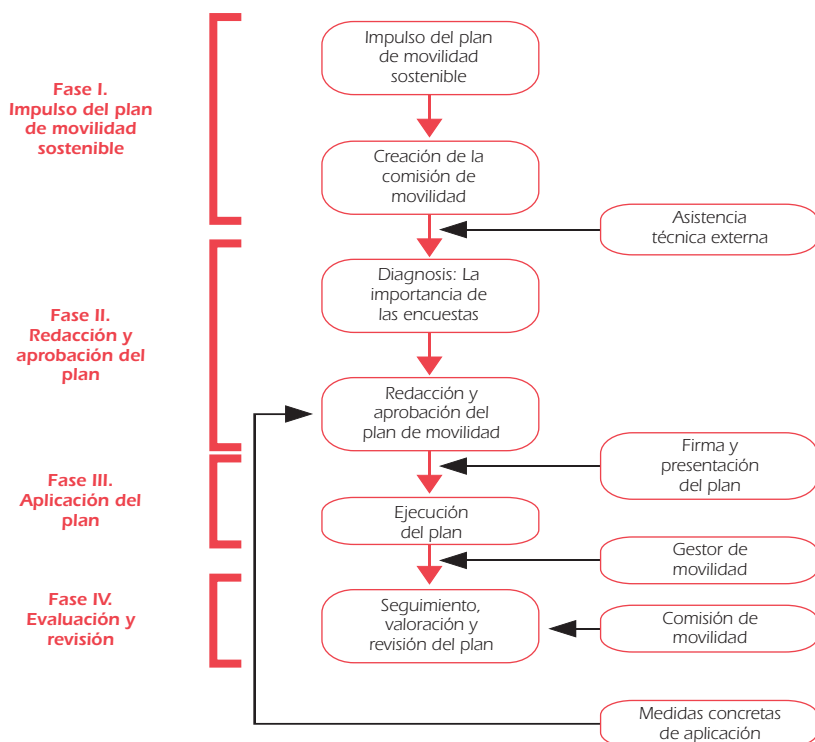
El plan de movilidad sostenible

Los planes de movilidad constituyen unas herramientas de apoyo óptimas para avanzar hacia un modelo de movilidad y accesibilidad más sostenible. Son el resultado de un proceso de estudio, reflexión y actuación imprescindible para buscar el equilibrio entre las necesidades individuales y colectivas, así como el funcionamiento sistémico de los centros de actividad laboral y productiva. Su aplicación en la diagnosis de la movilidad de un polígono industrial, por ejemplo, contribuye a introducir nuevos elementos de análisis y conocimiento de la situación de los trabajadores y trabajadoras con respecto a sus hábitos y necesidades de movilidad.

Un plan de movilidad sostenible consiste, por tanto, en un estudio técnico desde el conocimiento riguroso de la situación de la movilidad en un determinado ámbito de actividad humana. Para ello es necesario recopilar información y datos que permitan identificar adecuadamente los problemas y disfunciones, plantear e impulsar medidas correctoras y de actuación, y evaluar de forma sistemática los resultados obtenidos. El objetivo prioritario debe ser garantizar el derecho a una movilidad universal, sostenible y segura de los trabajadores y trabajadoras, es decir: reducir la dependencia del vehículo privado, avanzar en la implantación de servicios de transporte colectivo, mejorar la seguridad viaria del espacio público y de las distintas redes de movilidad y fomentar la accesibilidad a pie, en bicicleta o en sistemas de uso más eficiente del automóvil.

El plan puede ser impulsado por alguno de los agentes implicados en la dinámica y el funcionamiento del centro –habitualmente, algunas de las Administraciones competentes en el territorio–, o por la mesa de movilidad si ya ha sido constituida. El procedimiento se suele articular en tres etapas, como todo estudio de aproximación y conocimiento territorial: una diagnosis, un plan de actuación y un plan de seguimiento. En este proceso, la intervención de la mesa de movilidad también es fundamental, ya que la relación entre el equipo externo que suele elaborar el plan y los agentes que la integran debe ser permanente con el fin de detectar conjuntamente los déficits y problemas que afectan o pueden afectar en el futuro al polígono, y definir de forma consensuada las estrategias de futuro más adecuadas.

FASES DE UN PLAN DE MOVILIDAD



Fuente: *Plan de movilidad sostenible*. ISTAS 2010.

EL DECÁLOGO DE LA MOVILIDAD SOSTENIBLE DE LOS TRABAJADORES Y LAS TRABAJADORAS (CCOO)

1. En las grandes empresas y centros de actividad laboral es importante nombrar la figura del **gestor de movilidad**, constituir consejos de movilidad (integrados por empresas, sindicatos, Administraciones y operadores de transporte) en los polígonos industriales y centros de movilidad.
2. La apuesta central es el transporte colectivo, con criterios de racionalidad. Es decir, dimensionando los vehículos para optimizar su uso y eficiencia. Deben establecerse enlaces con las redes de transporte público, para crear un sistema de movilidad sostenible.
3. Otras alternativas complementarias son incentivar el uso del coche compartido y la bicicleta.
4. La empresa debe subvencionar de forma negociada y mediante una acción positiva la utilización de estos medios.
5. El derecho al transporte debe materializarse en el derecho al título de transporte, de carácter personal y que abarque a toda la plantilla, con independencia de su fecha de ingreso y de la situación laboral que tenga (subcontratos, contratos, personal de las empresas de trabajo temporal –ETT–, trabajadores autónomos dependientes, etc.).
6. Incorporar la movilidad in itinere y la accesibilidad al centro de trabajo en la evaluación de riesgos laborales: el plan de movilidad debe ser una parte de la prevención de riesgos laborales.
7. Incluir la auditoría de movilidad en los estudios para obtener un sistema de certificado de calidad (EMAS o ISO).
8. Favorecer la implantación de coche multiusuario a la empresa, tanto como flota propia como entre los trabajadores/as.
9. La negociación colectiva debe establecer, como criterios para gestionar la movilidad, la diversidad de situaciones personales, especialmente de los colectivos con mayores desigualdades en materia de movilidad (mujeres, inmigrantes, jóvenes y discapacitados), y buscar, en caso necesario, alternativas personalizadas. Igualmente debe excluir el carné de conducir y la propiedad de vehículo como criterio de selección de personal: pueden ser condiciones complementarias, pero no excluyentes.
10. Incorporar a la negociación colectiva el criterio de reubicación sistemática de trabajadores y trabajadoras en los centros de trabajo más próximos a su domicilio, incentivando sistemas de voluntariedad, permutas, etc.

Obligaciones de los empresarios



La integración de la prevención en la gestión empresarial y en todos los niveles jerárquicos de la empresa.



La eliminación, sustitución o control en origen de los factores de riesgo.



La adaptación del trabajo a la persona mediante el diseño ergonómico del puesto de trabajo.



La organización del trabajo (horarios, ritmos, tareas) de forma que no dañe a la salud.



La evaluación periódica de los riesgos y la investigación de los problemas de salud.



La formación e información a los trabajadores sobre los riesgos y las medidas de prevención.



La cooperación interempresarial cuando concurren varias empresas en un mismo centro de trabajo.

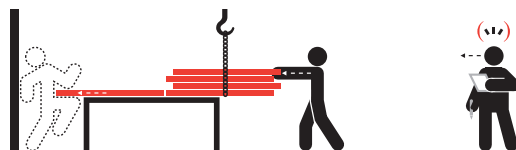


La provisión de Servicios de Prevención multidisciplinarios y la vigilancia de la salud de los trabajadores/as.

Derechos de los trabajadores



Trabajar sin riesgos o sin que se vea comprometida la salud.



Conocer los riesgos de su trabajo, cómo prevenirlos y qué hacer en caso de emergencia.



Recibir la formación teórica y práctica sobre cómo realizar su tarea sin riesgos o sobre cómo detectarlos y qué hacer en ese caso.



Proponer cambios y mejoras para eliminar los riesgos del trabajo o prevenirlos eficazmente.



Participar a través de los delegados de prevención en la organización de la prevención de la empresa.



Cerciorarse de que el trabajo no afecta a la salud o, en todo caso, detectar lo antes posible los daños.



Defenderse denunciando la falta de garantías para proteger tu salud y, en casos de riesgo grave, abandonar el trabajo.

Delegados de prevención: derechos sindicales



Derecho de los trabajadores/as a elegir los delegados/as de prevención.



Protección de los delegados/as de prevención frente a represalias o discriminaciones en el ejercicio de sus funciones.



Dispensa de trabajo sin pérdida de salario para ejercer las funciones de representación de los trabajadores/as en materia de salud laboral.



Formación específica en tiempo de trabajo y sin pérdida de salario.



Derecho de inspección de los lugares de trabajo.



Derecho de obtener del empresario las informaciones pertinentes en materia de salud laboral.



Derecho de encuesta a los trabajadores para conocer sus demandas en materia de salud laboral.



Derecho a formular propuestas al empresario sobre materias relevantes de salud laboral.



Derecho a ser consultado sobre cuestiones que afectan o puedan afectar a la salud laboral y sobre la introducción de nuevas tecnologías.



Derecho de participación en la constitución y gestión de los Servicios de Prevención.

