



Guía básica de actuación en materia preventiva

Las competencias
y facultades de los
Delegados y Delegadas
de Prevención en
la mejora de las
condiciones de trabajo



**Govern
de les Illes Balears**

Conselleria
de Treball i Formació
Direcció General de Salut Laboral



**Illes
Balears**

www.ugtprevencio.es

Índice

| | |
|---|----|
| Introducción | 5 |
| Derechos y obligaciones de los trabajadores/as y empresarios/as | 6 |
| El plan de prevención | 8 |
| Evaluación y planificación preventivas | 8 |
| Formación e información | 9 |
| Consulta y participación | 12 |
| El Delegado/a de Prevención | 13 |
| El Comité de Seguridad y Salud | 15 |
| Medidas de emergencia | 16 |
| Paralización de la actividad por riesgo grave o inminente | 16 |
| Vigilancia de la salud | 17 |
| Organización de la prevención | 20 |
| Asunción personal del empresario | 20 |
| Designación de uno o varios trabajadores/as | 22 |
| Constitución de un Servicio de Prevención Propio | 22 |
| Concertar un Servicio de Prevención Ajeno | 23 |
| Otras obligaciones del empresario | 26 |
| Medidas sobre los equipos de trabajo y equipos de protección | 26 |
| Coordinación de actividades empresariales | 27 |
| Trabajadores especialmente sensibles | 28 |
| Derechos de los trabajadores/as ante las actuaciones de las mutuas | 32 |



www.ugtbalears.com



UGT Mallorca
Tel. 971 764 488 · Fax 971 204 084
uca@balears.ugt.org



UGT Menorca
Tel. 971 369 920 · Fax 971 352 941
s.general@menorca.ugt.org



UGT Pitiüses
Tel. 971 311 875 · Fax 971 312 504
ugt@ibiza.ugt.org

Introducción

Promover la mejora de las condiciones de trabajo con la finalidad de elevar el nivel de protección de la seguridad y la salud de los trabajadores y trabajadoras en el trabajo, es el principal objetivo en materia de prevención de riesgos laborales.

Desde la entrada en vigor de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de riesgos Laborales, se crea la figura del Delegado/a de Prevención, resaltando la importancia de su presencia en los centros de trabajo, en la mejora de las condiciones de trabajo, en la protección de la salud de los trabajadores/as y en la canalización de la participación de éstos en la prevención dentro de la actividad empresarial.

La UGT de les Illes Balears, dentro del compromiso de apoyar y facilitar la labor de nuestros representantes en las empresas y centros de trabajo pone a tu disposición esta Guía básica de actuación en materia preventiva, con la que pretendemos dotarte de una herramienta sencilla y práctica que te permita desarrollar tu importante labor en el ámbito de tu empresa. Estos contenidos están apoyados por un análisis de los aspectos legales principales en la prevención de riesgos laborales, mediante el desarrollo de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, así como mediante sus respectivas modificaciones.

El éxito de las actuaciones de nuestros representantes dependerá, en gran medida, de la información y formación que posean, de manera que contar con un manual donde se marquen las pautas de actuación sindical en materia de salud laboral, contribuirá a que podáis desarrollar como delegados y delegadas una acción sindical acertada, siempre encaminada a la mejora de las condiciones de seguridad y salud de vuestra empresa.

Derechos y obligaciones de los trabajadores/as y empresarios/as

Con la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, se establece el cuerpo básico de garantías y responsabilidades necesarias para el establecimiento de un adecuado nivel de protección de la salud de los trabajadores/as frente a los riesgos derivados de las condiciones de trabajo, todo ello en el marco de una política coherente, coordinada y eficaz de prevención de los riesgos laborales.

A partir del reconocimiento del derecho de los trabajadores/as en el ámbito laboral a la protección de su salud e integridad, la ley establecerá las diversas obligaciones que, como consecuencia, garantizarán este derecho (art. 14).

En cumplimiento del deber de protección, el empresario/a deberá garantizar la seguridad y la salud de los trabajadores/as a su servicio en todos los aspectos relacionados con el trabajo, mediante la integración de la actividad preventiva en la empresa y la adopción de cuantas medidas sean necesarias para dicha protección, en la materias de:

- Plan de Prevención.
- Evaluación y Planificación de los riesgos.
- Información y formación en material preventiva.
- Consulta y participación.
- Medidas de emergencia.
- Paralización de la actividad en casos de riesgo grave e inminente.
- Vigilancia de la salud.
- Organización de la prevención.

A estas medidas deberán añadirse otras que no se citan en el art. 14, pero que también integran el deber general de protección, como son:

- Medidas sobre los equipos de trabajo y equipos de protección.
- Coordinación de actividades empresariales.
- Protección de colectivos especiales: trabajadores/as especialmente sensibles a determinados riesgos, trabajadoras embarazadas o en periodo de lactancia, menores, trabajadores/as temporales y trabajadores/as de las empresas de trabajo temporal.

Guía básica de actuación en materia preventiva



El plan de prevención

El plan de prevención es un documento que establece y formaliza la política de prevención de una empresa, que recoge la normativa, reglamentación, procedimientos, instrucciones, definiendo los objetivos de la prevención y la asignación de responsabilidades y funciones de los distintos niveles jerárquicos de la empresa en materia de prevención de riesgos laborales (art. 16.1 de la Ley 31/95).

En este documento deberán incluirse los siguientes aspectos (art. 2.2 del Real Decreto 604/2006):

- La identificación de la empresa, su actividad productiva, el número y características de los centros de trabajo y el número de trabajadores y sus características con relevancia en la prevención de riesgos laborales.
- La estructura organizativa de la empresa identificándose las funciones y responsabilidades que asume cada uno de sus niveles jerárquicos y los respectivos cauces de comunicación entre ellos, en relación con la prevención.
- La organización de la producción en cuanto a la identificación de los distintos procesos técnicos y las prácticas y procedimientos organizativos existentes en la empresa, en relación con la prevención.
- La organización de la prevención en la empresa, indicando la modalidad preventiva elegida y los órganos de representación existentes (Servicio de Prevención Ajeno, Propio, trabajadores asignados, Comité de Seguridad y Salud, etc...).
- La política, los objetivos y metas que en materia preventiva pretende alcanzar la empresa, así como los recursos humanos, técnicos, materiales y económicos de los que va a disponer al efecto.

El Plan de Prevención es, en definitiva, el documento base del delegado de prevención, a partir del cual se trabajará en el seno del Comité de Seguridad y Salud toda la gestión de la prevención llevada a cabo por la empresa.

Evaluación y planificación preventivas

Los instrumentos básicos para llevar a cabo la gestión y aplicación de este Plan de Prevención dentro de la empresa son la Evaluación de Riesgos y la Planificación de la Actividad Preventiva (art. 16.2.a.b de la Ley 31/95).

La evaluación de riesgos es el punto de partida de todo el proceso de prevención. De hecho constituye una pieza clave regulada en la PRL. Es en el art. 3 del Reglamento de los Servicios de Prevención en el

que se define la evaluación como “el proceso dirigido a estimar la magnitud de aquellos riesgos que no hayan podido evitarse...”

El empresario/a deberá realizar una evaluación inicial de riesgos, teniendo en cuenta la naturaleza de la actividad, las características de los puestos de trabajo y de los trabajadores que los desempeñan. Además, deberá de darle continuidad a través de evaluaciones posteriores, periódicas, de actualización, ante cualquier modificación de las condiciones de trabajo o al producirse daños para la salud, o de corrección de la evaluación inicial.

Igual evaluación deberá hacerse al elegir los equipos de trabajo, las sustancias o preparados químicos, el acondicionamiento de los lugares de trabajo y al afrontar riesgos específicos y actividades de especial peligrosidad.

Cuando el resultado de la evaluación pusiera de manifiesto situaciones de riesgo, el empresario/a realizará aquellas actividades preventivas que procedan con objeto de eliminar o controlar y reducir dichos riesgos, conforme al orden de prioridades en función de su magnitud y el número de trabajadores/as expuestos a los mismos. Dichas actividades serán objeto de planificación por el empresario/a, incluyendo para cada una de éstas el plazo para llevarla a cabo, la designación de responsables y los recursos humanos y materiales necesarios para su ejecución.

La labor del delegado/a de prevención pasa por formular propuestas al empresario/a y al Comité de Seguridad y Salud recabando la adopción de medidas de prevención y de mejora de los niveles de seguridad y salud. Otra de las tareas a realizar por los delegados/as de prevención consistirá en vigilar y controlar que se establezcan las actuaciones necesarias y que sean ejecutadas en tiempo y forma.

Formación e información

Junto con la consulta y la participación, la información y la formación constituyen, dentro del actual marco normativo en prevención, como los pilares básicos de cualquier sistema de gestión preventiva.

La información tiene como finalidad dar a conocer a los trabajadores/as sus medios de trabajo y todas las circunstancias que los rodean, en concreto los riesgos, la gravedad de los mismos, los medios de

prevención y sirve además para propiciar actitudes favorables y responsables hacia la seguridad y salud en el trabajo.

Todos los trabajadores/as están expuestos a riesgos, y el primer paso al iniciar su actividad en la empresa ha de ser la información, que será clara, práctica y concreta, sobre los riesgos a los que están expuestos. Por lo tanto, los trabajadores/as deberán de ser informados sobre:

- Riesgos laborales, tanto generales de la empresa, como los específicos de cada uno de los puestos de trabajo o función.
- Medidas y actividades de protección y prevención adoptadas o planificadas.
- Medidas necesarias en materia de primeros auxilios, lucha contra incendios y evacuación.
- Resultados sobre la evaluación de riesgos y medidas a adoptar.
- Resultados de la vigilancia de la salud.
- Daños producidos en la salud y su posterior investigación.

Las funciones de los delegados/as de prevención respecto a la información en materia preventiva recibida por parte de la empresa, será, en primer lugar, la de control y seguimiento del cumplimiento de esta obligación y participar en la definición de la información a impartir (contenido, procedimiento, objetivos, etc...).

Por otra parte, el empresario/a deberá garantizar que cada trabajador/a reciba una formación teórica y práctica, suficiente y adecuada, en materia preventiva, tanto en el momento de su contratación como cuando se produzcan cambios en las funciones que desempeñe o se introduzcan nuevas tecnologías o cambios en los equipos de trabajo. Esta formación se centrará específicamente en el puesto de trabajo o función de cada trabajador/a, y será impartida, siempre que sea posible, dentro de la jornada de trabajo o, en su defecto, en otras horas pero con el descuento de las horas invertidas en ésta.

Las funciones de los delegados/as de prevención respecto a la información y formación en materia preventiva recibida por parte de la empresa, será, en primer lugar, la de control y seguimiento del cumplimiento de esta obligación, participar en la definición de la información y formación a impartir (contenido, procedimiento, objetivos, etc...), y recibir como delegados/as de prevención la formación adecuada y necesaria en materia preventiva para el desarrollo de sus funciones y competencias.

Guía básica de actuación en materia preventiva



Consulta y participación

La Ley de Prevención presenta y desarrolla el derecho a la consulta y la participación de los trabajadores/as con la máxima fuerza e intensidad, hasta el punto de que “todo lo que haga el empresario en materia preventiva deberá ser consultado previamente” con los trabajadores/as (a través de sus representantes).

Con esta obligación empresarial se pretende dar un sentido a la eficacia de la participación de los trabajadores/as en la actividad preventiva. Por ello, la consulta no se limitará a la petición de un informe sino que incluye un proceso complejo de diálogo con el objeto de llegar a acuerdos puesto que de lo contrario nos estaríamos limitando a una simple “emisión de información” y no al derecho de la consulta.

El empresario deberá consultar con los trabajadores/as sobre:

- La planificación y organización del trabajo en la empresa cuando tengan incidencia en la seguridad y salud de los trabajadores/as.
- La introducción de nuevos procesos productivos o nuevas tecnologías, siempre que puedan tener alguna repercusión en la seguridad o en la salud de los trabajadores.
- La organización y desarrollo de las actividades preventivas en la empresa, sobre la protección de la salud y prevención de riesgos profesionales.
- Designación, por parte de la empresa de los trabajadores encargados de las actividades de prevención.
- La necesidad y elección del Servicio de Prevención externo.
- Trabajadores/as designados para actuar en casos de emergencia.
- Procedimientos que el empresario/a adoptará para proceder a la información y documentación. Se refiere al método utilizado para recabar, tratar y transmitir dicha información y documentación.
- El diseño y organización de la formación en materia de prevención.
- Cualquier otra acción que pueda tener efectos sustanciales sobre la seguridad y la salud de los trabajadores/as.
- La relación de puestos de trabajo exentos de riesgos a efectos de que puedan ser ocupados por trabajadoras embarazadas o de parto reciente.
- Cualquier otra acción que pueda tener efectos sustanciales sobre la seguridad y la salud de los trabajadores/as.

En cuanto a la participación, los trabajadores/as cuentan con el derecho a participar en la empresa en todas las cuestiones relacionadas con la prevención de riesgos laborales. Y aunque este derecho

se le confiere a cada trabajador/a, su ejercicio se canaliza a través de sus representantes salvo en las empresas que cuenten con menos de seis trabajadores/as, donde no existe representación legal.

El Delegado/a de Prevención

Para dar cumplimiento al derecho de consulta y participación en materia preventiva el art. 34 de la Ley de Prevención establece que se canalizarán a través de los representantes de los trabajadores/as: los delegados/as de prevención.

Los delegados/as de prevención serán los representantes de los trabajadores/as en materia de prevención de riesgos laborales. Éstos serán designados por y entre los representantes de personal. En las empresas de hasta 30 trabajadores/as el delegado/a de prevención será el delegado de personal.

Son competencias de los delegados/as de prevención:

- Colaborar con la dirección de la empresa en la mejora de la acción preventiva.
- Promover y fomentar la cooperación de los trabajadores/as en la ejecución de la normativa preventiva.
- Ser consultados por el empresario acerca de las cuestiones relacionadas con la planificación y organización del trabajo, introducción de nuevas tecnología, equipos de trabajo, modificación de las condiciones de trabajo, etc...
- Ejercer la labor de vigilancia y control sobre el cumplimiento de la normativa de prevención de riesgos laborales.

En el ejercicio de estas competencias, los delegados/as de prevención estarán facultados para:

- Acompañar a los técnicos/as en las evaluaciones preventivas y a los Inspectores de Trabajo.
- Tener acceso, con las limitaciones previstas en el apartado 4 del art. 22 de la Ley de Prevención, a la información y documentación relativa a las condiciones de trabajo.
- Ser informados por el empresario/a sobre los daños producidos en la salud de los trabajadores/as.
- Recibir del empresario/a las informaciones procedentes de las personas u órganos encargados de las actividades de protección y prevención en la empresa.
- Realizar visitas a los lugares de trabajo para ejercer una labor de vigilancia y control del estado de las condiciones de trabajo.
- Recabar del empresario/a la adopción de medidas de carácter preventivo.



El Comité de Seguridad y Salud

Cuando existan más de 50 trabajadores/as en una empresa o en un centro de trabajo se constituirá un Comité de Seguridad y Salud.

Este comité es un órgano de representación colegiado (los acuerdos se adoptan por mayoría) y paritario (está formado por el mismo número de representantes de la empresa que de los delgados/as de prevención) donde se consultan de forma periódica y regular (mínimo cada tres meses) todas las actuaciones de la empresa en materia de salud laboral.

La Ley de Prevención de Riesgos Laborales establece las siguientes dos competencias:

- Participar en la elaboración, puesta en práctica y evaluación de los planes y programas de prevención de riesgos en la empresa.
- Promover iniciativas sobre métodos y procedimientos para la efectiva prevención de los riesgos, proponiendo mejoras de las condiciones de trabajo o la corrección de las deficiencias existentes.

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

- Conocer directamente la situación de la prevención de riesgos en el centro de trabajo realizando al efecto las visitas que estime oportunas.
- Conocer cuantos documentos e informes relativos a las condiciones de trabajo sean necesarios.
- Conocer y analizar los daños producidos en la salud o integridad de los trabajadores/as, al objeto de valorar sus causas y proponer medidas preventivas.
- Conocer e informar la memoria y programación anual de servicios de prevención.

Para desarrollar las funciones y competencias atribuidas a este órgano, los acuerdos del Comité de Seguridad y Salud deben ser el punto de partida. Así, en el seno de este órgano de consulta, se discutirá sobre la aplicación de medidas preventivas, los plazos de aplicación de las mismas, en definitiva, se resolverán discrepancias y se adoptarán acuerdos, todo ello con el fin último de mejorar las condiciones de trabajo.

Para un funcionamiento adecuado, es preciso consensuar y aprobar un Reglamento de Funcionamiento en el que se establezcan los medios y procedimientos de actuación, pero sobre todo se amplíen las competencias y facultades del órgano.

Medidas de emergencia

El art. 20 de la Ley de Prevención, se determina que el empresario/a, teniendo en cuenta el tamaño y la actividad de la empresa, así como la posible presencia de personas ajenas a la misma, deberá analizar las posibles situaciones de emergencia y adoptar las medidas necesarias en materia de primeros auxilios, lucha contra incendios y evacuación de los trabajadores/as, designando para ello al personal encargado de poner en práctica estas medidas y comprobando periódicamente su correcto funcionamiento.

Aquellos trabajadores/as designados como responsables del funcionamiento de las medidas de emergencia deberán contar con la formación necesaria, ser suficiente en número y disponer del material adecuado.

Todas las obligaciones, como principio general, deben registrarse de forma documental en el Plan de Emergencias cuyo contenido deberá reflejar:

- El estudio, valoración y medidas adoptadas en caso de emergencia.
- Información y formación realizada a los miembros de los equipos de emergencia.
- Conciertos con órganos externos para actuar en caso de emergencia.
- Revisiones periódicas sobre las medidas adoptadas (simulacros).

El incumplimiento del derecho a medidas de emergencias se encuentra tipificado como infracción grave en el art. 12.10 de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social (LISOS).

Paralización de la actividad por riesgo grave o inminente

Cuando los trabajadores/as, con ocasión de su trabajo, estén o puedan estar expuestos a un riesgo grave o inminente, es decir, a “aquel riesgo que resulte probable racionalmente que se materialice en un futuro inmediato y pueda suponer daño grave para la salud de los trabajadores/as”, el empresario/a estará obligado, en función de la situación de riesgo, a:

- Informar lo antes posible a los trabajadores/as afectados de la situación de peligro y las medidas a adoptar.
- Dar las instrucciones adecuadas para que los trabajadores/as interrumpan su actividad laboral y abandonen el

puesto de trabajo.

- Permitir al trabajador que no pueda ponerse en contacto con su superior, que pueda por su cuenta adoptar las medidas necesarias para ponerse a salvo del peligro.

El trabajador tendrá derecho a interrumpir su actividad y abandonar el lugar de trabajo, en caso necesario, cuando considere que esta actividad entraña un riesgo grave e inminente para su vida o su salud. Además, los trabajadores/as no podrán sufrir perjuicio alguno por adoptar esta decisión, a menos que hubieran obrado de mala fe o cometido negligencia.

Cuando el empresario no adopte las medidas necesarias para garantizar la seguridad y salud de los trabajadores/as, los representantes de los trabajadores/as podrán:

- Proponer al órgano de representación unitaria (Comité de Empresa) de los trabajadores/as la paralización.
- Si no es posible reunir a los representantes de los trabajadores/as con la urgencia que demanda la situación, la medida de paralización la pueden adoptar, por decisión mayoritaria, los delegados/as de prevención.
- La decisión de paralización se comunicará inmediatamente a la empresa y a la Autoridad Laboral, la cual, en el plazo de veinticuatro horas, anulará o ratificará la paralización de la actividad.

Vigilancia de la salud

Dentro del Capítulo III de la Ley 31/95 de Prevención de Riesgos Laborales, se regula el conjunto de derechos de los trabajadores/as a una protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo, y de forma más específica, las garantías y derechos relacionados con la vigilancia de la salud de los trabajadores/as, con especial atención a la protección de la confidencialidad y el respeto a la intimidad en el tratamiento de estas actuaciones.

Por un lado, la vigilancia de la salud es un derecho universal, es decir, cualquier trabajador/a, con independencia del tipo de contrato, duración, jornada, etc..., tiene derecho a una vigilancia de la salud acorde con el puesto de trabajo que desempeña. Por lo tanto, el empresario deberá garantizarla como una contraprestación más de la relación laboral.

Esta obligación empresarial necesita de la colaboración del trabajador/a ya que sólo, y como norma general, a través de su consentimiento se podrá efectuar la vigilancia de la salud. Por lo tanto, la



vigilancia de la salud es voluntaria para el trabajador/a, exceptuando los casos que determina la propia Ley, como son:

- Cuando los reconocimientos médicos sean imprescindibles para evaluar la salud de los trabajadores/as.
- Para constatar que la salud de un trabajador no constituye un peligro para él o los demás trabajadores/as.
- Cuando esté establecida su obligatoriedad mediante disposición legal, como en el caso de la exposición a ruido, amianto, benceno, etc.

Estos reconocimientos médicos deberán tener un carácter específico a los riesgos derivados del trabajo que se desempeñe. Para su realización se tomará como punto de partida la evaluación de riesgos del puesto, en la que aparecerán los riesgos a los que está expuesto el trabajador/a. A partir de los riesgos detectados se realizarán los reconocimientos médicos específicos aplicándose los protocolos médicos editados por el Ministerio de Sanidad y Consumo que se correspondan con dichos riesgos.

En materia de vigilancia de la salud, la actividad sanitaria deberá abarcar, en las condiciones fijadas por el art. 22 de la Ley 31/95:

- Una evaluación de la salud de los trabajadores/as inicial después de la incorporación al trabajo o después de la asignación de tareas específicas con nuevos riesgos para la salud.
- Una evaluación de la salud de los trabajadores/as que reanuden el trabajo tras una ausencia prolongada por motivos de salud.
- Una vigilancia de la salud a intervalos periódicos.

Por último, la legislación establece que cuando sea pertinente, se garantizará la vigilancia de la salud más allá de la finalización de la relación laboral, ocupándose el Sistema Nacional de Salud de dichos reconocimientos post-ocupacionales.

Entre las funciones a llevar a cabo por los delegados/as de prevención en materia de vigilancia de la salud, se encuentran las de:

- Velar porque la empresa haga efectivo el derecho de los trabajadores/as a la vigilancia de la salud, ofreciéndoles la posibilidad de realizarse los reconocimientos médicos pertinentes.
- Emitir el preceptivo informe apoyando o rechazando los supuestos de excepción al principio de voluntariedad.
- Garantizar que se cumple la periodicidad establecida en la normativa o protocolos sanitarios.
- Velar porque la vigilancia de la salud se realice dentro de la jornada de trabajo, y de realizarse fuera, se compense el tiempo invertido en aquella.

- Solicitar a la empresa información sobre los protocolos médicos que se van a aplicar por el servicio de medicina preventiva contratado por la empresa.
- Vigilar que la empresa respete el principio de confidencialidad y no discriminación.

Organización de la prevención

Tan importante como elaborar el Plan de Prevención o evaluar los riesgos de los puestos de trabajo es fijar los recursos que son necesarios para alcanzar los objetivos preventivos planteados. De hecho, sin antes determinar los responsables de realizar y ejecutar cada fase de la gestión preventiva, resultará imposible su desarrollo.

En el Capítulo III del Real Decreto 39/97 del Reglamento de los Servicios de Prevención (RSP) se regulan las distintas modalidades que el empresario/a podrá adoptar para la organización específica de la prevención en la empresa. Estas modalidades son:

- Asumiendo personalmente la actividad preventiva.
- Designado a uno o varios trabajadores para llevarla a cabo.
- Constituyendo un servicio de prevención propio.
- Recurriendo a un servicio de prevención ajeno.

Asunción personal del empresario

Podrá darse esta asunción, exceptuando la vigilancia de la salud, cuando concurren todas y cada una de las siguientes circunstancias:

- Que se trate de empresas de menos de seis trabajadores/as.
- Que las actividades desarrolladas en la empresa no estén incluidas en el Anexo I (de este Real Decreto 39/97) de actividades peligrosas.
- Que desarrolle de forma habitual su actividad profesional en el centro de trabajo.
- Que tenga la capacidad (formación) correspondiente a las funciones preventivas que va a desarrollar.

Guía básica de actuación en materia preventiva



Designación de uno o varios trabajadores/as

Con esta modalidad el empresario/a designa a uno o varios trabajadores/as para que se ocupen de la actividad preventiva de la empresa, salvo la vigilancia de la salud. Todas aquellas actividades para las que no resulte suficiente la designación de trabajadores/as deberán ser cubiertas a través de uno o más servicios de prevención ajenos o propios.

Puesto que los trabajadores/as designados son trabajadores de la empresa que combinan su actividad en materia preventiva, con las labores propias de su puesto de trabajo, el Estatuto de los Trabajadores les dota de las mismas garantías que a los representantes de los trabajadores para poder preservarse la independencia de sus actuaciones y la inmunidad frente a las consecuencias de las mismas.

Los trabajadores designados por el empresario/a deberán contar con la capacidad suficiente para desempeñar las actividades preventivas para las que han sido designados, acreditando tal capacidad con la formación correspondiente (nivel básico, intermedio, superior) que el empresario debe garantizarles. Además, deberá de poner a su disposición los medios técnicos que necesiten así como el tiempo que resulte necesario.

Constitución de un Servicio de Prevención Propio

Siempre que se den ciertos supuestos, la constitución de un servicio de prevención propio como modalidad organizativa será obligatoria. Estos supuestos en los que resulta obligatorio para el empresario/a adoptar esta modalidad preventiva, y que se establecen en el art. 14 del RSP, son los siguientes:

- Cuando se trate de empresas que cuenten con más de 500 trabajadores/as.
- Que, tratándose de empresas de entre 250 y 500 trabajadores/as, desarrollen alguna de las actividades incluidas en el Anexo I de actividades peligrosas.
- Que no siendo de los dos grupos anteriores, lo decida la Autoridad Laboral, previo informe de la Inspección de Trabajo y de los órganos en materia preventiva de las Comunidades Autónomas.

Los integrantes del Servicio de Prevención Propio tendrán dedicación exclusiva para las finalidades del mismo y constituirán una unidad organizativa específica. Es decir, no estarán integrados dentro de un departamento que no sea el Servicio de Prevención y no realizará otras funciones que no estén relacionadas con la prevención de riesgos laborales.

Deberán contar con las instalaciones y medios, tanto humanos como materiales, necesarios para las actividades que desarrollen en la empresa.

Obligatoriamente deberá contar con dos de las cuatro especialidades preventivas (seguridad en el trabajo, higiene industrial, ergonomía y psicología, y vigilancia de la salud), y los expertos que integren el servicio de prevención propio deberán contar con la capacitación requerida.

Concertar un Servicio de Prevención Ajeno

La empresa deberá optar por concertar la actividad preventiva con uno o varios servicios de prevención ajenos cuando:

- La designación de uno o varios trabajadores sea insuficiente para la realización de la prevención y no concurren las circunstancias que determinan la obligación de constituir un servicio de prevención propio.
- No tengan la obligación de constituir un servicio de prevención propio.
- Se haya producido una asunción parcial de la actividad preventiva. Es decir, que habiendo asumido el empresario la prevención personalmente o habiendo constituido un servicio de prevención propio, se contraten algunas especialidades, como por ejemplo, la vigilancia de la salud.

Los representantes de los trabajadores/as deberán ser consultados de forma previa a la adopción de la decisión de concertar uno o varios servicios de prevención ajenos, conforme a lo establecido en el art. 33.1 de la Ley de Prevención.

Todo servicio de prevención ajeno deberá de reunir los siguientes requisitos:

- Disponer de la organización, instalaciones, personal y equipos necesarios para el desempeño de su actividad.
- Constituir una garantía que cubra su eventual responsabilidad.
- No mantener con las empresas concertadas vinculaciones comerciales, financieras o de cualquier otro tipo, distintas a las propias de su actuación como servicio de prevención.

- Obtener la aprobación de la Administración Sanitaria, en cuanto a los aspectos de carácter sanitario.
- Ser objeto de acreditación por la Administración Local.

Para desarrollar adecuadamente sus funciones, las instalaciones y los recursos, tanto humanos como materiales, de los que debe disponer un servicio de prevención ajeno, serán, como mínimo:

- Personal que cuente con la calificación necesaria para el desempeño de las funciones de nivel superior. Al menos una persona por cada una de las cuatro especialidades preventivas.
- También deberá contar con personal para desarrollar funciones de los niveles básico e intermedio, en función de las características de las empresas que presten servicios.
- Todos estos profesionales actuarán de forma coordinada en relación con las funciones relativas al diseño preventivo de los puestos de trabajo, la identificación y evaluación de los riesgos, los planes de prevención y los planes de formación de los trabajadores/as.
- También contarán con las instalaciones e instrumentación necesarias para realizar las pruebas, reconocimientos, mediciones, análisis y evaluaciones habituales en la práctica de las especialidades citadas, así como para el desarrollo de las actividades formativas y divulgativas básicas.

Los servicios de prevención, además de contribuir a la efectividad de la integración de la prevención en todos los niveles jerárquicos de la empresa y en el conjunto de actividades de ésta, deberán asumir directamente el desarrollo de las funciones que se establecen en el art. 31.3 de la Ley de Prevención, siempre que esté concertada esta actividad:

- El diseño, implantación y aplicación de un plan de prevención de riesgos laborales que permita la integración de la prevención en la empresa.
- La evaluación de los factores de riesgo que pueden afectar a la seguridad y la salud de los trabajadores/as.
- La planificación de la actividad preventiva y la determinación de la prioridad en la adopción de las medidas preventivas y la vigilancia de su eficacia.
- La información y formación de los trabajadores/as.
- La prestación de los primeros auxilios y planes de emergencia.
- La vigilancia de la salud de los trabajadores/as en relación con los riesgos derivados del trabajo.

Los servicios de prevención ajenos deberán mantener a disposición de la Autoridad Laboral y Sanitaria una memoria anual en la que incluirán de forma separada las empresas o centros de trabajo a los que se ha prestado servicio durante dicho período.

Guía básica de actuación en materia preventiva



Otras obligaciones del empresario

Medidas sobre los equipos de trabajo y equipos de protección

El trabajador/a cuando desarrolla su actividad laboral debe soportar las agresiones de agentes externos que se derivan del uso de herramientas, de máquinas o de las instalaciones donde realiza su trabajo. Por lo tanto una de las obligaciones del empresario/a es la de proporcionar a los trabajadores/as los equipos de trabajo adecuados al trabajo a realizar y que estén adaptados a tal efecto a fin de que puedan realizar su tarea de forma segura.

En este orden de cosas, distinta pero complementaria a la anterior es la obligación del empresario de proporcionar a los trabajadores/as y garantizarles, la utilización de los equipos de protección individual para que los protejan adecuadamente de aquellos riesgos para su salud o su seguridad que no se hayan evitado o limitado suficientemente mediante la utilización de otros medios de protección.

En definitiva en aquellos casos en los que la utilización de los equipos de trabajo no sean seguros en su totalidad se deberán usar medios de protección. Medios de protección que conforme al art. 15 de la Ley de Prevención deberán ser de carácter colectivo frente a los individuales, y que deberán adoptarse cuando los riesgos no hayan podido eliminarse o reducirse suficientemente por otros medios técnicos u organizativos.

El empresario deberá adoptar las medidas necesarias para que los equipos de trabajo que se pongan a disposición de los trabajadores/as, sean adecuados al trabajo que deba realizarse, de forma que garanticen la seguridad y la salud de los trabajadores/as al utilizar dichos equipos de trabajo.

En el Real Decreto 1215/1997 de 18 de julio, por el que se establecen las disposiciones mínimas de seguridad y salud para la utilización por los trabajadores/as de los equipos de trabajo, queda establecida la necesidad de que las máquinas cumplan exhaustivamente con las condiciones de seguridad exigibles. En cualquier caso, el empresario/a deberá utilizar únicamente equipos que satisfagan las disposiciones legales o reglamentarias que les sean de aplicación.

Los equipos de trabajo deberán ser elegidos acordes con:

- Las condiciones y características específicas del trabajo a desarrollar.

- Los riesgos existentes para los trabajadores/as en su puesto y lugares de trabajo, así como los riesgos que puedan derivarse de la presencia o utilización de dichos equipos o agravarse por ellos.
- Las adaptaciones necesarias para su utilización por trabajadores/as discapacitados.

La utilización de un equipo de trabajo por parte de los trabajadores/as requerirá un particular conocimiento por parte de éstos, por lo que el empresario/a adoptará las medidas necesarias para que la utilización de dicho equipo quede reservada a los trabajadores/as designados para ello. Además, deberá proporcionarles un mantenimiento adecuado.

Los trabajadores/as deberán recibir del empresario/a la formación e información acerca de los riesgos derivados de la utilización de los equipos de trabajo.

En relación a la utilización de equipos de protección individual, el empresario determinará los puestos de trabajo en los que deba recurrirse a los mismos. Deberán elegirse en función de lo dispuesto en la evaluación de riesgos, manteniendo disponible en la empresa o en el centro de trabajo la información pertinente a este respecto y facilitando información sobre cada equipo.

Los equipos de protección individual deberán de proporcionarse gratuitamente reponiéndolos cuando resulte necesario. El empresario, además, velará por la utilización segura de estos equipos de protección por parte de los trabajadores/as.

Los trabajadores, previo uso de los equipos de protección individual, deberán ser informados por el empresario/a de los riesgos contra los que les protegen, así como de las actividades u ocasiones en las que deben utilizarse. Asimismo, deberá proporcionarles instrucciones, preferentemente por escrito, sobre la forma correcta de utilizarlos y mantenerlos.

Coordinación de actividades empresariales

Una de las causas que más han contribuido al aumento de la siniestralidad laboral en los últimos años es el fenómeno de la subcontratación o externalización de buena parte de la actividad propia de la empresa hacia otras empresas contratadas, y que supone un importante impacto sobre las condiciones de trabajo, y especialmente en el campo de la salud y la seguridad laboral.

El art. 24 de la Ley 31/95 de Prevención de Riesgos establece que cuando en un mismo centro de trabajo desarrollen actividades trabajadores/as de dos o más empresas, éstas deberán cooperar en la aplicación de la normativa sobre prevención de riesgos laborales. A tal fin, determinarán los medios de coordinación necesarios para la protección y prevención de riesgos laborales y la información sobre los mismos a sus respectivos trabajadores. Además, el empresario/a titular del centro de trabajo adoptará las medidas necesarias para que aquellos otros empresarios/as que desarrollen actividades en su centro de trabajo reciban la información y las instrucciones adecuadas, en relación a los riesgos existentes en el centro de trabajo, y con las medidas de protección correspondientes.

El desarrollo reglamentario de estas obligaciones empresariales establecidas en este art. 24 de la Ley de Prevención, se llevará a cabo mediante el Real Decreto 171/2004, de 30 de enero, sobre coordinación de actividades empresariales. En esta norma son objeto de tratamiento los distintos supuestos en los que conforme al citado artículo, es necesaria la coordinación de actividades empresariales y los medios que deben establecerse con esta finalidad.

Este Real Decreto determina que cuando en un mismo centro de trabajo desarrollen actividades trabajadores/as de dos o más empresas, éstas deberán cooperar en la aplicación de la normativa de prevención de riesgos laborales. En esta misma norma se establecen dos supuestos en los que se da una concurrencia de varias empresas en un centro de trabajo. El primero establecería las medidas a adoptar por el empresario principal en el caso de que las empresas concurrentes en su centro realicen la misma actividad que la de éste. Y, por otra parte, las medidas a adoptar por el empresario titular en el supuesto de que las empresas concurrentes realicen una actividad diferente a la de éste.

Trabajadores especialmente sensibles

El art.25 de la Ley 31/95 de Prevención de Riesgos Laborales, establece que el empresario/a garantizará de manera específica la protección de los trabajadores/as que, por sus propias características personales o estado biológico conocido, incluidos aquellos que tengan reconocida la situación de discapacidad física, psíquica o sensorial, sean especialmente sensibles a los riesgos derivados del trabajo. A tal fin, deberá tener en cuenta estos aspectos en las evaluaciones de riesgo y adoptar cuantas medidas preventivas sean necesarias para su eliminación o control.

Guía básica de actuación en materia preventiva



Aquellos colectivos a los que el empresario/a deberá prestar especial atención en cuanto a su protección son los siguientes: trabajadores/as especialmente sensibles a determinados riesgos, trabajadoras embarazadas o en periodo de lactancia y parto reciente, menores, trabajadores/as temporales y trabajadores/as de las empresas de trabajo temporal

Los trabajadores/as que a causa de sus características personales, estado biológico o por su discapacidad física, psíquica o sensorial, puedan encontrarse en situación de peligro o, en general, se encuentren en situaciones o estados transitorios que no respondan a las exigencias psicofísicas de sus puestos de trabajo, no podrán ser empleados en los mismos.

En cuanto al colectivo de trabajadoras embarazadas o en periodo de lactancia y parto reciente, la Ley determina que la evaluación de riesgos de sus puestos, previamente a la existencia de esta situación, comprenda la naturaleza, el grado y la duración de la exposición de dichas trabajadoras a agentes, procedimientos o condiciones de trabajo que puedan influir negativamente en su salud, el feto o el lactante. Por esta razón, si la evaluación de riesgos pone de manifiesto un riesgo para estas trabajadoras, el empresario/a deberá evitar dicha exposición mediante la adaptación de las condiciones o del tiempo de trabajo. Entre las medidas inmediatas dirigidas a evitar la exposición a riesgos importantes para este colectivo de trabajadoras, se incluirá la no realización de trabajo nocturno o a turnos.

Si la adaptación de las condiciones o el tiempo de trabajo no son suficientes para evitar la exposición a dichos riesgos, ésta podrá darse un cambio de puesto de trabajo, de diferentes funciones o categoría profesional compatibles con el embarazo o la lactancia. El empresario/a deberá determinar, previa consulta con los representantes de los trabajadores/as, el listado de puestos exentos de riesgos para el embarazo o lactancia.

Si dicho cambio de puesto no resultara técnica u objetivamente posible, podrá declararse a la trabajadora en suspensión de riesgo durante el embarazo o lactancia contemplada en el art. 45.1.d del Estatuto de los Trabajadores, que supondrá la extinción del contrato de la misma mientras persista la imposibilidad de reincorporarse a su puesto de trabajo sin que esto le suponga la exposición a un riesgo tanto para ella como para el feto o lactante.

Antes de la incorporación al trabajo de jóvenes menores de dieciocho años, y previamente a cualquier modificación importante de sus condiciones de trabajo, el empresario/a deberá efectuar una evaluación

de los puestos de trabajo a desempeñar por los mismos, a fin de determinar la naturaleza, el grado y la duración de su exposición, en cualquier actividad susceptible de presentar un riesgo específico al respecto, a agentes, procesos o condiciones de trabajo que puedan poner en peligro la seguridad o la salud de estos trabajadores/as.

A tal fin, la evaluación de riesgos tendrá en cuenta los riesgos específicos para la seguridad, la salud y el desarrollo de los jóvenes derivados de su falta de experiencia, o inmadurez para evaluar los riesgos existentes o potenciales y de su desarrollo todavía incompleto.

El empresario/a deberá informar a los jóvenes, sus padres o tutores sobre los riesgos de sus puestos de trabajo y las medidas correctoras adoptadas para eliminar o controlar dichos riesgos.

Por otra parte, aquellos trabajadores/as con relaciones de trabajo temporales o de duración determinada, así como los contratados por empresas de trabajo temporal, deberán disfrutar del mismo nivel de protección en materia de prevención que los restantes trabajadores/as de la empresa en la que prestan sus servicios.

El empresario/a adoptará las medidas necesarias para garantizar que, con carácter previo al inicio de su actividad, los trabajadores/as reciban información acerca de los riesgos a los que vayan a estar expuestos, la necesidad de cualificaciones o aptitudes profesionales determinadas, la exigencia de controles médicos especiales o la existencia de riesgos específicos del puesto de trabajo a cubrir, así como las medidas de protección y prevención frente a los mismos. Recibirán, además, una formación suficiente y adecuada a las características del puesto de trabajo teniendo en cuenta sus calificaciones y experiencia profesional y los riesgos a los que vayan a estar expuestos.

En el caso de la existencia de relaciones de trabajo a través de empresas de trabajo temporal, la empresa usuaria será la responsable de las condiciones de ejecución del trabajo en todo lo relacionado con la protección de la seguridad y salud de los trabajadores/as. Le corresponderán, además, el cumplimiento del deber de información.

Por su parte la empresa de trabajo temporal será la responsable del cumplimiento de las obligaciones en materia de formación.

Derechos de los trabajadores/as ante las actuaciones de las mutuas

Las Mutuas de Accidentes de Trabajo y Enfermedades profesionales de la Seguridad Social (MATEPSS) son asociaciones de empresarios sin ánimo de lucro, que con la autorización del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, colaboran con la Seguridad Social en la gestión de las contingencias de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales de los trabajadores/as al servicio de los empresarios/as asociados.

Las MATEPSS, desde su condición de entidades colaboradoras de la Seguridad Social, darán cobertura integral a las prestaciones sanitarias, económicas, preventivas y sociales que se derivan del accidente de trabajo y de la enfermedad profesional; para ello, la Seguridad Social deriva a cada una de ellas sus correspondientes cuotas de AT y EP.

Las MATEPSS podrán también gestionar la prestación económica (es decir, asumir el gasto del subsidio) de una incapacidad temporal (IT) por contingencia o enfermedad común (CC), siempre que el empresario/a lo concierte por escrito y previa consulta a los representantes de los trabajadores/as. La petición de la empresa de contratar la gestión por ITCC con la mutua debe ir acompañada de un informe del Comité de Empresa y/o Delegado/a de Personal, informe cuya inexistencia no supondrá la anulación del contrato por sí un defecto de forma.



Guía básica de actuación en materia preventiva

Los médicos de las mutuas, en ningún caso podrán realizar revisiones médicas de control en los domicilios de los trabajadores/as sin su consentimiento.

Si la empresa tiene concertada la gestión de ITCC con la mutua, el trabajador/a estará obligado a aportar su historial médico si así lo requiere el médico adscrito a la misma.

Las funciones de las MATEPSS en la gestión de la prestación económica de ITCC serán:

- Gestión del subsidio por ITCC a partir del día 16 de la baja, en lugar del INSS.
- Prestación sanitaria (pruebas diagnósticas, intervenciones quirúrgicas) al trabajador/a a partir de este día 16 de baja (cuando asume el pago), con el consentimiento del trabajador/a.
- Revisión del estado de salud del trabajador/a a partir del día 16º día, mientras dure la baja, guardando la confidencialidad de los datos clínicos. El trabajador/a no podrá negarse a realizarla, la negativa infundada puede suponer la extinción de la prestación.
- Posibilidad de hacer propuesta de alta médica al Sistema Público de Salud y ante el INSS. La mutua no podrá dar el alta directamente ni prescribir el tratamiento.
- Posibilidad de anular y suspender el pago de subsidio de baja por IT si el trabajador no tiene el período de carencia suficiente (180 cotizados).
- Acceder a informes médicos y diagnósticos correspondientes a los trabajadores/as.



A continuación, intentaremos dar respuesta a las dudas que frecuentemente se plantean ante situaciones concretas y especiales.

- 1. ¿Qué sucede si estando de baja por causa común, nos requiere el médico de la mutua para una revisión?** Para que el médico de la mutua pueda ejercer el control de la baja por ITCC, el empresario deberá haber contratado a la mutua la gestión económica (pago del subsidio) de la ITCC. En caso contrario, no tendrá potestad para realizar ningún control médico por esta causa.
- 2. ¿Qué pasa cuando no quieren darme la baja en la mutua y me envían a la Seguridad Social?** En el caso de accidente de trabajo, no existen demasiados problemas. Es en caso de una enfermedad profesional en el que las mutuas no asumen esta baja, al no estar muchas de ellas incluidas en el R.D. 1995/78. Ante esta situación el trabajador acudirá al médico de la Seguridad Social, el cual le dará la baja. Si el médico no remitiese al trabajador/a al EVI (Equipo de Valoración de Incapacidades), éste podrá solicitar directamente la determinación de dicha contingencia profesional en el EVI a través de la Inspección Médica. En el caso de desacuerdo con la resolución del EVI, se prevé la posibilidad de recurrir la decisión por vía judicial.
- 3. ¿Qué pasa si no estoy de acuerdo con el alta médica?** En el momento en que el médico de la mutua o la SS nos da el alta, y no estamos de acuerdo con la misma se podrá impugnar mediante reclamación previa en vía administrativa. Si la contestación es negativa o inexistente, se podrá acudir a la vía judicial (Juzgado de lo Social).
- 4. ¿Qué puedo hacer si recibo una “mala praxis médica” en la Mutua?** Si el facultativo de la mutua realiza una práctica incorrecta (tratamiento inadecuado, error de diagnóstico,...), podremos formular una Reclamación Previa al INSS, además de solicitarle al EVI que emita informe sobre la supuesta mala praxis. A la vista de dicho informe el INSS procederá en consecuencia.



**Govern
de les Illes Balears**

Conselleria
de Treball i Formació
Direcció General de Salut Laboral



**Illes
Balears**

www.ugtprevencio.es