

Guía resumen de la Ley 31/95 de Prevención de riesgos laborales





Índice

1	Introducción	3
2	Principio básico	4
3	Principios de la acción preventiva	5
4	Técnicas preventivas	6
5	Modalidades organizativas de la prevención	7
6	Obligaciones de las empresas	9
7	Los derechos de los trabajadores y trabajadoras	11
8	Obligaciones de las personas empleadas	14
9	Los delegados y delegadas de prevención	15
10	Comités de seguridad y salud	19
11	Responsabilidades de las empresas	21
12	La Negociación Colectiva y la Salud Laboral	22
13	Preguntas más frecuentes	24

1

Introducción

El área de salud laboral de ELA presenta esta nueva guía, un documento más a añadir a la biblioteca de salud laboral, que pretende ser un resumen de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales (Ley 31/95, de 8 de noviembre). Se trata, asimismo, de una actualización de la publicación realizada en 2007.

Sabemos que la salud laboral es un elemento más del conflicto de clase que vivimos día a día en los centros de trabajo. La protección de la salud no es una prioridad para la clase empresarial, y menos aún en esta coyuntura de crisis, cuando se están reduciendo las inversiones en este capítulo.

Sólo conseguiremos avances en esta materia si incorporamos la demanda de la protección de nuestra salud en la acción sindical, haciendo cumplir la ley y consiguiendo mejoras adicionales, exigiendo que se nos haga partícipes en las decisiones de salud laboral que nos afecten y reivindicando en todo caso un empleo digno y saludable.

Este documento pretende ayudar a las y los delegados de prevención y a la militancia de ELA en esta tarea, ya que los derechos reconocidos en la normativa de prevención son una base a partir de la cual poder desarrollar esta labor sindical. Esperamos que esta pequeña publicación os sea de utilidad, teniendo claro que, partiendo de este mínimo conocimiento jurídico, la protección y mejora de nuestra salud necesita, más que nunca, de la organización y la acción sindical reivindicativa.

2

Principio Básico

El derecho de las y los trabajadores a una protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo supone la existencia de un correlativo deber de la empresa de protección de los y las trabajadoras frente a los riesgos laborales. Este deber de protección constituye, igualmente, un deber de las Administraciones Públicas respecto del personal a su servicio.

3

Principios de la Acción Preventiva

La Ley de Prevención de Riesgos Laborales, define los siguientes principios generales como los principios por los que se deben regir las empresas en acción preventiva:

- Evitar los riesgos.
- Evaluar los riesgos que no se pueden evitar.
- Combatir los riesgos en su origen.
- Adaptar el trabajo a la persona.
- Tener en cuenta la evolución de la tecnología.
- Sustituir lo peligroso por lo que entrañe poco o ningún peligro.
- Planificar la prevención.
- Adoptar medidas que antepongan la protección colectiva a la individual.
- Dar las debidas instrucciones a los y las trabajadoras.

4

Técnicas Preventivas

El desarrollo de la actividad preventiva que se establece como obligación para las empresas, se debe realizar en base a cuatro especialidades preventivas:

- **Seguridad:** técnica que estudia las condiciones de los materiales, manejo y uso de equipos de trabajo, máquinas e instalaciones, así como las originadas por el espacio físico de trabajo que pueden poner en peligro a las personas y provocar accidentes de trabajo.
- **Higiene Industrial:** disciplina que analiza las condiciones producidas por contaminantes, ya sean químicos, físicos o biológicos que pueden provocar enfermedades profesionales. En esta especialidad se encuadrarían por ejemplo, las mediciones por exposición a agentes químicos (vapores orgánicos, amianto, polvos metálicos, sílice,...), niveles de ruido, de iluminación, de confort térmico etc.
- **Ergonomía y Psicosociología:** disciplinas dirigidas al control de los riesgos ergonómicos originados por las condiciones del puesto de trabajo, por la carga física y la carga mental de los puestos de trabajo y especialmente por el sistema organizativo.
- **Medicina del Trabajo:** la medicina laboral es la disciplina dedicada a la detección, diagnóstico y tratamiento de las enfermedades que tienen origen en el entorno laboral. En este ámbito se realiza la vigilancia de la salud, reconocimientos médicos específicos, etc.

5

Modalidades Organizativas de la Prevención

Las empresas tienen la obligación de establecer un modelo organizativo de la prevención adecuado al número de la plantilla de la que disponen y a la actividad que desarrollan, pudiendo ser:

- La empresa, asumiendo las actividades preventivas personalmente, a excepción de la vigilancia de la salud, sólo si la empresa tiene hasta 10 trabajadores o trabajadoras, desarrolla habitualmente su actividad en el centro de trabajo, las actividades de la empresa no son de especial peligrosidad (anexo I del Reglamento de los Servicios de Prevención, R.D 39/97) y si tiene la capacidad correspondiente a las funciones preventivas previstas a realizar.
- Trabajadoras y Trabajadores designados. Las empresas pueden designar a uno o varios trabajadores o trabajadoras para ocuparse de la actividad preventiva, siempre y cuando dispongan de la capacidad correspondiente a las funciones a desempeñar.
- Servicio de Prevención Ajeno (SPA). Las empresas pueden realizar la prevención contratando a un SPA siempre y cuando no tengan cubierta la prevención por medio de alguna de las modalidades anteriores, y no tengan la obligación de constituir un servicio de prevención propio. Los SPA son entidades dedicadas a actividades preventivas que deben estar acreditadas por la autoridad laboral competente. La contratación del SPA debe ser consultada a la representación sindical con carácter previo a su elección.
- Servicio de Prevención Propio (SPP). Esta modalidad es obligatoria para las empresas que cuenten con más de 500 personas en plantilla y también para las que tengan entre 250 y 500, si se dedican a actividades peligrosas. Debe contar, como mínimo, con dos especialidades preventivas de las cuatro existentes. Las personas se dedicarán de forma exclusiva a temas preventivos y deberán contar con las instalaciones y los medios necesarios para realizar su trabajo.

- Servicio de Prevención Mancomunado (SPM). Lo podrán constituir las empresas que desarrollen sus actividades en un mismo centro de trabajo, edificio o centro comercial, las que desarrollen su actividad en un área geográfica limitada y aquellas pertenecientes a un mismo sector o grupo empresarial. También por acuerdo de negociación colectiva. Los acuerdos se adoptarán previa consulta de la representación sindical de cada una de las empresas afectadas. Las condiciones de funcionamiento deberán ser similares al de un servicio de prevención propio y siempre deberán garantizar su eficacia y operatividad. Las empresas de un determinado sector que por obligación legal deban de disponer de un servicio de prevención propio, no podrán formar parte de un servicio de prevención mancomunado.

Las empresas que no hubieran concertado el servicio de prevención con una entidad especializada ajena a la empresa, deberán someter su sistema de prevención al control de una AUDITORIA DEL SISTEMA DE PREVENCIÓN. Las auditorias por lo general se realizarán dentro de los 12 primeros meses desde que se elabore la planificación preventiva y posteriormente cada 2 o 4 años, si se trata de actividades especialmente peligrosas o cuando así lo requiera la autoridad laboral (art.30 LPRL).

6

Obligaciones de las Empresas

En cumplimiento del deber de protección, la empresa deberá garantizar la seguridad y la salud de las y los trabajadores a su servicio en todos los aspectos relacionados con el trabajo. A estos efectos, en el marco de sus responsabilidades, realizará la prevención de los riesgos laborales mediante la integración de la actividad preventiva en la empresa y la adopción de cuantas medidas sean necesarias para la protección de la seguridad y la salud de las y los trabajadores.

La empresa desarrollará una acción permanente de seguimiento de la actividad preventiva con el fin de perfeccionar de manera continua las actividades de identificación, evaluación y control de los riesgos que no se hayan podido evitar y los niveles de protección existentes y dispondrá lo necesario para la adaptación de las medidas de prevención.

Sobre la base y en función de los principios, técnicas y modalidades preventivas anteriormente referenciadas, deberá:

- **Organizar** la prevención dentro de la empresa y elaborar un plan de prevención.
- **Evaluar** los riesgos que no se puedan evitar (Evaluación Inicial).
- **Planificar** la actividad preventiva.
- **Hacer seguimiento** permanente de la actividad preventiva para asegurar la eficacia de las medidas.
- **Revisar** la evaluación y en su caso el plan de prevención, de forma periódica, cuando así lo exija la normativa, cuando existan cambios en el puesto de trabajo, ante un daño para la salud o cuando así lo decidan las partes interesadas.
- **Coordinarse** en materia de prevención, cuando en un mismo centro de trabajo tengan actividades dos o más empresas. Éstas deberán cooperar entre ellas. La empresa titular, informará y dará las instrucciones adecuadas en relación a los riesgos existentes en el centro de trabajo y sobre las medidas de protección y prevención correspondientes, así como sobre las medidas de emergencia y evacuación a aplicar.

- **Vigilar el cumplimiento de la normativa** de prevención de riesgos por las empresas contratadas, subcontratadas y ETTs.
- **Garantizar la seguridad** incluso previendo las distracciones o imprudencias no temerarias que puedan cometer las personas trabajadoras.
- **Dar prioridad a las medidas de prevención colectiva** frente a las individuales
- **Proporcionar equipos de protección individual adecuados**, velando por su uso, en aquellos puestos donde los riesgos no puedan evitarse o limitarse suficientemente con medidas de protección colectivas o con adopción de medidas organizativas. Los equipos de protección deberán adecuarse a la persona sin añadir riesgos ni molestias adicionales.
- **Informar** sobre los riesgos, medidas y actividades de protección y prevención. Esta información será realizada de manera general a través de los representantes y directamente a cada trabajadora o trabajador para sus riesgos específicos y medios de protección.
- **Formar** en el momento de la contratación, cuando se produzcan cambios de funciones, equipos o tecnologías en el puesto de trabajo.
- **Garantizar** la vigilancia periódica del estado de salud de las personas empleadas.
- **Analizar situaciones de emergencia** y adoptar medidas de primeros auxilios y evacuación para todas las personas empleadas, **y comprobar periódicamente su correcto funcionamiento.**
- **Tomar las medidas necesarias ante la existencia de riesgo grave e inminente.** Se entenderá “riesgo grave e inminente” aquel que resulte probable racionalmente que se materialice en un futuro inmediato y pueda suponer un daño grave para la salud de las y los empleados.

7

Los Derechos de los Trabajadores y Trabajadoras

Conforme al derecho básico de tener una protección eficaz en materia de seguridad y salud laboral de los trabajadores y trabajadoras, la Ley de Prevención establece como derechos:

- Información, consulta y participación (Art. 14,18 y 21 LPRL)
- Formación (Art. 14 y 19 LPRL)
- Equipos de trabajo y medios de protección (Art.17)
- Medidas de emergencia(Art. 20)
- Abandono del puesto de trabajo (Art.14 y 21 LPRL)
- Vigilancia de la salud (Art.22 LPRL)
- Documentación (Art.23)
- Coordinación de actividades empresariales (Art. 24)
- Protección de trabajadores especialmente sensibles (Art.25LPRL)
- Protección de la maternidad y de la lactancia natural (Art.26LPRL)
- Protección a menores (Art.27)
- Empresas de trabajo temporal (Art. 28)

Derecho...

- A recibir **información** directa e individualizada de los riesgos específicos del puesto de trabajo y de las medidas de protección de dichos riesgos así como las medidas de emergencia existentes.
- A la **formación** teórica y práctica suficiente en materia preventiva, centrada específicamente en el puesto de trabajo o función, debiendo ser considerada ésta como tiempo de trabajo.
- A **participar** en la empresa siendo consultados en todas las cuestiones relacionadas con la prevención de riesgos en el trabajo.

- A tener **representación**, en las empresas o centros de trabajo que cuenten con seis o más personas en plantilla. El derecho de participación se canalizará a través de los y las delegadas de prevención.
- A realizar **propuestas** a las empresas y a los órganos de participación y representación del conjunto de la plantilla.
- A interrumpir la actividad y al **abandono del puesto de trabajo** en caso de riesgo grave e inminente para la vida o la salud, no pudiendo ser objeto de sanción por ello, salvo que se obre de mala fe o se cometa negligencia grave.
- A la **vigilancia de la salud** de forma periódica en función de los riesgos inherentes al trabajo respetando la intimidad, dignidad y confidencialidad de las personas. Es obligación de la empresa ofrecer reconocimientos médicos periódicos siendo voluntario para la plantilla, excepto en los siguientes supuestos: por disposición legal, en los casos en los que los reconocimientos sean indispensables para evaluar los efectos de las condiciones de trabajo sobre la salud y en caso de que el estado de salud pueda constituir un peligro para la persona trabajadora o para terceros. En los dos últimos supuestos, se requiere un informe previo de la representación de las y los trabajadores.
- La **vigilancia de la salud** será obligatoria para la empresa, gratuita para la persona empleada, realizada en centros autorizados y por personal cualificado, respetando siempre la intimidad y dignidad de la persona y en jornada laboral siempre que sea posible. En caso contrario se descontaran las horas empleadas en la misma.
- El **coste de las medidas** relativas a la seguridad y salud laboral no debe recaer en ningún caso en las trabajadoras y trabajadores. (Resolución de la Dirección de Inspección de Trabajo basado en la NTP-471 del Instituto Nacional de Seguridad y Salud Laboral)
- En relación a los “**trabajadores o trabajadoras especialmente sensibles**”, no siendo empleados en aquellos puestos de trabajo, que por sus características personales, estado biológico conocido o situación transitoria, no respondan a las exigencias psicofísicas de los puestos de trabajo y puedan ponerse en situación de riesgo ellos u otras personas.
- A la **protección a la maternidad y a la lactancia natural**. La evaluación de riesgos deberá comprender la determinación de la naturaleza, el grado y

duración de la exposición de las trabajadoras en situación de embarazo o parto reciente a agentes, procedimientos o condiciones de trabajo que puedan influir negativamente en la salud de las trabajadoras o del feto, en cualquier actividad susceptible de presentar un riesgo específico. Si existiera riesgo para la trabajadora, se deberá **establecer** una relación de puestos de trabajo exentos de riesgos, previa consulta con los representantes de los trabajadores. Para más información, el Área de Salud Laboral de ELA ha elaborado una **Guía específica sobre RIESGO DURANTE EL EMBARAZO Y LACTANCIA** donde se resuelven dudas en torno a este tema.

- A que se adapten los **equipos de trabajo** para garantizar la seguridad y salud de la plantilla al utilizarlos y a la entrega de **equipos de protección individual** adecuados para evitar los riesgos que no se hayan podido eliminar.
- A la entrega de **documentación** relativa al plan de prevención integrado en la empresa: evaluación de riesgos, planificación de la actividad preventiva, relación de accidentes ocurridos en la empresa, fichas de datos de seguridad de los productos químicos..., etc.
- A que las y los trabajadores de **Empresas de Trabajo Temporal** disfruten del mismo nivel de protección en materia de seguridad y salud laboral que la plantilla directa de la empresa en la que prestan sus servicios.

8

Obligaciones de las Personas Empleadas

Las personas empleadas, con arreglo a su formación y siguiendo las instrucciones de la empresa,

Deberán:

- **Velar** por su seguridad y salud en el trabajo y por la de aquellas otras personas a las que pueda afectar su actividad profesional.
- **Usar** adecuadamente las máquinas, herramientas, sustancias peligrosas y, en general cualesquiera otros medios con los que desarrollen su actividad.
- **Utilizar** correctamente los medios y equipos de protección facilitados por el empleador.
- **No poner fuera de funcionamiento** y utilizar correctamente los dispositivos de seguridad existentes o que se instalen.
- **Informar** de inmediato a su superior jerárquico directo, y a las personas trabajadoras designadas para realizar actividades de protección y de prevención, acerca de cualquier situación que, a su juicio, entraña un riesgo para la seguridad y la salud del personal empleado.
- **Contribuir** al cumplimiento de las obligaciones establecidas por la autoridad competente.
- **Cooperar** con la empresa para que ésta pueda garantizar unas condiciones de trabajo que sean seguras y no entrañen riesgos.

Su incumplimiento tiene la consideración de “incumplimiento laboral” y puede ser sancionado conforme a la normativa legal o de convenio.

9

Los Delegados y Delegadas de Prevención

Son representantes de los trabajadores y trabajadoras con funciones específicas en materia de prevención de riesgos en el trabajo. Se eligen en función del tamaño de la empresa. Hasta treinta personas en plantilla, el Delegado o Delegada de Prevención será el Delegado o Delegada de Personal. En el resto de empresas, las y los Delegados de Prevención son designados por y entre la representación del personal (salvo que por negociación colectiva se adopte otro sistema y se garantice que la facultad de elección corresponde a las y los empleados), conforme a la siguiente escala:

Plantilla	Delegados/as
De 31 a 49	1
De 50 a 100	2
De 101 a 500	3
De 501 a 1000	4
De 1001 a 2000	5
De 2001 a 3000	6
De 3001 a 4000	7
De 4000 en adelante	8

Asimismo, en la negociación colectiva o mediante los acuerdos a que se refiere el artículo 83. apartado 3, del Estatuto de los Trabajadores podrá acordarse que las competencias reconocidas en esta Ley a las y los Delegados de Prevención

sean ejercidas por órganos específicos creados en el propio convenio o en los acuerdos citados.

Son Competencias de los Delegados y Delegadas de Prevención:

- **Colaborar** con la empresa en la mejora de la acción preventiva.
- **Fomentar** entre los trabajadores y trabajadoras la ejecución de la normativa de prevención.
- **Ser consultados** por la empresa con antelación a la adopción de medidas sobre la implantación y aplicación del plan de prevención de riesgos laborales, la evaluación de riesgos y la consiguiente planificación preventiva, así como cualquier otra acción que pueda tener efectos sustanciales sobre la seguridad y salud de los trabajadores y trabajadoras.
- Ejercer la labor de **vigilancia y control** de las condiciones de trabajo y el cumplimiento de la normativa de prevención.

Para el desarrollo de las citadas competencias,

los delegados y delegadas de prevención tienen las siguientes facultades:

- **Visitar los lugares de trabajo**, acceder a cualquier zona y comunicarse con los trabajadores y trabajadoras durante la jornada de trabajo, al objeto de ejercer la labor de vigilancia y control de las condiciones de trabajo y prevención, con la única limitación de no alterar el normal desarrollo del proceso productivo.
- **Acompañar al personal técnico** del Servicio de Prevención en la evaluación de carácter preventivo.
- **Acompañar a los y las representantes de la inspección de trabajo**, Osalan e INSL y ser informados de los resultados de las visitas y verificaciones que realicen en los centros de trabajo, pudiendo formular observaciones.
- **Acceder a la información y documentos** sobre los riesgos que afecten en el trabajo tanto en su conjunto, como en cada puesto de trabajo o función, así como las medidas de protección y prevención correspondientes.
- **Recibir información** sobre los daños producidos en la salud de la plantilla.

- **Ser informados** de la adscripción de los trabajadores y trabajadoras provenientes de las ETTs y de la celebración de contratos de obra o servicio (como representantes de las y los trabajadores)
- **Recibir la formación** y los medios necesarios para el ejercicio de sus funciones en tiempo de trabajo. Su coste no podrá recaer en ningún caso sobre ellos.
- **Reclamar** de la persona empleadora la adopción de las medidas preventivas y proponer mejoras en seguridad y salud laboral.
- **Acudir a la Inspección de Trabajo** cuando consideren que las medidas adoptadas por la empresa no son suficientes para garantizar la salud y seguridad en el trabajo.
- **Proponer la paralización de trabajos** en caso de riesgo grave e inminente.
- **Conocer los planes de emergencia**, lucha contra incendios y evacuación.
- **Disponer del tiempo necesario** para la investigación de los accidentes, pudiendo presentarse aún fuera de su jornada laboral en el lugar de los hechos, para acompañar al personal del servicio de prevención, al de Osalan, INSL e Inspección de Trabajo, así como para las reuniones con la empresa y Comité de Seguridad y Salud. Este tiempo será considerado en todo caso como tiempo de trabajo efectivo, sin imputación del crédito horario.
- En caso de concurrir varias actividades en un mismo centro de trabajo los delegados y delegadas de prevención de la empresa titular, podrán **recabar la adopción de medidas preventivas** para la coordinación de las actividades empresariales y podrán coordinarse con los otros delegados y delegadas de prevención de las otras empresas concurrentes.(RD 171/2004 Desarrollo Art. 24 LPRL)

Garantías y sigilo profesional.

Los delegados y delegadas de prevención tendrán las mismas garantías que las previstas en el Estatuto de los Trabajadores para la representación de los y las trabajadoras. El tiempo utilizado por las y los Delegados de Prevención para el desempeño de las funciones previstas en la Ley será considerado como de ejercicio de funciones de representación a efectos de la utilización del crédito de horas mensuales retribuidas. De la misma manera, a los Delegados de

Prevención se les aplicará lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores en cuanto al sigilo profesional debido respecto de las informaciones a que tuviesen acceso como consecuencia de su actuación en la empresa. (Art. 37 LPRL)

Documentos a los que como mínimo tienen acceso

los y las Delegadas de Prevención:

- plan de prevención
- evaluación de riesgos
- planificación de la actividad preventiva
- plan de emergencias y evacuación
- conclusiones y estadísticas de la vigilancia de la salud (informe epidemiológico)
- relación de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales con más de 1 día de baja
- características del concierto preventivo
- resultado de las investigaciones de los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales

10

Comités de Seguridad y Salud

El comité de seguridad y salud laboral es un órgano paritario y colegiado, destinado a la consulta regular y periódica de las actuaciones de la empresa en materia de prevención de riesgos laborales. Se constituirá en las empresas que cuenten con 50 o más personas en plantilla. Además de lo establecido en el capítulo de Delegados y Delegadas de Prevención, el Comité de Seguridad y Salud Laboral tendrá las siguientes facultades y competencias:

- **Participar** en la elaboración, puesta en práctica y evaluación de los planes y programas preventivos de la empresa, que deberán estar integrados en el sistema general de gestión de la empresa, tanto en el conjunto de las actividades, como en todos los niveles jerárquicos de ésta.
- **Debatir** previamente a su puesta en práctica los aspectos de la prevención en los nuevos equipos y métodos de trabajo ; los proyectos en materia de planificación, organización del trabajo e introducción de nuevas tecnologías.
- **Promover** iniciativas sobre la mejora de las condiciones laborales para la efectiva prevención de los riesgos y la corrección de las deficiencias existentes.
- **Conocer** mediante visitas la situación relativa a la prevención de riesgos en los centros.
- **Acceder** a cuantos documentos e informes relativos a las condiciones de trabajo sean necesarios para el cumplimiento de sus funciones.
- **Analizar** los daños producidos en la salud de las personas empleadas, valorar sus causas y proponer las medidas preventivas oportunas.
- **Conocer** la memoria y programación anual del servicios de prevención.

Este comité adoptara sus propias normas de funcionamiento. Se reunirá como mínimo **trimestralmente** o cuando lo solicite una de las partes. Asimismo, podrán participar en el comité con voz pero sin voto; las y los delegados sindicales, personal técnico en prevención de la empresa o ajenos a ella que no estén incluidos en el comité y personas empleadas de la empresa que cuenten con una cualifi-

cación especial sobre alguna cuestión a tratar en el comité, siempre que lo solicite alguna de las dos partes. Podrán acordar la realización de reuniones conjuntas con otras empresas con actividades en el mismo centro de trabajo (coordinación actividades empresariales).

11

Responsabilidades de las Empresas

El art. 14 de la Ley de PRL, impone al empresario o empresaria una serie de obligaciones a fin de garantizar la seguridad y la salud en el trabajo. En caso de incumplimiento y dependiendo de la gravedad y resultado del mismo, las empresas pueden ser sancionadas por falta de medidas de seguridad con un recargo de prestaciones que varía entre el 30% y el 50%. La capacidad para resolver el recargo, previo informe de la Inspección de Trabajo, recae en el INSS y su abono corresponde a la empresa, no siendo asegurable la cuantía. El procedimiento de recargo, lo puede proponer la propia Inspección de Trabajo una vez comprobado el incumplimiento de las obligaciones en materia de seguridad o bien, lo puede iniciar la persona afectada o el sindicato en su nombre, mediante la solicitud a la Inspección de Trabajo o directamente al INSS. Se dispone de 5 años de plazo para iniciar esta solicitud.

La empresa asimismo pueden incurrir en:

- Responsabilidad administrativa
- Responsabilidad civil
- Responsabilidad penal

12

La Negociación Colectiva y la Salud Laboral

La Ley de Prevención de Riesgos Laborales es una Ley de derecho mínimo e indisponible. La ley puede y debe ser mejorada por negociación colectiva. Así, la acción sindical y la negociación colectiva específica en materia de Salud Laboral son instrumentos para incorporar reivindicaciones que mejoren la seguridad y salud en la empresa.

Aspectos como la gestión de la prevención en la empresa, las condiciones de vigilancia de la salud o la formación e información sobre los riesgos derivados de los puestos de trabajo, deben ser objeto de tratamiento y mejora en negociación colectiva.

De la misma manera, la negociación colectiva debe ser un referente para tratar otras cuestiones en las que las y los representantes de los trabajadores y trabajadoras sólo tienen el derecho de ser informados. El desarrollo de estas cuestiones sin embargo, puede tener una importante incidencia en la salud de los trabajadores y trabajadoras. Estamos hablando de materias como las relativas a la elección del Servicio de Prevención Ajeno (en su caso), la elección de la Mutua de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales, evitar que el control de la gestión de enfermedad común recaiga en la Mutua o la utilización de otros sistemas alternativos de elección de los y las Delegadas de Prevención.

Resumiendo...

DERECHOS DE LAS PERSONAS EMPLEADAS	ARTICULOS DE LA LEY
Información	Art. 14,18.1 y 21
Formación	Art. 14 y 19
Consulta	Art. 14,18.2, 33 y 34
Evaluación y adopción de medidas	Art. 14
Participación	Art. 14,18 y 34
Vigilancia de la salud	Art. 14 y 22
Equipos de protección	Art. 17
Colaboración con la inspección	Art. 40
Acceso a la documentación	Art. 23, 36.2b y 39.2b
Protección a la maternidad y lactancia	Art. 26
Protección a especialmente sensibles	Art. 25
Protección a menores	Art. 27
Trabajadoras temporales y ETT's	Art. 28
Paralización de la actividad	Art. 14.1, 21 y 36.2g
Emergencias	Art. 14 ,21, 32bis y 36.2

13

Preguntas más frecuentes

1.- ¿Qué se entiende por Prevención de Riesgos Laborales?

Es el conjunto de medidas adoptadas en las diferentes áreas de la empresa con el objetivo de eliminar o disminuir los riesgos derivados del trabajo.

2.- ¿Cuál es el ámbito de aplicación de la ley 31/95 de Prevención de Riesgos Laborales?

Esta ley afecta a todo trabajador o trabajadora por cuenta ajena, así como al personal de las Administraciones Públicas y a las cooperativas. Existen algunas excepciones como pueden ser: actividades de policía, seguridad y resguardo aduanero, servicios operativos de protección civil en los casos de grave riesgo y catástrofe pública.

3.- ¿Qué son los riesgos laborales?

La Ley de Prevención define como riesgo laboral la posibilidad de que una persona trabajadora sufra un determinado daño en la salud derivado de las condiciones de trabajo, esto es, de cualquier característica del trabajo que pueda generar riesgos para su seguridad y su salud: las características de los locales, las instalaciones, los equipos, los productos utilizados, los procedimientos de utilización y la organización del trabajo, etc.

4.- ¿Cómo se identifican los riesgos ?

La evaluación de riesgos laborales es la herramienta más eficaz para tener un diagnóstico real de los riesgos existentes en todos los puestos de trabajo de la empresa: en las tareas, en los materiales, en los equipos de trabajo y demás. En este documento se identifican los riesgos para poder eliminarlos en origen y los riesgos que no se puedan eliminar, son valorados para determinar medidas preventivas con vistas a reducirlos. Es un documento vivo, lo que significa que la evaluación será revisada y actualizada periódicamente para

incluir cualquier cambio significativo en la empresa. Los y las trabajadoras debemos ser parte activa en la elaboración de la evaluación de riesgos. La empresa está obligada a informar a toda la plantilla de las conclusiones de la evaluación sobre los riesgos detectados en su puesto de trabajo y de las medidas preventivas correspondientes, así como de las medidas de emergencia para el conjunto de la empresa.

5.- ¿Si la empresa tiene varios centros de trabajo hay que realizar la evaluación de riesgos de cada uno de ellos o con hacer uno solo es suficiente?

Hay que realizar tantas evaluaciones como centros de trabajo existan ya que las condiciones pueden ser diferentes en cada uno de ellos.

6.- ¿Además de la evaluación de riesgos en seguridad, en ergonomía, la vigilancia de la salud y en su caso la higiene industrial, es obligatorio para las empresas la evaluación de riesgos psicosociales?

Así es, los aspectos relacionados con el contenido y la organización del trabajo, pueden originar la pérdida de salud de los trabajadores. Como todo riesgo que no se ha podido evitar se debe proceder a su evaluación y además de una necesidad constituye una obligación de las empresas.

7.- ¿Es obligatorio formar a la plantilla en prevención de riesgos laborales?

Sí. La empresa está obligada a que todo trabajador y trabajadora reciba una formación específica, suficiente y adecuada a los riesgos de su puesto de trabajo y de las posibles situaciones de emergencia que se pudieran dar en la empresa, que incluya una parte teórica y otra práctica. Esta formación deberá repetirse periódicamente. El coste recaerá sobre la empresa, por lo que los cursos de formación se realizarán siempre que sea posible, dentro de jornada laboral o en su defecto, se descontará el tiempo invertido en la misma. No debemos confundir el deber del empresario/a de informar sobre los riesgos con el deber de formar. Esto último exige una planificación que incluye fechas, responsables y demás y debe de ser aprobado por las y los Delegados de Prevención.

8.- ¿Es necesario que los y las trabajadoras reciban formación específica en medidas de emergencia y primeros auxilios?

Sí . Como hemos comentado la plantilla debe estar informada y formada sobre las medidas de emergencia. Cada trabajador o trabajadora debe saber que hacer en caso. Para ello además de la planificación se deben realizar simulacros periódicos, con independencia del tamaño de empresa. En el caso de un centro (escolar, residencias de tercera edad, administración.....) se debe realizar un plan específico (normas de autoprotección) teniendo en cuenta las características y usuarios del mismo.

9.- ¿Quiénes son los representantes de los y las trabajadoras en materia de seguridad y salud en el trabajo?

Son las y los Delegados de Prevención. Deberán ser elegidos por y entre las y los representantes de la plantilla y su número se define en función del tamaño de la misma, aunque siempre se puede establecer otro método por negociación colectiva. Para poder cumplir con las competencias establecidas en la Ley de Prevención deberán recibir una formación específica que en la CAPV se regula mediante el “Acuerdo Interprofesional en materia de salud y prevención de riesgos laborales”(19 de diciembre de 1997).

10.- ¿Los y las Delegadas de Prevención disponen de un crédito horario para realizar funciones de seguridad y salud laboral?

Salvo que el convenio colectivo lo contemple, no disponen de un crédito horario específico para funciones en prevención. Solamente cuentan con las horas sindicales establecidas como representantes de la plantilla, pero se puede conseguir una ampliación de horas mediante la negociación colectiva. Por otra parte, los Delegados y Delegadas de Prevención podrán acompañar a los técnicos de Prevención de Riesgos Laborales que actúen para la empresa, a los funcionarios de la Administración durante el ejercicio de sus funciones y personarse en el lugar de un accidente laboral, así como tomar parte en reuniones del comité de seguridad y salud o a cualesquiera otras convocadas por la empresa en materia de salud laboral, considerando este tiempo como tiempo de trabajo efectivo, sin imputación al mencionado crédito horario.

11.- ¿El o la Delegada de Prevención puede incidir sobre qué servicio de prevención o mutua contrata la empresa?

Dentro de las competencias de las y los Delegados de Prevención está el que sean consultados en toda materia referente a la seguridad y salud laboral, con carácter previo a su ejecución, pudiendo emitir propuestas a la empresa. La decisión negativa de la empresa a las medidas propuestas por los Delegados y Delegadas de Prevención deberá ser motivada.

12.- ¿Qué materia debe la empresa consultar a los y las trabajadoras?

La consulta de los temas descritos a continuación debe realizarse con la debida antelación para que los Delegados y Delegadas de Prevención puedan realizar en cada caso el informe pertinente. Para dicho informe dispondrán de 15 días y en los casos de riesgo grave e inminente dispondrán de todo el tiempo necesario.

- la planificación y organización del trabajo en la empresa
- el desarrollo de nuevos procesos
- los métodos o sistemas de evaluación
- la designación de los trabajadores y trabajadoras de la actividad preventivas
- la elección del servicio de prevención ajeno
- la designación de los y las trabajadoras en el plan de emergencia
- los procedimientos de transmisión de la información
- el diseño y la organización de la formación
- relación de puestos de trabajo exentos para las trabajadoras embarazadas

13.- ¿Puede coincidir que la misma persona sea Delegado o Delegada de Prevención y trabajador o trabajadora designada?

No. La persona designada no es un Delegado o Delegada de Prevención. Lo elige la empresa y se ocupa de la actividad preventiva, siendo una de las posibles modalidades que establece la Ley para desarrollar las actividades preventivas, mientras que un Delegado o Delegada de Prevención se elige entre los representantes de los trabajadores y trabajadoras.

14.- ¿Pueden los y las Delegadas de Prevención incurrir en responsabilidades en materia de prevención de riesgos?

No, los y las delegadas de prevención no son técnicos de prevención, solo son representantes de los y las trabajadoras en esta materia por lo que no tienen responsabilidad alguna.

15.- ¿Cuándo se puede crear un comité de seguridad y salud?

Se podrá crear en todas las empresas o centros de trabajo que cuenten con una plantilla de 50 o más empleados o empleadas. En empresas o centros de trabajo que tengan menos de 50, se podrá establecer por Convenio Colectivo.

16.- ¿Qué son los EPI s o Equipos de Protección Individual?

Cualquier equipo destinado a proteger al trabajador o trabajadora de un riesgo que no se haya podido eliminar previamente, se conoce como Equipo de Protección Individual (EPI). Los proporcionará la empresa y serán adecuados a la naturaleza de los riesgos identificados en cada puesto y se adaptarán a las características de la persona. Los EPI s siempre se entregarán después de implantar protecciones colectivas y verificar que todavía existe algún riesgo que no se ha podido eliminar. Deben estar certificados, homologados y llevar consigo instrucciones de uso y mantenimiento. Los procedimientos de trabajo de cada puesto indicaran la obligatoriedad de uso de los equipos y los y las trabajadoras serán responsables del uso de los mismos.

17.- ¿Y si trabajo a través de una ETT?

La Ley de Prevención establece que las personas empleadas a través de una ETT deben tener el mismo nivel de protección que los de la empresa usuaria. La empresa usuaria deberá facilitar los equipos de protección individual si fuera necesario. Para cualquier problema o consulta en materia preventiva, podrán dirigirse a sus propios Delegados y Delegadas de Prevención, o en su defecto, a los y las Delegadas de Prevención de la empresa en la que prestan sus servicios.

18.- ¿Qué es un recurso preventivo?

Es una o varias personas designadas por la empresa y capacitadas con un nivel de formación adecuado en prevención de riesgos, que dispone de los medios necesarios y de conocimientos suficientes para vigilar el cumplimiento en materia preventiva de las actividades o situaciones concretas definidas por la empresa que impliquen un riesgo importante.

19.- ¿Cuándo es necesaria su presencia?

La empresa deberá designar una o varias personas como recurso preventivo en los siguientes tres casos:

- Cuando los riesgos pueden 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 hacen preciso el control de la correcta aplicación de los métodos de trabajo.
- Actividades o procesos reglamentariamente considerados como peligrosos o con riesgos especiales.
- 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 podrá nombrar a trabajadores/as designadas de la empresa, del servicio de prevención propio o del servicio de prevención ajeno. Los recursos preventivos deberán contar con una formación específica, disponer de medios y ser suficiente en número para los riesgos detectados.

No obstante, la empresa podrá asignar la presencia de forma expresa a uno o varios trabajadores o trabajadoras de la empresa que, sin formar parte del servicio de prevención propio, ni ser trabajadores/as designadas, reúnan los conocimientos, la cualificación y la experiencia necesarios en las actividades o procesos en los que se requiera y cuenten con la formación preventiva correspondiente, como mínimo a las funciones de nivel básico. En este supuesto tales empleados o empleadas deberán mantener la necesaria colaboración con los recursos preventivos de la empresa.

20.- ¿Qué formación debe tener un recurso preventivo?

Deben reunir los conocimientos, la cualificación y la experiencia necesarios en las actividades o procesos en los que se requiera y cuenten con la formación preventiva correspondiente. Es decir, no hay una formación estándar, deberá tener una formación suficiente según la actividad y riesgos que dan origen a su designación y como mínimo a las funciones de nivel básico.

21.- ¿Pueden ser designados como recurso preventivo las y los Delegados de Prevención?

En la normativa no existe una prohibición expresa, pero se entiende que por incompatibilidad de funciones las y los delegadas de prevención no deben ser designados como recurso preventivo. Sin embargo en casos excepcionales y con carácter temporal y limitado, los y las Delegadas de Prevención pueden ser designadas como “trabajadores/as asignadas”, que tienen las mismas funciones que un recurso preventivo siempre y cuando cuenten con la formación pertinente. Pero este último caso solo se dará en situaciones de fuerza mayor.

22.- ¿Tengo responsabilidades si soy designado recurso preventivo?

No se contemplan responsabilidades administrativas para los recursos preventivos, pero sí de otro orden, como penal o civil.

23.- ¿Es obligatorio hacerse los reconocimientos médicos?

El empresario o empresaria está obligado a garantizar una vigilancia de la salud específica y periódica para detectar posibles problemas en la salud de sus empleados y empleadas derivados de los riesgos de sus puestos de trabajo. Como norma general, los reconocimientos médicos son voluntarios pero existen excepciones que recoge la Ley de Prevención:

- La existencia de un imperativo legal
- Si el reconocimiento es imprescindible para la evaluación de las condiciones de trabajo sobre la salud de las personas empleadas y aquellos en los que el estado de salud del trabajador o trabajadora pueda constituir un riesgo para si mismo o para el resto de la plantilla o terceros

- Las actividades que aparecen en el Anexo I del Reglamento de los Servicios de Prevención

Los reconocimientos médicos se harán al inicio del contrato, periódicamente (normalmente uno anual), tras ausencias prolongadas por motivos de salud o cuando cambien las condiciones laborales.

24.- ¿Pueden realizarse los reconocimientos médicos en las instalaciones de mi empresa o en una unidad móvil?

Los equipos sanitarios móviles como pueden ser autobuses, caravanas o furgonetas, solo podrán utilizarse con carácter excepcional para la realización de los reconocimientos médicos. Asimismo, siempre deben de contar con la autorización por parte de la entidad competente.

25.- En caso de accidente laboral, ¿qué se debe exigir a la empresa?

Cuando ocurre un accidente de trabajo, la empresa o su Servicio de Prevención deberá cumplimentar un parte de accidente para aquellos accidentes con baja de más de un día y remitirlo, en el plazo máximo de 5 días hábiles, a la entidad gestora o colaboradora que tenga contratada para la gestión de las contingencias profesionales. En caso de accidentes graves, muy graves o mortales, la empresa comunicará lo sucedido a la autoridad laboral en el plazo máximo de 24 horas.

A su vez, la empresa deberá realizar un informe interno de investigación del accidente, en el que se determinen las causas del mismo y proponga medidas correctoras para evitar que ese accidente vuelva a ocurrir. La empresa informará a toda la plantilla de las conclusiones del informe y se entregará copia al delegado o delegada de prevención.

Si el accidente ha sido investigado por Osalan, INSL o la Inspección de Trabajo, la persona accidentada podrá solicitar dicho informe directamente a esos organismos o a la Delegación de Trabajo.

Aun así, en caso de tener dudas acerca de un accidente ocurrido en tu empresa, acude al Sindicato donde se te dará asesoramiento sobre qué pasos dar en cada momento para hacer un seguimiento adecuado del accidente. Asimismo, el área de Salud Laboral cuenta con una publicación sobre la “Intervención sindical ante los accidentes de trabajo” donde se aclaran los principales conceptos en caso de accidente laboral.

26.- ¿Dónde se pueden interponer denuncias relacionadas con la prevención?

El organismo oficial donde debemos dirigirnos para denunciar un problema de salud laboral será Inspección de Trabajo, que tiene potestad sancionadora. A nivel autonómico, Osalan es un organismo dedicado íntegramente a la prevención de riesgos en la CAPV y Navarra cuenta con el Instituto Navarro de Salud Laboral (INSL). En ambos organismos también se pueden interponer denuncias de carácter preventivo.