

# Guía Básica

## del Delegado/a de Prevención

---



GOBIERNO  
DE ESPAÑA

MINISTERIO  
DE TRABAJO, MIGRACIONES  
Y SEGURIDAD SOCIAL

FINANCIADO POR:



FUNDACIÓN  
ESTATAL PARA  
LA PREVENCIÓN  
DE RIESGOS  
LABORALES, F.S.P.

AT2018-0032



Navarra



Esta publicación se realiza en el marco de las acciones transversales AT2018-0032 financiada por la **Fundación Estatal para la Prevención de Riesgos Laborales (FEPR)**.

Este trabajo supone la actualización y reedición de la guía editada por UGT de Navarra en 2015, en el marco de la Acción At-00216/2014, igualmente financiada por la Fundación Estatal para la Prevención de Riesgos Laborales.

Edita: **UGT de NAVARRA**

Diseña e imprime: Gráficas Abegi

Depósito Legal: NA 1011/2019

1. INTRODUCCION .....	5
2. CONCEPTOS BÁSICOS .....	6
3. DELEGADO DE PREVENCIÓN .....	9
3.1 ¿POR QUÉ ES IMPORTANTE LA FIGURA DEL DELEGADO/A DE PREVENCIÓN?.....	9
3.2 ¿CÓMO SON ELEGIDOS LOS DELEGADOS/AS DE PREVENCIÓN?.....	9
3.3 ¿CUÁLES SON LAS FUNCIONES DEL DELEGADO/A DE PREVENCIÓN? .....	10
3.4 ¿ES LO MISMO UN TRABAJADOR/A DESIGNADO QUE UN DELEGADO/A DE PREVENCIÓN? .....	11
3.5 ¿QUÉ ES EL CRÉDITO HORARIO? .....	12
3.6 ¿TODAS LAS ACTIVIDADES QUE REALIZA COMO DELEGADO/A DE PREVENCIÓN ESTAN SUJETAS A CRÉDITO HORARIO?. .....	12
3.7 ¿CÓMO PUEDEN COLABORAR CON LA EMPRESA PARA MEJORAR LAS CONDICIONES DE SEGURIDAD Y SALUD? .....	12
3.8 ¿SOBRE QUÉ MATERIAS TIENE DERECHO A SER CONSULTADO COMO REPRESENTANTE DE LOS TRABAJADORES/AS?.....	13
3.9 ¿EN QUÉ CONSISTE SU LABOR DE VIGILANCIA Y CONTROL?.....	13
3.10 ¿CÓMO HA DE HACER LLEGAR A LA EMPRESA LAS DEFICIENCIAS DETECTADAS EN MATERIA PREVENTIVA?.....	13
4. COMITÉ DE SEGURIDAD Y SALUD .....	14
5. DERECHO A LA INFORMACIÓN Y FORMACIÓN.....	15
5.1 INFORMACIÓN.....	16
A. ¿QUÉ INFORMACIÓN PREVENTIVA DEBE FACILITARLE LA EMPRESA? .....	16
B. ¿TIENE OBLIGACIÓN LA EMPRESA DE DAR UNA COPIA DE LA DOCUMENTACIÓN PREVENTIVA QUE LE SOLICITE? .....	17
5.2 FORMACIÓN. ....	17
A. ¿QUIÉN TIENE QUE FACILITARLE LA FORMACIÓN NECESARIA PARA EL EJERCICIO DE SUS FUNCIONES?.....	17

B. ¿QUÉ FORMACIÓN EN MATERIA DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES TIENEN QUE FACILITAR AL DELEGADO DE PREVENCIÓN? .....	18
C. ¿QUÉ OCURRE SI LA EMPRESA NO LE FACILITA LA FORMACIÓN? .....	18
D. ¿EL TIEMPO QUE DEDICA A SU FORMACIÓN COMO DELEGADO/A DE PREVENCIÓN SE COMPUTA COMO HORAS SINDICALES, O COMO HORAS DE TRABAJO?.....	18
E. ¿PUEDEN ASISTIR A CURSOS O EVENTOS FORMATIVOS EN MATERIA PREVENTIVA ORGANIZADOS FUERA DE LA EMPRESA (SINDICATO, ENTIDADES ESPECIALIDAS EN FORMACIÓN PREVENTIVA, ETC.)? .....	18
6. DERECHO DE CONSULTA Y PARTICIPACIÓN. ....	19
6.1 CONSULTA. ....	19
A. ¿CÓMO DEBEN LOS DELEGADOS DE PREVENCIÓN EJERCER SU DERECHO A SER CONSULTADOS? .....	20
B. ¿QUÉ OCURRE SI LA EMPRESA NO ATIENDE LAS PROPUESTAS QUE REALIZAN LOS DELEGADOS/AS DE PREVENCIÓN? .....	20
6.2 DERECHO DE PARTICIPACIÓN Y REPRESENTACIÓN. ....	21
A. ¿DE QUÉ FORMA SE DEBE EJERCER LA PARTICIPACIÓN EN LA ACTIVIDAD PREVENTIVA DE LA EMPRESA? .....	21
7. LA PERSPECTIVA DE GÉNERO EN LA SALUD LABORAL. ....	22
7.1. LEY ORGÁNICA 3/2007 APOYO A LA CONCILIACIÓN ENTRE LA VIDA LABORAL, PRIVADA Y FAMILIAR DE HOMBRES Y MUJERES. ....	22
7.2. PLAN DE IGUALDAD .....	23
7.3. ETAPAS DEL PLAN DE IGUALDAD. ....	24
8. LEY DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES. ....	26

## GUÍA BÁSICA DEL DELEGADO DE PREVENCIÓN

### 1. INTRODUCCIÓN

La Ley de Prevención de Riesgos Laborales contempla como uno de sus pilares la figura del delegado/a de prevención, al que se le asignan facultades y competencias para que pueda ejercer en el marco de la empresa el importante papel que le corresponde como representante legítimo de los trabajadores.

Con el objetivo de alcanzar el índice de siniestralidad CERO en los centros de trabajo, la UGT de Navarra ha actualizado esta Guía básica para los delegados y delegadas de prevención, financiada por la Fundación Estatal para la Prevención de Riesgos Laborales, que pone a su disposición información y orientaciones para el ejercicio de las facultades y competencias que la Ley les reconoce.

Como novedad, se ha añadido un Capítulo dedicado a la Perspectiva de género en la Salud Laboral, incluyendo información para la elaboración de Planes de Igualdad en las empresas, dado que La Estrategia Española de Seguridad y Salud en el Trabajo 2015-2020, insta a promover un enfoque de género en las actividades preventivas que permita detectar peculiaridades y garantizar la protección adecuada de las trabajadoras.

Por último, queremos agradecer a todos nuestros delegados/as de prevención, su compromiso, esfuerzo y dedicación, ya que los avances que se han logrado en materia preventiva no hubieran sido posibles sin el ejercicio responsable de su trabajo y acción sindical. Hay que seguir trabajando para que esa meta de lograr el índice de siniestralidad cero, deje de ser solo un anhelo y pase a ser una realidad cuanto antes.

**MARISOL VICENTE YOLDI**

*Secretaria de Política Sindical de la UGT de Navarra*

## 2. CONCEPTOS BÁSICOS

A continuación vamos a explicar algunos conceptos básicos en materia preventiva que es necesario que conozcamos como Delegados y Delegadas de Prevención.

**Ley de Prevención de Riesgos Laborales** (Ley 31/1995 de 8 de Noviembre) Es la normativa básica que establece las obligaciones del empresario/a y los derechos y deberes de los trabajadores/as en materia preventiva.

- **Condiciones de Trabajo**

Cualquier característica del mismo que pueda tener una influencia significativa en la generación de riesgos para la seguridad y la salud del trabajador/a.

- **Prevención**

Conjunto de actividades o medidas adoptadas o previstas en algunas fases de actividad de la empresa con el fin de evitar o disminuir los riesgos derivados del trabajo.

- **Peligro**

Circunstancia o situación presente en el ambiente de trabajo con capacidad de ocasionar un daño para la salud y seguridad del trabajador/a.

- **Riesgo laboral**

Posibilidad de que un trabajador/a sufra un determinado daño a consecuencia del trabajo. Para calificar un riesgo desde el punto de vista de su gravedad, se valorarán conjuntamente la probabilidad de que se produzca el daño y la severidad del mismo.

- **Riesgo Psicosocial**

La posibilidad de que un trabajador/a sufra un determinado daño en su salud física o psíquica, ya sea por la inadaptación de los puestos, métodos y procesos de trabajo a las competencias del trabajador/a, como a consecuencia de la influencia negativa de la organización y condiciones de trabajo, así como de las relaciones sociales en la Empresa y de cualquier otro “factor ambiental” del trabajo. El Estrés, el Burnout, la Violencia en el trabajo y el Acoso psicológico laboral, son ejemplos de riesgos psicosociales.

- **Daño**

Cualquier lesión que sufra el trabajador/a en el trabajo a consecuencia del mismo. Hablamos, por tanto, de enfermedades, patologías o lesiones sufridas con motivo u ocasión del trabajo.

- **Accidente de Trabajo**

Se define como (1 Artículo 115 del Real Decreto Legislativo1/1994, textorefundido de la Ley General de la Seguridad Social.) : “toda lesión corporal que el trabajador/a sufra con ocasión o, a consecuencia del trabajo que ejecuta por cuenta ajena”. No obstante, desdeun punto de vista técnico - preventivo se puede definir como: “todo suceso anormal, no querido ni deseado que rompe la continuidad del trabajo de forma súbita e inesperada y, que implica un riesgo potencial de daños para la persona y/o cosas”.

- **Enfermedad Profesional**

Legalmente, una Enfermedad Profesional (Artículo 116 del Real Decreto Legislativo1/1994, texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social.) es “la contraída a consecuencia del trabajo ejecutado por cuenta ajena en las actividades que se especifiquen en el cuadro (Anexo 1 del Real Decreto 1299/2006, Cuadro de enfermedades profesionales en el sistema de la Seguridad Social y se establecen criterios para su notificación y registro )que se apruebe por las disposiciones de aplicación y desarrollo de esta Ley, y que esté provocada por la acción de los elementos o sustancias que en dicho cuadro se indique para cada enfermedad profesional”. Desde un punto de vista técnico es “aquel proceso lento y paulatino del deterioro de la salud, producido por una exposición crónica a situaciones adversas, debido al ambiente en que se desarrolla el trabajo, o por la forma en que se encuentra organizado”.

- **Evaluación de Riesgos Laborales**

La Empresa debe, en primer lugar, identificar los riesgos a los que pueden estar expuestos los trabajadores/as en su puesto de trabajo, o con motivo de su actividad, y poner las medidas necesarias para evitarlos. Cuando estos riesgos no puedan ser evitados, la Empresa deberá realizar una evaluación de los mismos. La evaluación de riesgos laborales es la primera y más importante de las obligaciones del empresario/a en materia preventiva. Se trata de un proceso dirigido a estimar la magnitud de los riesgos existentes en los puestos de trabajo, obtener la información necesaria para que la Empresa pueda decidir el tipo de medidas que deben adoptarse. Así mismo, facilita a la Empresa un conocimiento previo y exhaustivo del medio de trabajo y de los riesgos reales o potenciales que en él puedan producirse.

- **Plan de Prevención**

La normativa establece que la prevención debe integrarse en el conjunto del

sistema general de gestión de la Empresa. Esta integración abarca a todas las actividades que se realicen y a todo el personal de la Empresa, con independencia de su puesto y responsabilidad. Para ello la Empresa debe elaborar un Plan de Prevención (Artículo 16 de la Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales). Se trata de un documento, aprobado por la Dirección, que contiene el organigrama de la empresa, las responsabilidades de los diferentes niveles jerárquicos (desde la alta dirección, a los mandos intermedios), las funciones, las instrucciones, y métodos de trabajo, y los recursos económicos, técnicos y materiales necesarios.

- **Planificación de la actividad preventiva**

Cuando tras la realización de la evaluación de riesgos se pone de manifiesto que existen situaciones de peligro, el empresario/a debe realizar una planificación de la actividad preventiva. Su objetivo es eliminar, reducir y/o controlar dichos riesgos, conforme a un orden de prioridades en función de la magnitud y número de trabajadores/as, expuestos.

Debe incluir las situaciones de riesgo, las medidas preventivas o correctoras que se van a aplicar, los plazos (días, meses, años) para su implantación, los responsables de su ejecución y los recursos económicos necesarios para llevarlas a término.

- **Procedimiento**

Es el documento que establece la manera de ejecutar determinadas acciones que suelen realizarse de la misma forma, con una serie común de pasos claramente definidos.

Habitualmente están documentados y recogen, entre otras: el objetivo y su alcance, las responsabilidades de los agentes implicados, una descripción de los pasos que se llevan a cabo para su desarrollo, etc.

- **Técnicas Preventivas**

Existen cinco técnicas preventivas: seguridad en el trabajo, higiene industrial, ergonomía, psicología aplicada y vigilancia de la salud.

- **Seguridad en el Trabajo**

Técnica de prevención de los accidentes de trabajo que actúa analizando y controlando los riesgos originados por los factores mecánicos ambientales.

- **Higiene Industrial**

La técnica de prevención de las enfermedades profesionales que actúa identi-



ficando, cuantificando, valorando y corrigiendo los factores físicos, químicos y biológicos ambientales presentes en el trabajo.

- **Ergonomía**

Es el estudio sistemático de la relación de las personas en su entorno de trabajo con el fin de mejorar su situación laboral, sus condiciones de trabajo y las tareas que realizan.

- **Psicosociología aplicada**

Estudio y evaluación de las condiciones presentes en el ambiente laboral directamente relacionadas con la organización del trabajo, el contenido y la realización de la tarea, con capacidad para afectar el desarrollo del trabajo y la salud del trabajador/a. Se ocupa de los factores organizativos que afectan tanto al bienestar o salud (física, psíquica y social) del trabajador/a, como al desarrollo del trabajo.

- **Vigilancia de la Salud**

Recogida sistemática y continua de datos acerca de un problema específico de salud; su análisis, interpretación y utilización en la planificación, implementación y evaluación de programas de salud.

Nos ayuda a identificar problemas individuales y colectivos, a planificar la acción preventiva y a evaluar la efectividad de las medidas preventivas aplicadas.

### **3. DELEGADO DE PREVENCIÓN**

Es el representante de los trabajadores/as, con funciones específicas en materia de prevención de riesgos laborales.

#### **3.1 ¿POR QUÉ ES IMPORTANTE LA FIGURA DEL DELEGADO/A DE PREVENCIÓN?**

El Delegado/a de Prevención es fundamental y clave en la consecución e implantación de medidas para la mejora de las condiciones de trabajo. Tiene el cometido de velar por que la Empresa cumpla con sus obligaciones en materia preventiva, para garantizar los mayores niveles de salud y seguridad para los trabajadores/as.

#### **3.2 ¿CÓMO SON ELEGIDOS LOS DELEGADOS/AS DE PREVENCIÓN?**

Los Delegados/as de Prevención son designados por y entre los Representantes Legales de los Trabajadores/as (Miembros del Comité de Empresa y/o Delegados/as de Personal) El número de Delegados/as de Prevención dependerá del número de traba-

jadores/as de la empresa, con arreglo a lo establecido en el Artículo 35 2., de la LRPL. Si bien puede acordarse otras formas de elección de los Delegados/as de Prevención, en cualquier caso, debe quedar garantizado que la elección de éstos se realice por los trabajadores/as y/o por sus representantes. En ningún caso esta elección podrá ser realizada por la Empresa.

### 3.3 ¿CUÁLES SON LAS FUNCIONES DEL DELEGADO/A DE PREVENCIÓN?

Los Delegados/as de Prevención tienen como función principal la cooperación con la Empresa en todos aquellos aspectos que supongan mejorar las condiciones de salud y seguridad en el trabajo, ayudando al desarrollo de una cultura preventiva y participando en la promoción de métodos y procedimientos de trabajo saludables. Para ello, la normativa les ha dotado de las siguientes competencias y facultades:

1. **Colaborar** con la dirección de la empresa en la mejora de la acción preventiva.
2. **Promover y fomentar** la cooperación de los trabajadores en la ejecución de la normativa sobre prevención de riesgos laborales.
3. **Ser consultado por el empresario**, con carácter previo a su ejecución, acerca de las decisiones a que se refiere el artículo 33 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.
4. Ejercer una **labor de vigilancia y control** sobre el cumplimiento de la normativa de prevención de riesgos laborales.

Los delegados de prevención están facultados para:

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

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

**III. Recibir del empresario las informaciones** obtenidas por éste procedentes de las personas u órganos encargados de las actividades de protección y prevención en la empresa, así como de los organismos competentes para la seguridad y la salud de los trabajadores.

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

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

**VI. Proponer al órgano de representación de los trabajadores la adopción del acuerdo de paralización de las actividades** a que se refiere artículo 21.3 (cuando los trabajadores estén o puedan estar expuestos a un riesgo grave e inminente con ocasión de su trabajo).

Los informes que deban emitir los delegados de prevención, por su derecho a ser consultados en determinadas materias, deberán elaborarse en un plazo de quince días, o en el tiempo imprescindible cuando se trate de adoptar medidas dirigidas a prevenir riesgos inminentes. Transcurrido el plazo sin haberse emitido el informe, el empresario podrá poner en práctica su decisión.

### 3.4. ¿ES LO MISMO UN TRABAJADOR/A DESIGNADO QUE UN DELEGADO/A DE PREVENCIÓN?

Un trabajador/a designado no es un Delegado/a de Prevención. Mientras que los Delegados/as son elegidos por y entre los Representantes de los Trabajadores/as, el trabajador/a designado es elegido por la Empresa, para colaborar activamente en el desarrollo del plan preventivo. El trabajador/a designado no es, por tanto, un Representante de los Trabajadores/as (Artículo 36 y 39 de la Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales).

Este trabajador/a puede compatibilizar sus actividades en materia de seguridad y salud con aquellas otras que le han sido asignadas, en función de sus capacidades y disponibilidad. Para poder ejercer sus funciones deberá disponer, al menos, de una formación preventiva de nivel básico (NTP 565: Sistema de gestión preventiva: organización y definición de funciones preventivas).

No obstante esta formación tendrá que adecuarse en relación del tamaño de la empresa, la actividad, los riesgos, las características del plan preventivo, etc. En ocasiones puede ser necesaria una formación de nivel intermedio o superior para el cumplimiento de sus funciones.

El trabajador/a designado debería tener una categoría profesional que le permita poder desarrollar sus funciones con independencia y autoridad, de forma que las decisiones que adopte en materia preventiva se vean debidamente respaldadas por la Dirección de la Empresa.

### 3.5. ¿QUÉ ES EL CRÉDITO HORARIO?

Es el número de horas mensuales a las que tienen derecho los Representantes de los Trabajadores/as para ejercer sus funciones representativas (Artículo 35 del Real Decreto 39/1997, Reglamento de Servicios de Prevención).

Estas horas tienen un carácter individual y mensual. No son acumulables las horas no consumidas de un mes a otro, salvo acuerdo en Negociación Colectiva.

### 3.6. ¿TODAS LAS ACTIVIDADES QUE REALIZA COMO DELEGADO/A DE PREVENCIÓN ESTAN SUJETAS A CRÉDITO HORARIO?

El desempeño de nuestras funciones representativas está sujeto al crédito horario. No obstante, tendrán consideración de jornada laboral, no siendo imputables al crédito horario, las horas que como Delegado/a de Prevención dediquemos a (Artículo 37.1. párrafo 3 de la Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales):

- Las reuniones del Comité de Seguridad y Salud.
- Cualquier reunión convocada por el empresario/a en materia de prevención de riesgos.
- Acompañar a los técnicos en las evaluaciones de carácter preventivo, a las Inspecciones de Trabajo y Seguridad Social en las visitas al centro de trabajo.
- La visita al centro de trabajo para conocer las circunstancias que han dado lugar a un daño en la salud de los trabajadores/as.
- Formación.

### 3.7. ¿CÓMO PUEDEN COLABORAR CON LA EMPRESA PARA MEJORAR LAS CONDICIONES DE SEGURIDAD Y SALUD?

Los Delegados/as de Prevención deben ayudar, en la medida de nuestras posibilidades, al fomento, la promoción y la implantación de una cultura preventiva en la Empresa. Debe ser colaboración activa que conlleve participar en la difusión de buenas prácticas y comportamientos seguros, entre los trabajadores/as, pero que también permita el traslado a la Empresa de las sugerencias de los trabajadores/as, sobre la forma de optimizar los procedimientos y métodos de trabajo, para mejorar las condiciones de salud y seguridad en el centro de trabajo.

### 3.8. ¿SOBRE QUÉ MATERIAS TIENE DERECHO A SER CONSULTADO COMO REPRESENTANTE DE LOS TRABAJADORES/AS?

La Empresa ha de consultar (Artículo 33.1 de la Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales) con los trabajadores/as las cuestiones relacionadas con: La Planificación y la organización del trabajo en la empresa y la introducción de nuevas tecnologías, en todo lo relacionado con las consecuencias que éstas pudieran tener para la seguridad y la salud de los trabajadores, derivadas de:

- La elección de los equipos,
- La determinación y la adecuación de las condiciones de trabajo y el impacto de los factores ambientales en el trabajo. (ruido, temperatura, la iluminación,...)
- La organización y el desarrollo de las actividades de protección de la salud y prevención de los riesgos profesionales en la empresa, incluida la designación de los trabajadores encargados de dichas actividades o el recurso a un servicio de prevención externo.
- La designación de los trabajadores/as encargados de las medidas de emergencia. Los procedimientos de información y documentación
- El proyecto y la organización de la formación en materia preventiva. Otras acciones que tengan efectos sustanciales sobre la seguridad y la salud de los trabajadores/as.

Es una obligación de la Empresa y son los Delegados/as de Prevención, como Representantes de los Trabajadores/as, los que ejercerán este derecho.

### 3.9 ¿EN QUÉ CONSISTE SU LABOR DE VIGILANCIA Y CONTROL?

Como ya hemos mencionado los Delegados/as de Prevención realizan una importante función de vigilancia y control del cumplimiento de la normativa preventiva en la Empresa.

La realización de visitas a los puestos de trabajo, con libertad para acceder a cualquier zona del mismo y comunicarse con los trabajadores/as. Esto les permite detectar posibles deficiencias o incumplimientos en materia de salud y seguridad, que deberán poner en conocimiento de la Empresa. Si fuese necesario, lo pondremos en conocimiento del Instituto de Salud Pública y Laboral de Navarra (ISPLN) y/o de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.

### 3.10. ¿CÓMO HA DE HACER LLEGAR A LA EMPRESA LAS DEFICIENCIAS DETECTADAS EN MATERIA PREVENTIVA?

En el ejercicio de sus funciones, los Delegados/as de Prevención, deben informar de, las deficiencias que detecten, así como las que les sean comunicadas por los trabajadores/as.

La comunicación de estas deficiencias deberá realizarse por **escrito** y con **acuse de recibo**. La negativa por parte de la Empresa a tener en consideración esta comunicación deberá ser **razonada y motivada**.

#### 4. COMITÉ DE SEGURIDAD Y SALUD

El Comité de Seguridad y Salud es un órgano colegiado y paritario, formado en centros de trabajo de 50 o más trabajadores/as (.Artículo 38.2 de la Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales). Es el órgano consultivo en materia preventiva de la empresa. Está formado por Representantes de los Trabajadores/as, y de la Empresa, en igual número.

Este Comité es el foro de colaboración, consulta y participación sobre la planificación de las actuaciones en materia preventiva que van a desarrollarse en la Empresa.

Es preferible y conveniente que entre los Representantes de la Empresa no se cuenten los miembros del Servicio de Prevención, para que puedan ejercer, con la mayor independencia que sea posible, su función como asesores técnicos en las reuniones del Comité.

Se reunirá, al menos, trimestralmente y siempre que lo solicite alguna de las representaciones en el mismo. El Comité adoptará sus propias normas de funcionamiento (Artículo 38.3. de la Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales) . Al tratarse de un **órgano colegiado**, las decisiones que se acuerdan en el seno del Comité, pasan a tener carácter de obligado cumplimiento para la Empresa. Es fundamental que, tras cada reunión, se elabore un acta y que ésta sea firmada por todos los miembros del Comité. Cuando se planteen propuestas, sugerencias, deficiencias o acuerdos que se apoyen en documentos técnicos, normas, etc., debe reflejarse en el acta que se adjunta dicha documentación.

Además de colegiado, **es paritario**, por lo que, en la toma de decisiones tienen el mismo peso las opiniones de los representantes de la empresa y de los trabajadores/as. No obstante, la responsabilidad de llevar a cabo las acciones preventivas, como de las consecuencias de los incumplimientos en materia de seguridad y salud, es únicamente de la Empresa.

Además de los miembros del Comité, pueden acudir a las reuniones y participar, con voz pero sin voto, los Delegados/as Sindicales y los responsables técnicos de la prevención en la Empresa. En las mismas condiciones podrán participar trabajadores/as de la Empresa especialmente cualificados o informados sobre la cuestión a debatir, o Técnicos de Prevención, ajenos a la Empresa, a solicitud de alguno de los miembros del Comité.

Las empresas que cuenten con varios centros de trabajo dotados de Comité de Seguridad y Salud podrán acordar con sus trabajadores/as la necesidad de un Comité Intercentros (Artículo 38.3 de la Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales), con las funciones que el acuerdo le atribuya.

Entre las **competencias y facultades del Comité de Seguridad y Salud** se encuentran:

1. **Participar** en la elaboración, puesta en práctica y **evaluación de los planes y programas de prevención de riesgos** de la empresa. A tal efecto, en su seno se debatirán, antes de su puesta en práctica y en lo referente a su incidencia en la prevención de riesgos laborales, la elección de la modalidad organizativa de la empresa y, en su caso, la gestión realizada por las entidades especializadas con las que la empresa hubiera concertado la realización de actividades preventivas; los proyectos en materia de planificación, organización del trabajo e introducción de nuevas tecnologías, organización y desarrollo de las actividades de protección y prevención del artículo 16 de esta Ley, y proyecto y organización de la formación en materia preventiva.
2. **Promover** iniciativas sobre métodos y procedimientos para la efectiva prevención de los riesgos, proponiendo a la empresa la mejora de las condiciones o la corrección de las deficiencias existentes.
3. **Conocer** directamente la **situación relativa a la prevención de riesgos** en el centro de trabajo, realizando a tal efecto las visitas que estime oportunas.
4. **Conocer** cuantos documentos e informes relativos a las **condiciones de trabajo** sean necesarios para el cumplimiento de sus funciones, así como los procedentes de la actividad del servicio de prevención, en su caso.
5. **Conocer** y analizar los **daños producidos en la salud o en la integridad física** de los trabajadores, al objeto de valorar sus causas y proponer las medidas preventivas oportunas.
6. **Conocer** e informar la **memoria y programación anual de servicios de prevención**.

En aquellas empresas que no cuenten con Comité de Seguridad y Salud, por no alcanzar el número mínimo de trabajadores/as establecido, esas funciones serán asumidas por los Delegados/as de Prevención (Artículo 38.2 de la Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales).

## 5. DERECHO A LA INFORMACIÓN Y FORMACIÓN

Para poder ejercer las funciones que tienen encomendadas debemos tener acceso a la información y documentación, en materia preventiva, que se genera

dentro de la Empresa. Asimismo, deben recibir una formación adecuada que les faculte para poder desempeñar su labor lo más eficazmente posible.

## 5.1. INFORMACIÓN

La Empresa debe adoptar las medidas necesarias para que los trabajadores/as reciban toda la información (Artículos 18 y 23 de la Ley 31/1995, de Prevención de Riesgos Laborales) necesaria en relación con:

Los riesgos para la seguridad y la salud de los trabajadores/as en el trabajo, tanto aquellos que afecten a la empresa en su conjunto como a cada tipo de puesto de trabajo o función.

Las medidas y actividades de protección y prevención aplicables a los riesgos señalados en el apartado anterior.

Las medidas adoptadas frente a situaciones de emergencia.

En las empresas que cuenten con representantes de los trabajadores/as, la información a que se refiere el presente apartado, se podrá canalizar a través de ellos. No obstante, cada trabajador/a debe ser informado, directamente, sobre los riesgos específicos que afecten a su puesto de trabajo o actividad y de las medidas de protección y prevención aplicables a dichos riesgos.

### A. ¿QUÉ INFORMACIÓN PREVENTIVA DEBE FACILITARME LA EMPRESA?

Los Delegados/as de Prevención actúan como los agentes canalizadores de la información preventiva entre la Empresa y los trabajadores/as.

La Empresa deberá facilitar la información y documentación que sea necesaria para el desarrollo de sus funciones, como Representantes de los Trabajadores/as en materia preventiva. En concreto debe facilitar, al menos, la siguiente documentación:

- Plan de Prevención.
- Evaluaciones de riesgos, incluidos los resultados de controles periódicos sobre condiciones de trabajo y actividad de los trabajadores/as.
- Planificación de la actividad preventiva, incluyendo las medidas de protección y prevención a adoptar.
- Práctica de los controles del estado de salud de los trabajadores/as.
- Resultados globales (conclusiones y datos estadísticos) de los exámenes médicos en el marco de la Vigilancia de la Salud.
- Relación de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales con Incapacidades Temporales superiores a 1 día.
- Medidas de emergencia.
- Relación de accidentes sin baja (mensual y acumulada).



- Comunicación oficial de accidentes de trabajo e informes de investigación de accidentes.
- Fichas de Seguridad de los Productos Químicos utilizados.
- Otros documentos que los reglamentos específicos establecen, o sean necesarios para una eficaz gestión preventiva.

La solicitud a la Empresa, del acceso a la documentación mencionada, se debe realizar por escrito y con acuse de recibo. En dicha solicitud debe hacerse constar un plazo (en días) razonable para que la Empresa responda a nuestra petición de documentación.

En caso de que la Empresa no nos facilite la información y/o documentación solicitada, deberá responder, igualmente por escrito, y motivando los argumentos por los que nos deniega el acceso a la misma.

#### **B. ¿TIENE OBLIGACIÓN LA EMPRESA DE DAR UNA COPIA DE LA DOCUMENTACIÓN PREVENTIVA QUE LE SOLICITE?**

El acceso a documentación preventiva conlleva la obligación para la Empresa de hacer entrega de una copia efectiva de la misma, tal como refleja el “Criterio Técnico sobre el Derecho de los Delegados de Prevención al Acceso a la Documentación Preventiva” (CT-43/2005), de la Inspección de Trabajo. En este sentido, el Criterio Técnico establece unas orientaciones generales sobre la forma en que se puede ejercer el derecho a la información. En concreto, señala que es exigible la entrega de una copia de la información y documentación preventiva que se solicite, necesaria para el cumplimiento de las funciones de los delegados de prevención, con excepción de la relativa a: Datos médicos, secreto comercial e industrial, seguridad de personas e instalaciones o seguridad patrimonial. Esta salvedad, debe ser argumentada por escrito por la Empresa, razonando los términos que justifican el carácter confidencial y reservado de la información.

## **5.2 FORMACIÓN**

Además de la formación que, como trabajador/a debemos recibir en materia preventiva (Artículos 19 de la Ley 31/1995, de Prevención de Riesgos Laborales), la Empresa tiene la obligación de proporcionarnos los medios y la formación que resulte necesaria para el ejercicio de las funciones (Artículo 37.2 párrafo 1 de la Ley 31/1995, de Prevención de Riesgos Laborales) del delegado de prevención.

#### **A. ¿QUIÉN TIENE QUE FACILITARLE LA FORMACIÓN NECESARIA PARA EL EJERCICIO DE SUS FUNCIONES?**

La Empresa es la responsable de facilitar, con sus propios medios, o mediante concierto con organismos o entidades especializadas, la formación necesaria

que garantice que el delegado de prevención pueda desempeñar adecuadamente sus funciones.

### **B. ¿QUÉ FORMACIÓN EN MATERIA DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES TIENEN QUE FACILITAR AL DELEGADO DE PREVENCIÓN?**

El mínimo recomendado es el Curso Básico de Prevención de 30 horas lectivas, 50 si la Empresa es del Anexo I (Química, Minería, Subacuáticas, Construcción, Siderúrgica, Naval, Eléctricas, Radiológicas, etc.) (Artículo 35.2 letra a) Real Decreto 39/1997, Reglamento de los Servicios de Prevención). Hablamos de mínimos recomendados, pudiendo acordarse, a través de la Negociación Colectiva, una ampliación del número de horas formativas.

Esta formación deberá adaptarse a la evolución de los riesgos y a la aparición de otros nuevos (Artículo 37.2 párrafo 2 de la Ley 31/1995, de Prevención de Riesgos Laborales). Deberá actualizarse y repetirse periódicamente cuando existan modificaciones sustanciales en las condiciones de trabajo que lo hagan necesario.

Los cambios en los procesos productivos de la Empresa como la sustitución de máquinas, la modificación de líneas de producción, la utilización de nuevos productos, etc., son ejemplos de modificaciones de las condiciones de trabajo que requieren que se complemente la formación, para que puedan continuar cumpliendo, adecuadamente, con su labor como Delegados/as de Prevención.

### **C. ¿QUÉ OCURRE SI LA EMPRESA NO LE FACILITA LA FORMACIÓN?**

Si la Empresa no cumple con su obligación de facilitarles la formación necesaria, o cuando consideremos que esta es insuficiente o ha de actualizarse, deberán realizar una solicitud, a la Empresa, por escrito y con acuse de recibo, de horas de formación, justificando los motivos que hacen necesaria la misma.

No proporcionar la formación (Artículo 12.12 de la Ley 5/2000, de Infracciones y Sanciones del Orden Social) a los Delegados/as de Prevención está contemplado como infracción grave del empresario/a.

### **D. ¿EL TIEMPO QUE DEDICA A SU FORMACIÓN COMO DELEGADO/A DE PREVENCIÓN SE COMPUTA COMO HORAS SINDICALES, O COMO HORAS DE TRABAJO?**

El tiempo dedicado a la formación es considerado tiempo de trabajo efectivo a todos los efectos, En ningún caso, la Empresa puede hacer recaer su coste sobre los Delegados/as de Prevención (Artículo 37.2 párrafo 3 de la Ley 31/1995, de Prevención de Riesgos Laborales).

### **E. ¿PUEDEN ASISTIR A CURSOS O EVENTOS FORMATIVOS EN MATERIA PRE-**

### VENTIVA ORGANIZADOS FUERA DE LA EMPRESA (SINDICATO, ENTIDADES ESPECIALIZADAS EN FORMACIÓN PREVENTIVA, ETC.)?

Es la Empresa quien tiene la responsabilidad de facilitarles la formación necesaria, adecuada y suficiente para el ejercicio de sus competencias. Dicha formación puede realizarse y/o completarse a través de cursos formativos realizados por entidades externas.

En este sentido, pueden solicitar por escrito y con acuse de recibo, acudir a eventos formativos (jornadas, cursos, etc.), organizados fuera de la Empresa, cuando consideren que son necesarios para completar su formación preventiva. Debiendo acompañar a esta solicitud el programa de la acción formativa y el número de horas de la misma.

Si bien la Empresa no tiene obligación de facilitarles la asistencia a dichos cursos, si debe atender su solicitud y razonarla por escrito, su negativa y, en su caso, facilitar la formación requerida por otros medios, ya sean propios o externos.

Si la Empresa accede a su petición, la asistencia a estos cursos contará, a todos los efectos, como tiempo efectivo de trabajo (no imputable al crédito horario). En este caso, la Empresa, puede solicitar justificante de nuestra asistencia a estos cursos y de aprovechamiento de los mismos.

En todo caso, podrán hacer uso del crédito horario, para acudir a jornadas, cursos u otros eventos, en materia preventiva, no siendo necesario, en este caso, solicitar permiso a la Empresa para acudir a los mismos.

## 6. DERECHO DE CONSULTA Y PARTICIPACIÓN

Los Delegados/as de Prevención, tienen derecho a ser consultados sobre aquellas cuestiones que puedan afectar a la salud y la seguridad de los trabajadores/as. Asimismo, como Representantes de los Trabajadores/as, en materia preventiva, tienen la facultad de participar en todas las actuaciones que vayan a llevarse a cabo dentro de la Empresa en esta materia.

### 6.1. CONSULTA

La Empresa tiene la obligación de consultar con los trabajadores/as cualquier actuación que vaya a llevar a cabo en materia de prevención de riesgos laborales.

#### A. ¿EN QUE CONSISTE LA OBLIGACIÓN DE LA EMPRESA DE CONSULTAR A LOS DELEGADOS/AS DE PREVENCIÓN?

Como ya hemos comentado (Apartado 3.6) los Delegados/as de Prevención

son los encargados de ejercer el derecho de consulta de los trabajadores/as (Artículo 33.2 de la Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales) en aquellas cuestiones que afectan a nuestra salud y seguridad en el trabajo.

La consulta implica el deber de la Empresa a la comunicación, con carácter previo a la ejecución, de las acciones en materia preventiva. Es necesario recalcar que la consulta ha de realizarse con anterioridad a la puesta en marcha de las medidas preventivas y/o correctoras que vayan a implantarse o ejecutarse, ya que, en caso contrario, estaríamos hablando simplemente de un traslado de información, restándonos cualquier capacidad de intervención.

#### **B. ¿DE QUÉ FORMA SE PUEDE REGULAR LA CONSULTA SOBRE LOS ASPECTOS PREVENTIVOS DE LA EMPRESA?**

La mejor manera de reglamentar la obligación de la Empresa a consultar con los trabajadores/as es mediante la elaboración, de forma consensuada, de un procedimiento de consulta y participación.

Dicho procedimiento deberá establecer las materias sobre las que los Representantes de los Trabajadores/as deben ser consultados, la forma en la que se va a realizar dicha consulta y los plazos que se establezcan, tanto para la comunicación por parte de la empresa, como para la respuesta por parte de los Delegados/as de Prevención.

#### **C. ¿CÓMO DEBEN LOS DELEGADOS DE PREVENCIÓN EJERCER SU DERECHO A SER CONSULTADOS?**

En aquellos asuntos que la Empresa ponga en su conocimiento, tienen la facultad de emitir informes, en los que deben razonar los pros y los contras frente a las medidas planteadas por la Empresa. También podrán aportar aquellas otras medidas que consideren oportunas para mejorar las condiciones de trabajo.

Los informes deberán elaborarse en un plazo máximo de 15 días (Artículo 36.3 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales) o en el menor tiempo posible, si se trata de medidas para prevenir un riesgo inminente.

La Empresa deberá tener en consideración estos informes y, en todo caso, tendrá que responder a las propuestas que se les haya realizado. La respuesta negativa por parte de la Empresa será argumentada, lo que implica que deberá facilitar por escrito las razones por las que las medidas presentadas no van a ser tomadas en consideración.

#### **D. ¿QUÉ OCURRE SI LA EMPRESA NO ATIENDE LAS PROPUESTAS QUE REALIZAN LOS DELEGADOS/AS DE PREVENCIÓN?**

La Empresa debe tener en la debida consideración las propuestas que se realicen con objeto de mejorar las condiciones de salud y seguridad en el trabajo.

En este sentido, la inobservancia, por parte de la Empresa, de las propuestas realizadas por los Delegados/as de Prevención (Artículo 39.3 letra b) del Real Decreto Legislativo 5/2000, texto refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social) puede agravar la sanción que la autoridad laboral imponga a la Empresa, como consecuencia de un incumplimiento de sus obligaciones preventivas.

## 6.2. DERECHO DE PARTICIPACIÓN Y REPRESENTACIÓN

Los trabajadores/as tienen derecho a participar en la Empresa en las cuestiones relacionadas con la prevención de riesgos en el trabajo. Este derecho se canalizará mediante la representación de los trabajadores/as (Artículo 34.1 de la Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales).

### A. ¿DE QUÉ FORMA SE DEBE EJERCER LA PARTICIPACIÓN EN LA ACTIVIDAD PREVENTIVA DE LA EMPRESA?

La realización de reuniones periódicas entre la Empresa y la Representación de los trabajadores/as es una de las principales herramientas de participación. Estas reuniones pueden realizarse, bien directamente con los Delegados/as de Prevención, bien a través del Comité de Seguridad y Salud, en aquellas empresas en que se haya constituido. En estas reuniones se tratarán, entre otras cuestiones, la:

- Planificación de la actividad preventiva
  - Realización de evaluaciones de riesgo de los puestos de trabajo y sus revisiones. Plazos de ejecución de las medidas preventivas y/o correctoras previstas.
  - Determinación de recursos humanos técnicos y económicos necesarios, etc.
- La designación de trabajadores/as encargados de la actividad preventiva de la empresa:
  - Nombramiento de trabajadores/as designados.
  - Designación de recursos preventivos.
  - Designación de trabajadores/as encargados de las medidas de emergencia.
  - Técnicos del Servicio de Prevención.
  - Concierto de la actividad preventiva, o parte de ella, con una Servicio de Prevención Ajeno, etc.
- Planificación de la actividad formativa de la empresa:
  - Necesidades formativas.
  - Periodicidad de la formación.
  - Elección de contenidos formativos.
  - Horas dedicadas a la formación teórica y presencial.

- Realización de exámenes médicos de vigilancia de la salud
  - Protocolos médicos aplicables
  - Periodicidad de los reconocimientos médicos
  - Estudios epidemiológicos, etc.

Asimismo, los Delegados/as de Prevención deben tomar parte de todas las actuaciones preventivas que se lleven a cabo en la Empresa y estar presentes cuando:

- Se realice la evaluación de los riesgos existentes en el centro trabajo, incluyendo las revisiones de la misma.
- Se persone la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.
- Acudan, al centro de trabajo, Técnicos del Instituto de Salud Pública y Laboral de Navarra.

## 7. LA PERSPECTIVA DE GÉNERO EN LA SALUD LABORAL

En la lucha por la igualdad de género el ámbito laboral juega un papel determinante y consecuentemente las actuaciones en materia de seguridad y salud en el trabajo. Está demostrado que la adopción de un enfoque “neutro con las cuestiones de género” en prevención de riesgos laborales, no contribuye a reducir las lagunas de conocimiento ni a mejorar la eficacia de la prevención.

Tal enfoque sólo contribuye, por ejemplo, a:

- 1.- Ocultar o ignorar las diferencias de género.
- 2.- Prestar menos atención a algunos ámbitos de investigación más relacionados con las mujeres.
- 3.- Subestimar la magnitud de los riesgos que afectan a las mujeres.
- 4.- Reducir la participación de las mujeres en los procesos de toma de decisiones en materia de seguridad y salud en el trabajo, ya que no se adoptan medidas positivas para garantizar su integración.
- 5.- Obviar las soluciones preventivas más adecuadas.

### 7.1. LEY ORGÁNICA 3/2007

Apoyo a la conciliación entre la vida laboral, privada y familiar de hombres y mujeres.

Un equilibrio adecuado entre la vida laboral y privada de hombres y mujeres depende de una organización del trabajo moderna, de la disponibilidad de servicios asistenciales de calidad que sean asequibles y de una repartición más equitativa de las responsabilidades familiares y las tareas domésticas.

La posibilidad de conciliar el trabajo y la familia tiene repercusiones directas en

el empleo, la posición en el mercado de trabajo, la retribución y la independencia económica de las mujeres a lo largo de toda su vida. Un reto importante consiste en centrarse en políticas e incentivos para alentar a los hombres a que asuman más responsabilidades familiares y de cuidados y facilitar el que puedan hacerlo. Asimismo, las políticas deben tener en cuenta el creciente número de hogares monoparentales, generalmente a cargo de una mujer.

La Ley Orgánica 3/2007 para la igualdad efectiva de hombres y mujeres, presta especial atención a la corrección de la desigualdad en el ámbito específico de las relaciones laborales.

El artículo 45 de la citada Ley, indica que Las empresas están obligadas a respetar la igualdad de trato y oportunidades en el ámbito laboral y con esta finalidad deberán adoptar medidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres, medidas que deberán negociar, y en su caso acordar, con los representantes legales de los trabajadores en la forma que se determine en la legislación laboral.

## 7.2 .PLAN DE IGUALDAD

### A. ¿QUÉ ES UNA PLAN DE IGUALDAD?

Son un conjunto ordenado de medidas, adoptadas después de realizar un diagnóstico de situación, tendentes a alcanzar en la empresa la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y a eliminar la discriminación por razón de sexo.

### B. ¿QUÉ CONTENIDO DEBE TENER UN PLAN DE IGUALDAD?

Los objetivos concretos de igualdad a alcanzar, las estrategias y prácticas a adoptar para su consecución, y un sistema de seguimiento y evaluación.

### C. ¿SOBRE QUÉ MATERIAS DEBE INCIDIR UN PLAN DE IGUALDAD?

Procedimiento de acceso al empleo, clasificación profesional, promoción y formación, retribuciones, ordenación del tiempo de trabajo, y prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo.

## 7.3. ETAPAS DEL PLAN DE IGUALDAD

### 1.- COMPROMISO

El primer paso para elaborar un plan de igualdad, es que la empresa y los trabajadores adquieran el compromiso de aplicar una política de igualdad de oportunidades, para conseguir unas relaciones laborales más justas y libres de discriminación. Todos los implicados, dirección y trabajadores y trabajadoras deben asumir esta responsabilidad para que su implementación sea

efectiva, para esto se constituirá un equipo de trabajo o comité de igualdad formado por representantes de la empresa y de los trabajadores.

## 2.- DIAGNOSTICO

En esta fase debe recogerse la mayor información sobre las características de la plantilla y sobre la igualdad de oportunidades en la empresa:

Trataremos de conocer si se están produciendo discriminaciones por razón de sexo por ejemplo en la composición de la plantilla , categorías profesionales, retribuciones salariales, criterios de contratación, distribución de puestos de trabajo, turnos, jornadas, horarios, excedencias etc...

La finalidad del diagnostico es identificar.

## 3.- PROGRAMACION

En base a los resultados obtenidos en la etapa del diagnostico se llevará a cabo la programación, indicando los objetivos a conseguir, planteando una serie de acciones positivas para lograr dichos objetivos, señalando los criterios de evaluación y determinando los recursos materiales y humanos necesarios para la realización de las acciones.

Los objetivos deben de ser concretos, adecuados a los resultados que queremos conseguir, realistas y orientados a eliminar las discriminaciones encontradas en el diagnóstico.

## 4.- IMPLEMENTACION

Una vez elaborado el Plan de Igualdad, el paso siguiente es ponerlo en marcha ejecutando las acciones previstas, siguiendo el calendario establecido, para alcanzar los objetivos propuestos en las distintas áreas, y eliminar las discriminaciones en el seno de la empresa. Es necesaria una cierta flexibilidad, sobre todo al principio.

También se deberá definir una estrategia de comunicación de las acciones y actividades que se vayan realizando para intentar conseguir la máxima implicación de toda la plantilla.

## 5.- SEGUIMIENTO Y EVALUACION

En esta fase se deberán evaluar por ejemplo: los objetivos propuestos, los recursos asignados, los plazos de ejecución, los resultados obtenidos y la inversión realizada, siendo muy importante realizar una comparativa de la situación de mujeres y hombres, en torno a la igualdad de oportunidades en la empresa, antes y después de la ejecución del plan.



<b>COMPROMISO</b>	Equipo de trabajo o Comité de Igualdad
<b>DIAGNÓSTICO</b>	<p>Estudio cuantitativo y cualitativo de la situación</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1.- Planificación: definir áreas de intervención</li> <li>2.- Recogida de información: -             <ul style="list-style-type: none"> <li>- Empresa plantilla</li> <li>- Políticas de RR.HH.</li> <li>- Opinión del personal</li> </ul> </li> <li>3.- Explotación de datos e informe: Análisis y publicación de resultados</li> </ol>
<b>PROGRAMACIÓN</b>	<p>Objetivos, acciones, criterios de evaluación y recursos:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Recursos materiales</li> <li>- Recursos humanos</li> <li>- Calendario</li> </ul>
<b>IMPLEMENTACIÓN</b>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1.- Ejecución de las acciones programadas</li> <li>2.- Difusión de los resultados obtenidos</li> </ol>
<b>SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN</b>	Evaluación de las fases anteriores: planificación, gestión y resultados obtenidos

## 8. LEY DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES

### TEXTO DE LA LEY DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES

Actualizado 25 de febrero 2019

#### CAPITULO I. OBJETO, AMBITO DE APLICACION Y DEFINICIONES

- Artículo 1. Normativa sobre prevención de riesgos laborales.
- Artículo 2. Objeto y carácter de la norma.
- Artículo 3. Ámbito de aplicación.
- Artículo 4. Definiciones.

#### CAPITULO II. POLITICA EN MATERIA DE PREVENCIÓN DE RIESGOS PARA PROTEGER LA SEGURIDAD Y LA SALUD EN EL TRABAJO

- Artículo 5. Objetivos de la política.
- Artículo 6. Normas reglamentarias.
- Artículo 7. Actuaciones de las Administraciones públicas competentes en materia laboral.
- Artículo 8. Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo.
- Artículo 9. Inspección de Trabajo y Seguridad Social.
- Artículo 10. Actuaciones de las Administraciones públicas competentes en materia sanitaria.
- Artículo 11. Coordinación administrativa.
- Artículo 12. Participación de empresarios y trabajadores.
- Artículo 13. Comisión Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo.

#### CAPITULO III. DERECHOS Y OBLIGACIONES

- Artículo 14. Derecho a la protección frente a los riesgos laborales.
- Artículo 15. Principios de la acción preventiva.
- Artículo 16. Plan de prevención de riesgos laborales, evaluación de los riesgos y planificación de la actividad preventiva.
- Artículo 17. Equipos de trabajo y medios de protección.
- Artículo 18. Información, consulta y participación de los trabajadores.
- Artículo 19. Formación de los trabajadores.
- Artículo 20. Medidas de emergencia.
- Artículo 21. Riesgo grave e inminente.
- Artículo 22. Vigilancia de la salud.

- Artículo 23. Documentación.
- Artículo 24. Coordinación de actividades empresariales.
- Artículo 25. Protección de trabajadores especialmente sensibles a determinados riesgos.
- Artículo 26. Protección de la maternidad.
- Artículo 27. Protección de los menores.
- Artículo 28. Relaciones de trabajo temporales, de duración determinada y en empresas de trabajo temporal.
- Artículo 29. Obligaciones de los trabajadores en materia de prevención de riesgos.

#### CAPITULO IV. SERVICIOS DE PREVENCIÓN

- Artículo 30. Protección y prevención de riesgos profesionales.
- Artículo 32. Actuación preventiva de las mutuas de accidente de trabajo y enfermedades profesionales de la Seguridad Social.
- Artículo 32 bis. Presencia de los recursos preventivos.

#### CAPITULO V. CONSULTA Y PARTICIPACION DE LOS TRABAJADORES

- Artículo 33. Consulta de los trabajadores.
- Artículo 34. Derechos de participación y representación.
- Artículo 35. Delegados de Prevención.
- Artículo 36. Competencias y facultades de los Delegados de Prevención.
- Artículo 37. Garantías y sigilo profesional de los Delegados de Prevención.
- Artículo 38. Comité de Seguridad y Salud.
- Artículo 39. Competencias y facultades del Comité de Seguridad y Salud.
- Artículo 40. Colaboración con la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.

#### CAPITULO VI. OBLIGACIONES DE LOS FABRICANTES, IMPORTADORES Y SUMINISTRADORES

- Artículo 41. Obligaciones de los fabricantes, importadores y suministradores.

#### CAPITULO VII. RESPONSABILIDADES Y SANCIONES

- Artículo 42. Responsabilidades y su compatibilidad.
- Artículo 43. Requerimientos de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.
- Artículo 44. Paralización de trabajos.
- Artículo 45. Infracciones administrativas.
- Artículo 46. Infracciones leves.

- Artículo 47. Infracciones graves.
- Artículo 48. Infracciones muy graves.
- Artículo 49. Sanciones.
- Artículo 50. Reincidencia.
- Artículo 51. Prescripción de las infracciones.
- Artículo 52. Competencias sancionadoras.
- Artículo 53. Suspensión o cierre del centro de trabajo.
- Artículo 54. Limitaciones a la facultad de contratar con la Administración.

Disposición adicional primera. Definiciones a efectos de Seguridad Social.

Disposición adicional segunda. Reordenación orgánica.

Disposición adicional tercera. Carácter básico.

Disposición adicional cuarta. Designación de Delegados de Prevención en supuestos especiales.

Disposición adicional quinta. Fundación.

Disposición adicional sexta. Constitución de la Comisión Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo.

Disposición adicional séptima. Cumplimiento de la normativa de transporte de mercancías peligrosas.

Disposición adicional octava. Planes de organización de actividades preventivas  
Disposición adicional novena. Establecimientos militares.

Disposición adicional novena bis. Personal militar  
Disposición adicional décima. Sociedades cooperativas.

Disposición adicional undécima. Modificación del Estatuto de los Trabajadores en materia de permisos retribuidos.

Disposición adicional duodécima. Participación institucional en las Comunidades Autónomas.

Disposición adicional decimotercera. Fondo de Prevención y Rehabilitación  
Disposición adicional decimocuarta. Presencia de recursos preventivos en las obras de construcción.

Disposición adicional decimoquinta. Habilitación de funcionarios públicos  
Disposición adicional decimosexta. Acreditación de la formación.

Disposición adicional decimoséptima. Asesoramiento técnico a las empresas de hasta veinticinco trabajadores.

Disposición transitoria primera. Aplicación de disposiciones más favorables  
Disposición transitoria segunda.

Disposición derogatoria única. Alcance de la derogación  
Disposición final primera. Actualización de sanciones  
Disposición final segunda. Entrada en vigor.

## EXPOSICIÓN DE MOTIVOS

### 1

El artículo 40.2 de la Constitución Española encomienda a los poderes públicos, como uno de los principios rectores de la política social y económica, velar por la seguridad e higiene en el trabajo.

Este mandato constitucional conlleva la necesidad de desarrollar una política de protección de la salud de los trabajadores mediante la prevención de los riesgos derivados de su trabajo y encuentra en la presente Ley su pilar fundamental. En la misma se configura el marco general en el que habrán de desarrollarse las distintas acciones preventivas, en coherencia con las decisiones de la Unión Europea que ha expresado su ambición de mejorar progresivamente las condiciones de trabajo y de conseguir este objetivo de progreso con una armonización paulatina de esas condiciones en los diferentes países europeos.

De la presencia de España en la Unión Europea se deriva, por consiguiente, la necesidad de armonizar nuestra política con la naciente política comunitaria en esta materia, preocupada, cada vez en mayor medida, por el estudio y tratamiento de la prevención de los riesgos derivados del trabajo. Buena prueba de ello fue la modificación del Tratado constitutivo de la Comunidad Económica Europea por la llamada Acta Única, a tenor de cuyo artículo 118 A) los Estados miembros vienen, desde su entrada en vigor, promoviendo la mejora del medio de trabajo para conseguir el objetivo antes citado de armonización en el progreso de las condiciones de seguridad y salud de los trabajadores. Este objetivo se ha visto reforzado en el Tratado de la Unión Europea mediante el procedimiento que en el mismo se contempla para la adopción, a través de Directivas, de disposiciones mínimas que habrán de aplicarse progresivamente.

Consecuencia de todo ello ha sido la creación de un acervo jurídico europeo sobre protección de la salud de los trabajadores en el trabajo. De las Directivas que lo configuran, la más significativa es, sin duda, la 89/391/CEE, relativa a la aplicación de las medidas para promover la mejora de la seguridad y de la salud de los

trabajadores en el trabajo, que contiene el marco jurídico general en el que opera la política de prevención comunitaria.

La presente Ley transpone al Derecho español la citada Directiva, al tiempo que incorpora al que será nuestro cuerpo básico en esta materia disposiciones de otras Directivas cuya materia exige o aconseja la transposición en una norma de rango legal, como son las Directivas 92/85/CEE, 94/33/CEE y 91/383/CEE, relativas a la protección de la maternidad y de los jóvenes y al tratamiento de las relaciones de trabajo temporales, de duración determinada y en empresas de trabajo temporal. Así pues, el mandato constitucional contenido en el artículo 40.2 de nuestra ley de leyes y la comunidad jurídica establecida por la Unión Europea en esta materia configuran el soporte básico en que se asienta la presente Ley. Junto a ello, nuestros propios compromisos contraídos con la Organización Internacional del Trabajo a partir de la ratificación del Convenio 155, sobre seguridad y salud de los trabajadores y medio ambiente de trabajo, enriquecen el contenido del texto legal al incorporar sus prescripciones y darles el rango legal adecuado dentro de nuestro sistema jurídico.

## 2

Pero no es sólo del mandato constitucional y de los compromisos internacionales del Estado español de donde se deriva la exigencia de un nuevo enfoque normativo. Dimana también, en el orden interno, de una doble necesidad: la de poner término, en primer lugar, a la falta de una visión unitaria en la política de prevención de riesgos laborales propia de la dispersión de la normativa vigente, fruto de la acumulación en el tiempo de normas de muy diverso rango y orientación, muchas de ellas anteriores a la propia Constitución española; y, en segundo lugar, la de actualizar regulaciones ya desfasadas y regular situaciones nuevas no contempladas con anterioridad. Necesidades éstas que, si siempre revisten importancia, adquieren especial trascendencia cuando se relacionan con la protección de la seguridad y la salud de los trabajadores en el trabajo, la evolución de cuyas condiciones demanda la permanente actualización de la normativa y su adaptación a las profundas transformaciones experimentadas.

## 3

Por todo ello, la presente Ley tiene por objeto la determinación del cuerpo básico de garantías y responsabilidades preciso para establecer un adecuado nivel de protección de la salud de los trabajadores frente a los riesgos derivados de las condiciones de trabajo, y 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 en el ámbito laboral a la protección de su salud e integridad, la Ley establece las diversas obligaciones que, en el ámbito indicado, garantizarán este derecho, así como las actuaciones de las Administraciones públicas que puedan incidir positivamente en la consecución de dicho objetivo.

Al insertarse esta Ley en el ámbito específico de las relaciones laborales, se configura como una referencia legal mínima en un doble sentido: el primero, como Ley que establece un marco legal a partir del cual las normas reglamentarias irán fijando y concretando los aspectos más técnicos de las medidas preventivas; y, el segundo, como soporte básico a partir del cual la negociación colectiva podrá desarrollar su función específica. En este aspecto, la Ley y sus normas reglamentarias constituyen legislación laboral, conforme al artículo 149.1.7. de la Constitución.

Pero, al mismo tiempo -y en ello radica una de las principales novedades de la Ley-, esta norma se aplicará también en el ámbito de las Administraciones públicas, razón por la cual la Ley no solamente posee el carácter de legislación laboral sino que constituye, en sus aspectos fundamentales, norma básica del régimen estatutario de los funcionarios públicos, dictada al amparo de lo dispuesto en el artículo 149.1.18. de la Constitución. Con ello se confirma también la vocación de universalidad de la Ley, en cuanto dirigida a abordar, de manera global y coherente, el conjunto de los problemas derivados de los riesgos relacionados con el trabajo, cualquiera que sea el ámbito en el que el trabajo se preste.

En consecuencia, el ámbito de aplicación de la Ley incluye tanto a los trabajadores vinculados por una relación laboral en sentido estricto, como al personal civil con relación de carácter administrativo o estatutario al servicio de las Administraciones públicas, así como a los socios trabajadores o de trabajo de los distintos tipos de cooperativas, sin más exclusiones que las correspondientes, en el ámbito de la función pública, a determinadas actividades de policía, seguridad, resguardo aduanero, peritaje forense y protección civil cuyas particularidades impidan la aplicación de la Ley, la cual inspirará, no obstante, la normativa específica que se dicte para salvaguardar la seguridad y la salud de los trabajadores en dichas actividades; en sentido similar, la Ley prevé su adaptación a las características propias de los centros y establecimientos militares y de los establecimientos penitenciarios.

#### 4

La política en materia de prevención de riesgos laborales, en cuanto conjunto de actuaciones de los poderes públicos dirigidas a la promoción de la mejora de las condiciones de trabajo para elevar el nivel de protección de la salud y la seguri-

dad de los trabajadores, se articula en la Ley en base a los principios de eficacia, coordinación y participación, ordenando tanto la actuación de las diversas Administraciones públicas con competencias en materia preventiva, como la necesaria participación en dicha actuación de empresarios y trabajadores, a través de sus organizaciones representativas. En este contexto, la Comisión Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo que se crea se configura como un instrumento privilegiado de participación en la formulación y desarrollo de la política en materia preventiva.

Pero tratándose de una Ley que persigue ante todo la prevención, su articulación no puede descansar exclusivamente en la ordenación de las obligaciones y responsabilidades de los actores directamente relacionados con el hecho laboral. El propósito de fomentar una auténtica cultura preventiva, mediante la promoción de la mejora de la educación en dicha materia en todos los niveles educativos, involucra a la sociedad en su conjunto y constituye uno de los objetivos básicos y de efectos quizás más trascendentes para el futuro de los perseguidos por la presente Ley.

## 5

La protección del trabajador frente a los riesgos laborales exige una actuación en la empresa que desborda el mero cumplimiento formal de un conjunto predeterminado, más o menos amplio, de deberes y obligaciones empresariales y, más aún, la simple corrección a posteriori de situaciones de riesgo ya manifestadas. La planificación de la prevención desde el momento mismo del diseño del proyecto empresarial, la evaluación inicial de los riesgos inherentes al trabajo y su actualización periódica a medida que se alteren las circunstancias, la ordenación de un conjunto coherente y globalizador de medidas de acción preventiva adecuadas a la naturaleza de los riesgos detectados y el control de la efectividad de dichas medidas constituyen los elementos básicos del nuevo enfoque en la prevención de riesgos laborales que la Ley plantea. Y, junto a ello, claro está, la información y la formación de los trabajadores dirigidas a un mejor conocimiento tanto del alcance real de los riesgos derivados del trabajo como de la forma de prevenirlos y evitarlos, de manera adaptada a las peculiaridades de cada centro de trabajo, a las características de las personas que en él desarrollan su prestación laboral y a la actividad concreta que realizan.

Desde estos principios se articula el capítulo III de la Ley, que regula el conjunto de derechos y obligaciones derivados o correlativos del derecho básico de los trabajadores a su protección, así como, de manera más específica, las actuaciones a desarrollar en situaciones de emergencia o en caso de riesgo grave e inminente, las garantías y derechos relacionados con la vigilancia de la salud de los trabaja-



dores, con especial atención a la protección de la confidencialidad y el respeto a la intimidad en el tratamiento de estas actuaciones, y las medidas particulares a adoptar en relación con categorías específicas de trabajadores, tales como los jóvenes, las trabajadoras embarazadas o que han dado a luz recientemente y los trabajadores sujetos a relaciones laborales de carácter temporal.

Entre las obligaciones empresariales que establece la Ley, además de las que implícitamente lleva consigo la garantía de los derechos reconocidos al trabajador, cabe resaltar el deber de coordinación que se impone a los empresarios que desarrollen sus actividades en un mismo centro de trabajo, así como el de aquellos que contraten o subcontraten con otros la realización en sus propios centros de trabajo de obras o servicios correspondientes a su actividad de vigilar el cumplimiento por dichos contratistas y subcontratistas de la normativa de prevención. Instrumento fundamental de la acción preventiva en la empresa es la obligación regulada en el capítulo IV de estructurar dicha acción a través de la actuación de uno o varios trabajadores de la empresa específicamente designados para ello, de la constitución de un servicio de prevención o del recurso a un servicio de prevención ajeno a la empresa. De esta manera, la Ley combina la necesidad de una actuación ordenada y formalizada de las actividades de prevención con el reconocimiento de la diversidad de situaciones a las que la Ley se dirige en cuanto a la magnitud, complejidad e intensidad de los riesgos inherentes a las mismas, otorgando un conjunto suficiente de posibilidades, incluida la eventual participación de las Mutuas de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales, para organizar de manera racional y flexible el desarrollo de la acción preventiva, garantizando en todo caso tanto la suficiencia del modelo de organización elegido, como la independencia y protección de los trabajadores que, organizados o no en un servicio de prevención, tengan atribuidas dichas funciones.

## 6

El capítulo V regula, de forma detallada, los derechos de consulta y participación de los trabajadores en relación con las cuestiones que afectan a la seguridad y salud en el trabajo. Partiendo del sistema de representación colectiva vigente en nuestro país, la Ley atribuye a los denominados Delegados de Prevención -elegidos por y entre los representantes del personal en el ámbito de los respectivos órganos de representación- el ejercicio de las funciones especializadas en materia de prevención de riesgos en el trabajo, otorgándoles para ello las competencias, facultades y garantías necesarias. Junto a ello, el Comité de Seguridad y Salud, continuando la experiencia de actuación de una figura arraigada y tradicional de nuestro ordenamiento laboral, se configura como el órgano de encuentro entre

dichos representantes y el empresario para el desarrollo de una participación equilibrada en materia de prevención de riesgos.

Todo ello sin perjuicio de las posibilidades que otorga la Ley a la negociación colectiva para articular de manera diferente los instrumentos de participación de los trabajadores, incluso desde el establecimiento de ámbitos de actuación distintos a los propios del centro de trabajo, recogiendo con ello diferentes experiencias positivas de regulación convencional cuya vigencia, plenamente compatible con los objetivos de la Ley, se salvaguarda a través de la disposición transitoria de ésta.

## 7

Tras regularse en el capítulo VI las obligaciones básicas que afectan a los fabricantes, importadores y suministradores de maquinaria, equipos, productos y útiles de trabajo, que enlazan con la normativa comunitaria de mercado interior dictada para asegurar la exclusiva comercialización de aquellos productos y equipos que ofrezcan los mayores niveles de seguridad para los usuarios, la Ley aborda en el capítulo VII la regulación de las responsabilidades y sanciones que deben garantizar su cumplimiento, incluyendo la tipificación de las infracciones y el régimen sancionador correspondiente. Finalmente, la disposición adicional quinta viene a ordenar la creación de una fundación, bajo el protectorado del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social y con participación, tanto de las Administraciones públicas como de las organizaciones representativas de empresarios y trabajadores, cuyo fin primordial será la promoción, especialmente en las pequeñas y medianas empresas, de actividades destinadas a la mejora de las condiciones de seguridad y salud en el trabajo. Para permitir a la fundación el desarrollo de sus actividades, se dotará a la misma por parte del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social de un patrimonio procedente del exceso de excedentes de la gestión realizada por las Mutuas de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales. Con ello se refuerzan, sin duda, los objetivos de responsabilidad, cooperación y participación que inspiran la Ley en su conjunto.

El proyecto de Ley, cumpliendo las prescripciones legales sobre la materia, ha sido sometido a la consideración del Consejo Económico y Social, del Consejo General del Poder Judicial y del Consejo de Estado.

### CAPITULO I. OBJETO, AMBITO DE APLICACION Y DEFINICIONES

#### Artículo 1. Normativa sobre prevención de riesgos laborales

La normativa sobre prevención de riesgos laborales está constituida por la pre-

sente Ley, sus disposiciones de desarrollo o complementarias y cuantas otras normas, legales o convencionales, contengan prescripciones relativas a la adopción de medidas preventivas en el ámbito laboral o susceptibles de producirlas en dicho ámbito.

### Artículo 2. Objeto y carácter de la norma

1. La presente Ley tiene por objeto promover la seguridad y la salud de los trabajadores mediante la aplicación de medidas y el desarrollo de las actividades necesarias para la prevención de riesgos derivados del trabajo.  
A tales efectos, esta Ley establece los principios generales relativos a la prevención de los riesgos profesionales para la protección de la seguridad y de la salud, la eliminación o disminución de los riesgos derivados del trabajo, la información, la consulta, la participación equilibrada y la formación de los trabajadores en materia preventiva, en los términos señalados en la presente disposición. Para el cumplimiento de dichos fines, la presente Ley regula las actuaciones a desarrollar por las Administraciones públicas, así como por los empresarios, los trabajadores y sus respectivas organizaciones representativas.
2. Las disposiciones de carácter laboral contenidas en esta Ley y en sus normas reglamentarias tendrán en todo caso el carácter de Derecho necesario mínimo indisponible, pudiendo ser mejoradas y desarrolladas en los convenios colectivos.

### Artículo 3. Ámbito de aplicación

1. Esta Ley y sus normas de desarrollo serán de aplicación tanto en el ámbito de las relaciones laborales reguladas en el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, como en el de las relaciones de carácter administrativo o estatutario del personal al servicio de las Administraciones Públicas, con las peculiaridades que, en este caso, se contemplan en la presente Ley o en sus normas de desarrollo. Ello sin perjuicio del cumplimiento de las obligaciones específicas que se establecen para fabricantes, importadores y suministradores, y de los derechos y obligaciones que puedan derivarse para los trabajadores autónomos. Igualmente serán aplicables a las sociedades cooperativas, constituidas de acuerdo con la legislación que les sea de aplicación, en las que existan socios cuya actividad consista en la prestación de un trabajo personal, con las peculiaridades derivadas de su normativa específica. Cuando en la presente Ley se haga referencia a trabajadores y empresarios, se entenderán también comprendidos en estos términos, respectivamente, de una parte, el personal con relación de carácter administrativo o estatutario y la Administración pública para la que presta servi-

cios, en los términos expresados en la disposición adicional tercera de esta Ley, y, de otra, los socios de las cooperativas a que se refiere el párrafo anterior y las sociedades cooperativas para las que prestan sus servicios.

2. La presente Ley no será de aplicación en aquellas actividades cuyas particularidades lo impidan en el ámbito de las funciones públicas de:
  - Policía, seguridad y resguardo aduanero.
  - Servicios operativos de protección civil y peritaje forense en los casos de grave riesgo, catástrofe y calamidad pública.
  - Fuerzas Armadas y actividades militares de la Guardia Civil.
 No obstante, esta Ley inspirará la normativa específica que se dicte para regular la protección de la seguridad y la salud de los trabajadores que prestan sus servicios en las indicadas actividades.
3. En los centros y establecimientos militares será de aplicación lo dispuesto en la presente Ley, con las particularidades previstas en su normativa específica. En los establecimientos penitenciarios, se adaptarán a la presente Ley aquellas actividades cuyas características justifiquen una regulación especial, lo que se llevará a efecto en los términos señalados en la Ley 7/1990, de 19 de julio, sobre negociación colectiva y participación en la determinación de las condiciones de trabajo de los empleados públicos.
4. La presente Ley tampoco será de aplicación a la relación laboral de carácter especial del servicio del hogar familiar. No obstante lo anterior, el titular del hogar familiar está obligado a cuidar de que el trabajo de sus empleados se realice en las debidas condiciones de seguridad e higiene.

#### Artículo 4. Definiciones

A efectos de la presente Ley y de las normas que la desarrollen:

1. Se entenderá por «prevención» el conjunto de actividades o medidas adoptadas o previstas en todas las fases de actividad de la empresa con el fin de evitar o disminuir los riesgos derivados del trabajo.
2. Se entenderá como «riesgo laboral» la posibilidad de que un trabajador sufra un determinado daño derivado del trabajo. Para calificar un riesgo desde el punto de vista de su gravedad, se valorarán conjuntamente la probabilidad de que se produzca el daño y la severidad del mismo.
3. Se considerarán como «daños derivados del trabajo» las enfermedades, patologías o lesiones sufridas con motivo u ocasión del trabajo.
4. Se entenderá como «riesgo laboral grave e inminente» aquel que resulte probable racionalmente que se materialice en un futuro inmediato y pueda suponer un daño grave para la salud de los trabajadores.

En el caso de exposición a agentes susceptibles de causar daños graves a la salud de los trabajadores, se considerará que existe un riesgo grave e inminente cuando sea probable racionalmente que se materialice en un futuro inmediato una exposición a dichos agentes de la que puedan derivarse daños graves para la salud, aun cuando éstos no se manifiesten de forma inmediata.

5. Se entenderán como procesos, actividades, operaciones, equipos o productos «potencialmente peligrosos» aquellos que, en ausencia de medidas preventivas específicas, originen riesgos para la seguridad y la salud de los trabajadores que los desarrollan o utilizan.
6. Se entenderá como «equipo de trabajo» cualquier máquina, aparato, instrumento o instalación utilizada en el trabajo.
7. Se entenderá como «condición de trabajo» cualquier característica del mismo que pueda tener una influencia significativa en la generación de riesgos para la seguridad y la salud del trabajador. Quedan específicamente incluidas en esta definición:
  - a. Las características generales de los locales, instalaciones, equipos, productos y demás útiles existentes en el centro de trabajo.
  - b. La naturaleza de los agentes físicos, químicos y biológicos presentes en el ambiente de trabajo y sus correspondientes intensidades, concentraciones o niveles de presencia.
  - c. Los procedimientos para la utilización de los agentes citados anteriormente que influyan en la generación de los riesgos mencionados.
  - d. Todas aquellas otras características del trabajo, incluidas las relativas a su organización y ordenación, que influyan en la magnitud de los riesgos a que esté expuesto el trabajador.
8. Se entenderá por «equipo de protección individual» cualquier equipo destinado a ser llevado o sujetado por el trabajador para que le proteja de uno o varios riesgos que puedan amenazar su seguridad o su salud en el trabajo, así como cualquier complemento o accesorio destinado a tal fin.

## CAPITULO II. POLITICA EN MATERIA DE PREVENCIÓN DE RIESGOS PARA PROTEGER LA SEGURIDAD Y LA SALUD EN EL TRABAJO

### Artículo 5. Objetivos de la política

1. La política en materia de prevención tendrá por objeto la promoción de la mejora de las condiciones de trabajo dirigida a elevar el nivel de protección de la seguridad y la salud de los trabajadores en el trabajo.  
Dicha política se llevará a cabo por medio de las normas reglamentarias y de

las actuaciones administrativas que correspondan y, en particular, las que se regulan en este capítulo, que se orientarán a la coordinación de las distintas Administraciones públicas competentes en materia preventiva y a que se armonicen con ellas las actuaciones que conforme a esta Ley correspondan a sujetos públicos y privados, a cuyo fin:

- a. La Administración General del Estado, las Administraciones de las Comunidades Autónomas y las entidades que integran la Administración local se prestarán cooperación y asistencia para el eficaz ejercicio de sus respectivas competencias en el ámbito de lo previsto en este artículo.
  - b. La elaboración de la política preventiva se llevará a cabo con la participación de los empresarios y de los trabajadores a través de sus organizaciones empresariales y sindicales más representativas.
2. A los fines previstos en el apartado anterior las Administraciones públicas promoverán la mejora de la educación en materia preventiva en los diferentes niveles de enseñanza y de manera especial en la oferta formativa correspondiente al sistema nacional de cualificaciones profesionales, así como la adecuación de la formación de los recursos humanos necesarios para la prevención de los riesgos laborales.

En el ámbito de la Administración General del Estado se establecerá una colaboración permanente entre el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social y los Ministerios que correspondan, en particular los de Educación y Ciencia y de Sanidad y Consumo, al objeto de establecer los niveles formativos y especializaciones idóneas, así como la revisión permanente de estas enseñanzas, con el fin de adaptarlas a las necesidades existentes en cada momento.

3. Del mismo modo, las Administraciones públicas fomentarán aquellas actividades desarrolladas por los sujetos a que se refiere el apartado 1 del artículo segundo, en orden a la mejora de las condiciones de seguridad y salud en el trabajo y la reducción de los riesgos laborales, la investigación o fomento de nuevas formas de protección y la promoción de estructuras eficaces de prevención.

Para ello podrán adoptar programas específicos dirigidos a promover la mejora del ambiente de trabajo y el perfeccionamiento de los niveles de protección. Los programas podrán instrumentarse a través de la concesión de los incentivos que reglamentariamente se determinen que se destinarán especialmente a las pequeñas y medianas empresas.

4. Las Administraciones públicas promoverán la efectividad del principio de igualdad entre mujeres y hombres, considerando las variables relacionadas con el sexo tanto en los sistemas de recogida y tratamiento de datos como

en el estudio e investigación generales en materia de prevención de riesgos laborales, con el objetivo de detectar y prevenir posibles situaciones en las que los daños derivados del trabajo puedan aparecer vinculados con el sexo de los trabajadores.

5. La política en materia de prevención de riesgos laborales deberá promover la integración eficaz de la prevención de riesgos laborales en el sistema de gestión de la empresa.

Igualmente, la política en materia de seguridad y salud en el trabajo tendrá en cuenta las necesidades y dificultades específicas de las pequeñas y medianas empresas. A tal efecto, en el procedimiento de elaboración de las disposiciones de carácter general en materia de prevención de riesgos laborales deberá incorporarse un informe sobre su aplicación en las pequeñas y medianas empresas que incluirá, en su caso, las medidas particulares que para éstas se contemplen.

#### Artículo 6. Normas reglamentarias

1. El Gobierno, a través de las correspondientes normas reglamentarias y previa consulta a las organizaciones sindicales y empresariales más representativas, regulará las materias que a continuación se relacionan:
  - a. Requisitos mínimos que deben reunir las condiciones de trabajo para la protección de la seguridad y la salud de los trabajadores.
  - b. Limitaciones o prohibiciones que afectarán a las operaciones, los procesos y las exposiciones laborales a agentes que entrañen riesgos para la seguridad y la salud de los trabajadores. Específicamente podrá establecerse el sometimiento de estos procesos u operaciones a trámites de control administrativo, así como, en el caso de agentes peligrosos, la prohibición de su empleo.
  - c. Condiciones o requisitos especiales para cualquiera de los supuestos contemplados en el apartado anterior, tales como la exigencia de un adiestramiento o formación previa o la elaboración de un plan en el que se contengan las medidas preventivas a adoptar.
  - d. Procedimientos de evaluación de los riesgos para la salud de los trabajadores, normalización de metodologías y guías de actuación preventiva.
  - e. Modalidades de organización, funcionamiento y control de los servicios de prevención, considerando las peculiaridades de las pequeñas empresas con el fin de evitar obstáculos innecesarios para su creación y desarrollo, así como capacidades y aptitudes que deban reunir los mencionados servicios y los trabajadores designados para desarrollar la acción preventiva.

- f. Condiciones de trabajo o medidas preventivas específicas en trabajos especialmente peligrosos, en particular si para los mismos están previstos controles médicos especiales, o cuando se presenten riesgos derivados de determinadas características o situaciones especiales de los trabajadores.
  - g. Procedimiento de calificación de las enfermedades profesionales, así como requisitos y procedimientos para la comunicación e información a la autoridad competente de los daños derivados del trabajo.
2. Las normas reglamentarias indicadas en el apartado anterior se ajustarán, en todo caso, a los principios de política preventiva establecidos en esta Ley, mantendrán la debida coordinación con la normativa sanitaria y de seguridad industrial y serán objeto de evaluación y, en su caso, de revisión periódica, de acuerdo con la experiencia en su aplicación y el progreso de la técnica.

#### Artículo 7. Actuaciones de las Administraciones públicas competentes en materia laboral.

1. En cumplimiento de lo dispuesto en la presente Ley, las Administraciones públicas competentes en materia laboral desarrollarán funciones de promoción de la prevención, asesoramiento técnico, vigilancia y control del cumplimiento por los sujetos comprendidos en su ámbito de aplicación de la normativa de prevención de riesgos laborales, y sancionarán las infracciones a dicha normativa, en los siguientes términos:
- a. Promoviendo la prevención y el asesoramiento a desarrollar por los órganos técnicos en materia preventiva, incluidas la asistencia y cooperación técnica, la información, divulgación, formación e investigación en materia preventiva, así como el seguimiento de las actuaciones preventivas que se realicen en las empresas para la consecución de los objetivos previstos en esta Ley.
  - b. Velando por el cumplimiento de la normativa sobre prevención de riesgos laborales mediante las actuaciones de vigilancia y control. A estos efectos, prestarán el asesoramiento y la asistencia técnica necesarios para el mejor cumplimiento de dicha normativa y desarrollarán programas específicos dirigidos a lograr una mayor eficacia en el control.
  - c. Sancionando el incumplimiento de la normativa de prevención de riesgos laborales por los sujetos comprendidos en el ámbito de aplicación de la presente Ley, con arreglo a lo previsto en el capítulo VII de la misma.
2. Las funciones de las Administraciones públicas competentes en materia laboral que se señalan en el apartado 1 continuarán siendo desarrolladas, en lo referente a los trabajos en minas, canteras y túneles que exijan la aplicación de



técnica minera, a los que impliquen fabricación, transporte, almacenamiento, manipulación y utilización de explosivos o el empleo de energía nuclear, por los órganos específicos contemplados en su normativa reguladora.

Las competencias previstas en el apartado anterior se entienden sin perjuicio de lo establecido en la legislación específica sobre productos e instalaciones industriales.

#### Artículo 8. Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo

1. El Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo es el órgano científico técnico especializado de la Administración General del Estado que tiene como misión el análisis y estudio de las condiciones de seguridad y salud en el trabajo, así como la promoción y apoyo a la mejora de las mismas. Para ello establecerá la cooperación necesaria con los órganos de las Comunidades Autónomas con competencias en esta materia.

El Instituto, en cumplimiento de esta misión, tendrá las siguientes funciones:

- a. Asesoramiento técnico en la elaboración de la normativa legal y en el desarrollo de la normalización, tanto a nivel nacional como internacional.
  - b. Promoción y, en su caso, realización de actividades de formación, información, investigación, estudio y divulgación en materia de prevención de riesgos laborales, con la adecuada coordinación y colaboración, en su caso, con los órganos técnicos en materia preventiva de las Comunidades Autónomas en el ejercicio de sus funciones en esta materia.
  - c. Apoyo técnico y colaboración con la Inspección de Trabajo y Seguridad Social en el cumplimiento de su función de vigilancia y control, prevista en el artículo 9 de la presente Ley, en el ámbito de las Administraciones públicas.
  - d. Colaboración con organismos internacionales y desarrollo de programas de cooperación internacional en este ámbito, facilitando la participación de las Comunidades Autónomas.
  - e. Cualesquiera otras que sean necesarias para el cumplimiento de sus fines y le sean encomendadas en el ámbito de sus competencias, de acuerdo con la Comisión Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo regulada en el artículo 13 de esta Ley, con la colaboración, en su caso, de los órganos técnicos de las Comunidades Autónomas con competencias en la materia.
2. El Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo, en el marco de sus funciones, velará por la coordinación, apoyará el intercambio de información y las experiencias entre las distintas Administraciones públicas y especialmente fomentará y prestará apoyo a la realización de actividades de promoción de la seguridad y de la salud por las Comunidades Autónomas.

Asimismo, prestará, de acuerdo con las Administraciones competentes, apoyo técnico especializado en materia de certificación, ensayo y acreditación.

3. En relación con las Instituciones de la Unión Europea, el Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo actuará como centro de referencia nacional, garantizando la coordinación y transmisión de la información que deberá facilitar a escala nacional, en particular respecto a la Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo y su Red.
4. El Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo ejercerá la Secretaría General de la Comisión Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo, pres-tándole la asistencia técnica y científica necesaria para el desarrollo de sus competencias.

#### Artículo 9. Inspección de Trabajo y Seguridad Social

1. Corresponde a la Inspección de Trabajo y Seguridad Social la función de la vigilancia y control de la normativa sobre prevención de riesgos laborales. En cumplimiento de esta misión, tendrá las siguientes funciones:
  - a. Vigilar el cumplimiento de la normativa sobre prevención de riesgos laborales, así como de las normas jurídico-técnicas que incidan en las condiciones de trabajo en materia de prevención, aunque no tuvieran la calificación directa de normativa laboral, proponiendo a la autoridad laboral competente la sanción correspondiente, cuando comprobase una infracción a la normativa sobre prevención de riesgos laborales, de acuerdo con lo previsto en el capítulo VII de la presente Ley.
  - b. Asesorar e informar a las empresas y a los trabajadores sobre la manera más efectiva de cumplir las disposiciones cuya vigilancia tiene encomendada.
  - c. Elaborar los informes solicitados por los Juzgados de lo Social en las demandas deducidas ante los mismos en los procedimientos de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales.
  - d. Informar a la autoridad laboral sobre los accidentes de trabajo mortales, muy graves o graves, y sobre aquellos otros en que, por sus características o por los sujetos afectados, se considere necesario dicho informe, así como sobre las enfermedades profesionales en las que concurren dichas calificaciones y, en general, en los supuestos en que aquélla lo solicite respecto del cumplimiento de la normativa legal en materia de prevención de riesgos laborales.
  - e. Comprobar y favorecer el cumplimiento de las obligaciones asumidas por los servicios de prevención establecidos en la presente Ley.
  - f. Ordenar la paralización inmediata de trabajos cuando, a juicio del inspec-

tor, se advierta la existencia de riesgo grave e inminente para la seguridad o salud de los trabajadores.

2. Las Administraciones General del Estado y de las comunidades autónomas adoptarán, en sus respectivos ámbitos de competencia, las medidas necesarias para garantizar la colaboración pericial y el asesoramiento técnico necesarios a la Inspección de Trabajo y Seguridad Social que, en el ámbito de la Administración General del Estado serán prestados por el Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo.

Estas Administraciones públicas elaborarán y coordinarán planes de actuación, en sus respectivos ámbitos competenciales y territoriales, para contribuir al desarrollo de las actuaciones preventivas en las empresas, especialmente las de mediano y pequeño tamaño y las de sectores de actividad con mayor nivel de riesgo o de siniestralidad, a través de acciones de asesoramiento, de información, de formación y de asistencia técnica.

En el ejercicio de tales cometidos, los funcionarios públicos de las citadas Administraciones que ejerzan labores técnicas en materia de prevención de riesgos laborales a que se refiere el párrafo anterior, podrán desempeñar funciones de asesoramiento, información y comprobatorias de las condiciones de seguridad y salud en las empresas y centros de trabajo, con el alcance señalado en el apartado 3 de este artículo y con la capacidad de requerimiento a que se refiere el artículo 43 de esta ley, todo ello en la forma que se determine reglamentariamente.

Las referidas actuaciones comprobatorias se programarán por la respectiva Comisión Territorial de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social a que se refiere el artículo 17.2 de la Ley 42/1997, de 14 de noviembre, Ordenadora de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social para su integración en el plan de acción en Seguridad y Salud Laboral de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.

3. Cuando de las actuaciones de comprobación a que se refiere el apartado anterior, se deduzca la existencia de infracción, y siempre que haya mediado incumplimiento de previo requerimiento, el funcionario actuante remitirá informe a la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, en el que se recogerán los hechos comprobados, a efectos de que se levante la correspondiente acta de infracción, si así procediera.

A estos efectos, los hechos relativos a las actuaciones de comprobación de las condiciones materiales o técnicas de seguridad y salud recogidos en tales informes gozarán de la presunción de certeza a que se refiere la disposición adicional cuarta, apartado 2, de la Ley 42/1997, de 14 de noviembre, Ordenadora de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.

4. Las actuaciones previstas en los dos apartados anteriores, estarán sujetas a los plazos establecidos en el artículo 14, apartado 2, de la Ley 42/1997, de 14 de noviembre, Ordenadora de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.

#### Artículo 10. Actuaciones de las Administraciones públicas competentes en materia sanitaria.

Las actuaciones de las Administraciones públicas competentes en materia sanitaria referentes a la salud laboral se llevarán a cabo a través de las acciones y en relación con los aspectos señalados en el capítulo IV del Título I de la Ley 14/1986, de 25 de abril, General de Sanidad, y disposiciones dictadas para su desarrollo.

En particular, corresponderá a las Administraciones públicas citadas:

- a. El establecimiento de medios adecuados para la evaluación y control de las actuaciones de carácter sanitario que se realicen en las empresas por los servicios de prevención actuantes. Para ello, establecerán las pautas y protocolos de actuación, oídas las sociedades científicas, a los que deberán someterse los citados servicios.
- b. La implantación de sistemas de información adecuados que permitan la elaboración, junto con las autoridades laborales competentes, de mapas de riesgos laborales, así la realización de estudios epidemiológicos para la identificación y prevención de las patologías que puedan afectar a la salud de los trabajadores, así como hacer posible un rápido intercambio de información.
- c. La supervisión de la formación que, en materia de prevención y promoción de la salud laboral, deba recibir el personal sanitario actuante en los servicios de prevención autorizados.
- d. La elaboración y divulgación de estudios, investigaciones y estadísticas relacionados con la salud de los trabajadores.

#### Artículo 11. Coordinación administrativa

La elaboración de normas preventivas y el control de su cumplimiento, la promoción de la prevención, la investigación y la vigilancia epidemiológica sobre riesgos laborales, accidentes de trabajo y enfermedades profesionales determinan la necesidad de coordinar las actuaciones de las Administraciones competentes en materia laboral, sanitaria y de industria para una más eficaz protección de la seguridad y la salud de los trabajadores.

En el marco de dicha coordinación, la Administración competente en materia laboral velará, en particular, para que la información obtenida por la Inspección de Trabajo y Seguridad Social en el ejercicio de las funciones atribuidas a la misma

en el apartado 1 del artículo 9 de esta Ley sea puesta en conocimiento de la autoridad sanitaria competente a los fines dispuestos en el artículo 10 de la presente Ley y en el artículo 21 de la Ley 14/1986, de 25 de abril, General de Sanidad, así como de la Administración competente en materia de industria a los efectos previstos en la Ley 21/1992, de 16 de julio, de Industria.

#### Artículo 12. Participación de empresarios y trabajadores

La participación de empresarios y trabajadores, a través de las organizaciones empresariales y sindicales más representativas, en la planificación, programación, organización y control de la gestión relacionada con la mejora de las condiciones de trabajo y la protección de la seguridad y salud de los trabajadores en el trabajo es principio básico de la política de prevención de riesgos laborales, a desarrollar por las Administraciones públicas competentes en los distintos niveles territoriales.

#### Artículo 13. Comisión Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo

1. Se crea la Comisión Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo como órgano colegiado asesor de las Administraciones públicas en la formulación de las políticas de prevención y órgano de participación institucional en materia de seguridad y salud en el trabajo.
2. La Comisión estará integrada por un representante de cada una de las Comunidades Autónomas y por igual número de miembros de la Administración General del Estado y, paritariamente con todos los anteriores, por representantes de las organizaciones empresariales y sindicales más representativas.
3. La Comisión conocerá las actuaciones que desarrollen las Administraciones públicas competentes en materia de promoción de la prevención de riesgos laborales, de asesoramiento técnico y de vigilancia y control a que se refieren los artículos 7, 8, 9 y 11 de esta Ley y podrá informar y formular propuestas en relación con dichas actuaciones, específicamente en lo referente a:
  - Criterios y programas generales de actuación.
  - Proyectos de disposiciones de carácter general.
  - Coordinación de las actuaciones desarrolladas por las Administraciones públicas competentes en materia laboral.
  - Coordinación entre las Administraciones públicas competentes en materia laboral, sanitaria y de industria.
4. La Comisión adoptará sus acuerdos por mayoría. A tal fin, los representantes de las Administraciones públicas tendrán cada uno un voto y dos los de las organizaciones empresariales y sindicales.
5. La Comisión contará con un Presidente y cuatro Vicepresidentes, uno por

cada uno de los grupos que la integran. La Presidencia de la Comisión corresponderá al Secretario general de Empleo y Relaciones Laborales, recayendo la Vicepresidencia atribuida a la Administración General del Estado en el Subsecretario de Sanidad y Consumo.

6. La Secretaría de la Comisión, como órgano de apoyo técnico y administrativo, recaerá en la Dirección del Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo.
7. La Comisión Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo funcionará en Pleno, en Comisión Permanente o en Grupos de Trabajo, conforme a la normativa que establezca el Reglamento interno que elaborará la propia Comisión. En lo no previsto en la presente Ley y en el Reglamento interno a que hace referencia el párrafo anterior la Comisión se regirá por la Ley 30/1992, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común.

### CAPÍTULO III. DERECHOS Y OBLIGACIONES

#### Artículo 14. Derecho a la protección frente a los riesgos laborales

1. Los trabajadores tienen derecho a una protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo.  
El citado derecho supone la existencia de un correlativo deber del empresario de protección de los trabajadores frente a los riesgos laborales.  
Este deber de protección constituye, igualmente, un deber de las Administraciones públicas respecto del personal a su servicio.  
Los derechos de información, consulta y participación, formación en materia preventiva, paralización de la actividad en caso de riesgo grave e inminente y vigilancia de su estado de salud, en los términos previstos en la presente Ley, forman parte del derecho de los trabajadores a una protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo.
2. En cumplimiento del deber de protección, el empresario deberá garantizar la seguridad y la salud de los trabajadores a su servicio en todos los aspectos relacionados con el trabajo. A estos efectos, en el marco de sus responsabilidades, el empresario realizará la prevención de los riesgos laborales mediante la integración de la actividad preventiva en la empresa y la adopción de cuantas medidas sean necesarias para la protección de la seguridad y la salud de los trabajadores, con las especialidades que se recogen en los artículos siguientes en materia de plan de prevención de riesgos laborales, evaluación de riesgos, información, consulta y participación y formación de los trabajadores, actuación en casos de emergencia y de riesgo grave e inminente, vigilancia de la

salud, y mediante la constitución de una organización y de los medios necesarios en los términos establecidos en el capítulo IV de esta ley.

El empresario desarrollará una acción permanente de seguimiento de la actividad preventiva con el fin de perfeccionar de manera continua las actividades de identificación, evaluación y control de los riesgos que no se hayan podido evitar y los niveles de protección existentes y dispondrá lo necesario para la adaptación de las medidas de prevención señaladas en el párrafo anterior a las modificaciones que puedan experimentar las circunstancias que incidan en la realización del trabajo.

3. El empresario deberá cumplir las obligaciones establecidas en la normativa sobre prevención de riesgos laborales.
4. Las obligaciones de los trabajadores establecidas en esta Ley, la atribución de funciones en materia de protección y prevención a trabajadores o servicios de la empresa y el recurso al concierto con entidades especializadas para el desarrollo de actividades de prevención complementarán las acciones del empresario, sin que por ello le eximan del cumplimiento de su deber en esta materia, sin perjuicio de las acciones que pueda ejercitar, en su caso, contra cualquier otra persona.
5. El coste de las medidas relativas a la seguridad y la salud en el trabajo no deberá recaer en modo alguno sobre los trabajadores.

#### Artículo 15. Principios de la acción preventiva

1. El empresario aplicará las medidas que integran el deber general de prevención previsto en el artículo anterior, con arreglo a los siguientes principios generales:
  - a. Evitar los riesgos.
  - b. Evaluar los riesgos que no se puedan evitar.
  - c. Combatir los riesgos en su origen.
  - d. Adaptar el trabajo a la persona, en particular en lo que respecta a la concepción de los puestos de trabajo, así como a la elección de los equipos y los métodos de trabajo y de producción, con miras, en particular, a atenuar el trabajo monótono y repetitivo y a reducir los efectos del mismo en la salud.
  - e. Tener en cuenta la evolución de la técnica.
  - f. Sustituir lo peligroso por lo que entrañe poco o ningún peligro.
  - g. Planificar la prevención, buscando un conjunto coherente que integre en ella la técnica, la organización del trabajo, las condiciones de trabajo, las relaciones sociales y la influencia de los factores ambientales en el trabajo.

h. Adoptar medidas que antepongan la protección colectiva a la individual.  
Dar las debidas instrucciones a los trabajadores.

2. El empresario tomará en consideración las capacidades profesionales de los trabajadores en materia de seguridad y de salud en el momento de encomendarles las tareas.
3. El empresario adoptará las medidas necesarias a fin de garantizar que sólo los trabajadores que hayan recibido información suficiente y adecuada puedan acceder a las zonas de riesgo grave y específico.
4. La efectividad de las medidas preventivas deberá prever las distracciones o imprudencias no temerarias que pudiera cometer el trabajador. Para su adopción se tendrán en cuenta los riesgos adicionales que pudieran implicar determinadas medidas preventivas, las cuales sólo podrán adoptarse cuando la magnitud de dichos riesgos sea sustancialmente inferior a la de los que se pretende controlar y no existan alternativas más seguras.
5. Podrán concertar operaciones de seguro que tengan como fin garantizar como ámbito de cobertura la previsión de riesgos derivados del trabajo, la empresa respecto de sus trabajadores, los trabajadores autónomos respecto a ellos mismos y las sociedades cooperativas respecto a sus socios cuya actividad consista en la prestación de su trabajo personal.

#### Artículo 16. Plan de prevención de riesgos laborales, evaluación de los riesgos y planificación de la actividad preventiva.

1. La prevención de riesgos laborales deberá integrarse en el sistema general de gestión de la empresa, tanto en el conjunto de sus actividades como en todos los niveles jerárquicos de ésta, a través de la implantación y aplicación de un plan de prevención de riesgos laborales a que se refiere el párrafo siguiente. Este plan de prevención de riesgos laborales deberá incluir la estructura organizativa, las responsabilidades, las funciones, las prácticas, los procedimientos, los procesos y los recursos necesarios para realizar la acción de prevención de riesgos en la empresa, en los términos que reglamentariamente se establezcan.
2. Los instrumentos esenciales para la gestión y aplicación del plan de prevención de riesgos, que podrán ser llevados a cabo por fases de forma programada, son la evaluación de riesgos laborales y la planificación de la actividad preventiva a que se refieren los párrafos siguientes:
  - a. El empresario deberá realizar una evaluación inicial de los riesgos para la seguridad y salud de los trabajadores, teniendo en cuenta, con carácter general, la naturaleza de la actividad, las características de los puestos de



trabajo existentes y de los trabajadores que deban desempeñarlos. Igual evaluación deberá hacerse con ocasión de la elección de los equipos de trabajo, de las sustancias o preparados químicos y del acondicionamiento de los lugares de trabajo. La evaluación inicial tendrá en cuenta aquellas otras actuaciones que deban desarrollarse de conformidad con lo dispuesto en la normativa sobre protección de riesgos específicos y actividades de especial peligrosidad. La evaluación será actualizada cuando cambien las condiciones de trabajo y, en todo caso, se someterá a consideración y se revisará, si fuera necesario, con ocasión de los daños para la salud que se hayan producido.

Cuando el resultado de la evaluación lo hiciera necesario, el empresario realizará controles periódicos de las condiciones de trabajo y de la actividad de los trabajadores en la prestación de sus servicios, para detectar situaciones potencialmente peligrosas.

- b. Si los resultados de la evaluación prevista en el párrafo a) pusieran de manifiesto situaciones de riesgo, el empresario realizará aquellas actividades preventivas necesarias para eliminar o reducir y controlar tales riesgos. Dichas actividades serán objeto de planificación por el empresario, incluyendo para cada actividad preventiva el plazo para llevarla a cabo, la designación de responsables y los recursos humanos y materiales necesarios para su ejecución.

El empresario deberá asegurarse de la efectiva ejecución de las actividades preventivas incluidas en la planificación, efectuando para ello un seguimiento continuo de la misma.

Las actividades de prevención deberán ser modificadas cuando se aprecie por el empresario, como consecuencia de los controles periódicos previstos en el párrafo a) anterior, su inadecuación a los fines de protección requeridos.

2 bis. Las empresas, en atención al número de trabajadores y a la naturaleza y peligrosidad de las actividades realizadas, podrán realizar el plan de prevención de riesgos laborales, la evaluación de riesgos y la planificación de la actividad preventiva de forma simplificada, siempre que ello no suponga una reducción del nivel de protección de la seguridad y salud de los trabajadores y en los términos que reglamentariamente se determinen.

3. Cuando se haya producido un daño para la salud de los trabajadores o cuando, con ocasión de la vigilancia de la salud prevista en el artículo 22, aparezcan indicios de que las medidas de prevención resultan insuficientes, el empresario llevará a cabo una investigación al respecto, a fin de detectar las causas de estos hechos.

### Artículo 17. Equipos de trabajo y medios de protección

1. El empresario adoptará las medidas necesarias con el fin de que los equipos de trabajo sean adecuados para el trabajo que deba realizarse y convenientemente adaptados a tal efecto, de forma que garanticen la seguridad y la salud de los trabajadores al utilizarlos.

Cuando la utilización de un equipo de trabajo pueda presentar un riesgo específico para la seguridad y la salud de los trabajadores, el empresario adoptará las medidas necesarias con el fin de que:

- a. La utilización del equipo de trabajo quede reservada a los encargados de dicha utilización.
  - b. Los trabajos de reparación, transformación, mantenimiento o conservación sean realizados por los trabajadores específicamente capacitados para ello.
2. El empresario deberá proporcionar a sus trabajadores equipos de protección individual adecuados para el desempeño de sus funciones y velar por el uso efectivo de los mismos cuando, por la naturaleza de los trabajos realizados, sean necesarios.

Los equipos de protección individual deberán utilizarse cuando los riesgos no se puedan evitar o no puedan limitarse suficientemente por medios técnicos de protección colectiva o mediante medidas, métodos o procedimientos de organización del trabajo.

### Artículo 18. Información, consulta y participación de los trabajadores

1. A fin de dar cumplimiento al deber de protección establecido en la presente Ley, el empresario adoptará las medidas adecuadas para que los trabajadores reciban todas las informaciones necesarias en relación con:
  - a. Los riesgos para la seguridad y la salud de los trabajadores en el trabajo, tanto aquellos que afecten a la empresa en su conjunto como a cada tipo de puesto de trabajo o función.
  - b. Las medidas y actividades de protección y prevención aplicables a los riesgos señalados en el apartado anterior.
  - c. Las medidas adoptadas de conformidad con lo dispuesto en el artículo 20 de la presente Ley.

En las empresas que cuenten con representantes de los trabajadores, la información a que se refiere el presente apartado se facilitará por el empresario a los trabajadores a través de dichos representantes; no obstante, deberá informarse directamente a cada trabajador de los riesgos específicos que afecten

a su puesto de trabajo o función y de las medidas de protección y prevención aplicables a dichos riesgos.

2. El empresario deberá consultar a los trabajadores, y permitir su participación, en el marco de todas las cuestiones que afecten a la seguridad y a la salud en el trabajo, de conformidad con lo dispuesto en el capítulo V de la presente Ley.

Los trabajadores tendrán derecho a efectuar propuestas al empresario, así como a los órganos de participación y representación previstos en el capítulo V de esta Ley, dirigidas a la mejora de los niveles de protección de la seguridad y la salud en la empresa.

#### Artículo 19. Formación de los trabajadores

1. En cumplimiento del deber de protección, el empresario deberá garantizar que cada trabajador reciba una formación teórica y práctica, suficiente y adecuada, en materia preventiva, tanto en el momento de su contratación, cualquiera que sea la modalidad o duración de ésta, como cuando se produzcan cambios en las funciones que desempeñe o se introduzcan nuevas tecnologías o cambios en los equipos de trabajo.

La formación deberá estar centrada específicamente en el puesto de trabajo o función de cada trabajador, adaptarse a la evolución de los riesgos y a la aparición de otros nuevos y repetirse periódicamente, si fuera necesario.

2. La formación a que se refiere el apartado anterior deberá impartirse, siempre que sea posible, dentro de la jornada de trabajo o, en su defecto, en otras horas pero con el descuento en aquélla del tiempo invertido en la misma. La formación se podrá impartir por la empresa mediante medios propios o concertándola con servicios ajenos, y su coste no recaerá en ningún caso sobre los trabajadores.

#### Artículo 20. Medidas de emergencia

El empresario, teniendo en cuenta el tamaño y la actividad de la empresa, así como la posible presencia de personas ajenas a la misma, deberá analizar las posibles situaciones de emergencia y adoptar las medidas necesarias en materia de primeros auxilios, lucha contra incendios y evacuación de los trabajadores, designando para ello al personal encargado de poner en práctica estas medidas y comprobando periódicamente, en su caso, su correcto funcionamiento. El citado personal deberá poseer la formación necesaria, ser suficiente en número y disponer del material adecuado, en función de las circunstancias antes señaladas.

Para la aplicación de las medidas adoptadas, el empresario deberá organizar las

relaciones que sean necesarias con servicios externos a la empresa, en particular en materia de primeros auxilios, asistencia médica de urgencia, salvamento y lucha contra incendios, de forma que quede garantizada la rapidez y eficacia de las mismas.

#### Artículo 21. Riesgo grave e inminente

1. Cuando los trabajadores estén o puedan estar expuestos a un riesgo grave e inminente con ocasión de su trabajo, el empresario estará obligado a:
  - a. Informar lo antes posible a todos los trabajadores afectados acerca de la existencia de dicho riesgo y de las medidas adoptadas o que, en su caso, deban adoptarse en materia de protección.
  - b. Adoptar las medidas y dar las instrucciones necesarias para que, en caso de peligro grave, inminente e inevitable, los trabajadores puedan interrumpir su actividad y, si fuera necesario, abandonar de inmediato el lugar de trabajo. En este supuesto no podrá exigirse a los trabajadores que reanuden su actividad mientras persista el peligro, salvo excepción debidamente justificada por razones de seguridad y determinada reglamentariamente.
  - c. Disponer lo necesario para que el trabajador que no pudiera ponerse en contacto con su superior jerárquico, ante una situación de peligro grave e inminente para su seguridad, la de otros trabajadores o la de terceros a la empresa, esté en condiciones, habida cuenta de sus conocimientos y de los medios técnicos puestos a su disposición, de adoptar las medidas necesarias para evitar las consecuencias de dicho peligro.
2. De acuerdo con lo previsto en el apartado 1 del artículo 14 de la presente Ley, el trabajador tendrá derecho a interrumpir su actividad y abandonar el lugar de trabajo, en caso necesario, cuando considere que dicha actividad entraña un riesgo grave e inminente para su vida o su salud.
3. Cuando en el caso a que se refiere el apartado 1 de este artículo el empresario no adopte o no permita la adopción de las medidas necesarias para garantizar la seguridad y la salud de los trabajadores, los representantes legales de éstos podrán acordar, por mayoría de sus miembros, la paralización de la actividad de los trabajadores afectados por dicho riesgo. Tal acuerdo será comunicado de inmediato a la empresa y a la autoridad laboral, la cual, en el plazo de veinticuatro horas, anulará o ratificará la paralización acordada.

El acuerdo a que se refiere el párrafo anterior podrá ser adoptado por decisión mayoritaria de los Delegados de Prevención cuando no resulte posible reunir con la urgencia requerida al órgano de representación del personal.
4. Los trabajadores o sus representantes no podrán sufrir perjuicio alguno deri-

vado de la adopción de las medidas a que se refieren los apartados anteriores, a menos que hubieran obrado de mala fe o cometido negligencia grave.

#### Artículo 22. Vigilancia de la salud

1. El empresario garantizará a los trabajadores a su servicio la vigilancia periódica de su estado de salud en función de los riesgos inherentes al trabajo. Esta vigilancia sólo podrá llevarse a cabo cuando el trabajador preste su consentimiento. De este carácter voluntario sólo se exceptuarán, previo informe de los representantes de los trabajadores, los supuestos en los que la realización de los reconocimientos sea imprescindible para evaluar los efectos de las condiciones de trabajo sobre la salud de los trabajadores o para verificar si el estado de salud del trabajador puede constituir un peligro para el mismo, para los demás trabajadores o para otras personas relacionadas con la empresa o cuando así esté establecido en una disposición legal en relación con la protección de riesgos específicos y actividades de especial peligrosidad.

En todo caso se deberá optar por la realización de aquellos reconocimientos o pruebas que causen las menores molestias al trabajador y que sean proporcionales al riesgo.

2. Las medidas de vigilancia y control de la salud de los trabajadores se llevarán a cabo respetando siempre el derecho a la intimidad y a la dignidad de la persona del trabajador y la confidencialidad de toda la información relacionada con su estado de salud.
3. Los resultados de la vigilancia a que se refiere el apartado anterior serán comunicados a los trabajadores afectados.
4. Los datos relativos a la vigilancia de la salud de los trabajadores no podrán ser usados con fines discriminatorios ni en perjuicio del trabajador.

El acceso a la información médica de carácter personal se limitará al personal médico y a las autoridades sanitarias que lleven a cabo la vigilancia de la salud de los trabajadores, sin que pueda facilitarse al empresario o a otras personas sin consentimiento expreso del trabajador.

No obstante lo anterior, el empresario y las personas u órganos con responsabilidades en materia de prevención serán informados de las conclusiones que se deriven de los reconocimientos efectuados en relación con la aptitud del trabajador para el desempeño del puesto de trabajo o con la necesidad de introducir o mejorar las medidas de protección y prevención, a fin de que puedan desarrollar correctamente sus funciones en materia preventiva.

5. En los supuestos en que la naturaleza de los riesgos inherentes al trabajo lo haga necesario, el derecho de los trabajadores a la vigilancia periódica de su

estado de salud deberá ser prolongado más allá de la finalización de la relación laboral, en los términos que reglamentariamente se determinen.

6. Las medidas de vigilancia y control de la salud de los trabajadores se llevarán a cabo por personal sanitario con competencia técnica, formación y capacidad acreditada.

### Artículo 23. Documentación

1. El empresario deberá elaborar y conservar a disposición de la autoridad laboral la siguiente documentación relativa a las obligaciones establecidas en los artículos anteriores:
  - a. Plan de prevención de riesgos laborales, conforme a lo previsto en el apartado 1 del artículo 16 de esta ley.
  - b. Evaluación de los riesgos para la seguridad y la salud en el trabajo, incluido el resultado de los controles periódicos de las condiciones de trabajo y de la actividad de los trabajadores, de acuerdo con lo dispuesto en el párrafo a) del apartado 2 del artículo 16 de esta ley.
  - c. Planificación de la actividad preventiva, incluidas las medidas de protección y de prevención a adoptar y, en su caso, material de protección que deba utilizarse, de conformidad con el párrafo b) del apartado 2 del artículo 16 de esta ley.
  - d. Práctica de los controles del estado de salud de los trabajadores previstos en el artículo 22 de esta Ley y conclusiones obtenidas de los mismos en los términos recogidos en el último párrafo del apartado 4 del citado artículo.
  - e. Relación de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales que hayan causado al trabajador una incapacidad laboral superior a un día de trabajo. En estos casos el empresario realizará, además, la notificación a que se refiere el apartado 3 del presente artículo.
2. En el momento de cesación de su actividad, las empresas deberán remitir a la autoridad laboral la documentación señalada en el apartado anterior.
3. El empresario estará obligado a notificar por escrito a la autoridad laboral los daños para la salud de los trabajadores a su servicio que se hubieran producido con motivo del desarrollo de su trabajo, conforme al procedimiento que se determine reglamentariamente.
4. La documentación a que se hace referencia en el presente artículo deberá también ser puesta a disposición de las autoridades sanitarias al objeto de que éstas puedan cumplir con lo dispuesto en el artículo 10 de la presente Ley y en el artículo 21 de la Ley 14/1986, de 25 de abril, General de Sanidad.

#### Artículo 24. Coordinación de actividades empresariales

1. Cuando en un mismo centro de trabajo desarrollen actividades trabajadores de dos o más empresas, éstas deberán cooperar en la aplicación de la normativa sobre prevención de riesgos laborales. A tal fin, establecerán los medios de coordinación que sean necesarios en cuanto a la protección y prevención de riesgos laborales y la información sobre los mismos a sus respectivos trabajadores, en los términos previstos en el apartado 1 del artículo 18 de esta Ley.
2. El empresario titular del centro de trabajo adoptará las medidas necesarias para que aquellos otros empresarios que desarrollen actividades en su centro de trabajo reciban la información y las instrucciones adecuadas, en relación con los riesgos existentes en el centro de trabajo y con las medidas de protección y prevención correspondientes, así como sobre las medidas de emergencia a aplicar, para su traslado a sus respectivos trabajadores.
3. Las empresas que contraten o subcontraten con otras la realización de obras o servicios correspondientes a la propia actividad de aquéllas y que se desarrollen en sus propios centros de trabajo deberán vigilar el cumplimiento por dichos contratistas y subcontratistas de la normativa de prevención de riesgos laborales.
4. Las obligaciones consignadas en el último párrafo del apartado 1 del artículo 41 de esta Ley serán también de aplicación, respecto de las operaciones contratadas, en los supuestos en que los trabajadores de la empresa contratista o subcontratista no presten servicios en los centros de trabajo de la empresa principal, siempre que tales trabajadores deban operar con maquinaria, equipos, productos, materias primas o útiles proporcionados por la empresa principal.
5. Los deberes de cooperación y de información e instrucción recogidos en los apartados 1 y 2 serán de aplicación respecto de los trabajadores autónomos que desarrollen actividades en dichos centros de trabajo.
6. Las obligaciones previstas en este artículo serán desarrolladas reglamentariamente.

#### Artículo 25. Protección de trabajadores especialmente sensibles a determinados riesgos

1. El empresario garantizará de manera específica la protección de los trabajadores 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 dichos aspectos en las evaluaciones de los riesgos y, en función de éstas, adoptará las medidas preventivas y de protección necesarias.

Los trabajadores no serán empleados en aquellos puestos de trabajo en los que, a causa de sus características personales, estado biológico o por su discapacidad física, psíquica o sensorial debidamente reconocida, puedan ellos, los demás trabajadores u otras personas relacionadas con la empresa ponerse en situación de peligro o, en general, cuando se encuentren manifiestamente en estados o situaciones transitorias que no respondan a las exigencias psicofísicas de los respectivos puestos de trabajo.

2. Igualmente, el empresario deberá tener en cuenta en las evaluaciones los factores de riesgo que puedan incidir en la función de procreación de los trabajadores y trabajadoras, en particular por la exposición a agentes físicos, químicos y biológicos que puedan ejercer efectos mutagénicos o de toxicidad para la procreación, tanto en los aspectos de la fertilidad, como del desarrollo de la descendencia, con objeto de adoptar las medidas preventivas necesarias.

#### Artículo 26. Protección de la maternidad

1. La evaluación de los riesgos a que se refiere el artículo 16 de la presente Ley deberá comprender la determinación de la naturaleza, el grado y la 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 los resultados de la evaluación revelasen un riesgo para la seguridad y la salud o una posible repercusión sobre el embarazo o la lactancia de las citadas trabajadoras, el empresario adoptará las medidas necesarias para evitar la exposición a dicho riesgo, a través de una adaptación de las condiciones o del tiempo de trabajo de la trabajadora afectada. Dichas medidas incluirán, cuando resulte necesario, la no realización de trabajo nocturno o de trabajo a turnos.
2. Cuando la adaptación de las condiciones o del tiempo de trabajo no resultase posible o, a pesar de tal adaptación, las condiciones de un puesto de trabajo pudieran influir negativamente en la salud de la trabajadora embarazada o del feto, y así lo certifiquen los Servicios Médicos del Instituto Nacional de la Seguridad Social o de las Mutuas, en función de la Entidad con la que la empresa tenga concertada la cobertura de los riesgos profesionales, con el informe del médico del Servicio Nacional de Salud que asista facultativamente a la trabajadora, ésta deberá desempeñar un puesto de trabajo o función diferente y compatible con su estado. El empresario deberá determinar, previa consulta con los representantes de los trabajadores, la relación de los puestos de trabajo exentos de riesgos a estos efectos.



El cambio de puesto o función se llevará a cabo de conformidad con las reglas y criterios que se apliquen en los supuestos de movilidad funcional y tendrá efectos hasta el momento en que el estado de salud de la trabajadora permita su reincorporación al anterior puesto.

En el supuesto de que, aun aplicando las reglas señaladas en el párrafo anterior, no existiese puesto de trabajo o función compatible, la trabajadora podrá ser destinada a un puesto no correspondiente a su grupo o categoría equivalente, si bien conservará el derecho al conjunto de retribuciones de su puesto de origen.

3. Si dicho cambio de puesto no resultara técnica u objetivamente posible, o no pueda razonablemente exigirse por motivos justificados, podrá declararse el paso de la trabajadora afectada a la situación de suspensión del contrato por riesgo durante el embarazo, contemplada en el artículo 45.1.d) del Estatuto de los Trabajadores, durante el período necesario para la protección de su seguridad o de su salud y mientras persista la imposibilidad de reincorporarse a su puesto anterior o a otro puesto compatible con su estado.
4. Lo dispuesto en los números 1 y 2 de este artículo será también de aplicación durante el período de lactancia natural, si las condiciones de trabajo pudieran influir negativamente en la salud de la mujer o del hijo y así lo certifiquen los Servicios Médicos del Instituto Nacional de la Seguridad Social o de las Mutuas, en función de la Entidad con la que la empresa tenga concertada la cobertura de los riesgos profesionales, con el informe del médico del Servicio Nacional de Salud que asista facultativamente a la trabajadora o a su hijo. Podrá, asimismo, declararse el pase de la trabajadora afectada a la situación de suspensión del contrato por riesgo durante la lactancia natural de hijos menores de nueve meses contemplada en el artículo 45.1.d) del Estatuto de los Trabajadores, si se dan las circunstancias previstas en el número 3 de este artículo.
5. Las trabajadoras embarazadas tendrán derecho a ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto, previo aviso al empresario y justificación de la necesidad de su realización dentro de la jornada de trabajo.

#### Artículo 27. Protección de los menores

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

En todo caso, el empresario informará a dichos jóvenes y a sus padres o tutores que hayan intervenido en la contratación, conforme a lo dispuesto en la letra b) del artículo 7 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores aprobado por el Real Decreto legislativo 1/1995, de 24 de marzo, de los posibles riesgos y de todas las medidas adoptadas para la protección de su seguridad y salud.

2. Teniendo en cuenta los factores anteriormente señalados, el Gobierno establecerá las limitaciones a la contratación de jóvenes menores de dieciocho años en trabajos que presenten riesgos específicos.

#### Artículo 28. Relaciones de trabajo temporales, de duración determinada y en empresas de trabajo temporal

1. Los trabajadores 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 seguridad y salud que los restantes trabajadores de la empresa en la que prestan sus servicios.

La existencia de una relación de trabajo de las señaladas en el párrafo anterior no justificará en ningún caso una diferencia de trato por lo que respecta a las condiciones de trabajo, en lo relativo a cualquiera de los aspectos de la protección de la seguridad y la salud de los trabajadores.

La presente Ley y sus disposiciones de desarrollo se aplicarán plenamente a las relaciones de trabajo señaladas en los párrafos anteriores.

2. El empresario adoptará las medidas necesarias para garantizar que, con carácter previo al inicio de su actividad, los trabajadores a que se refiere el apartado anterior reciban información acerca de los riesgos a los que vayan a estar expuestos, en particular en lo relativo a 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 sobre las medidas de protección y prevención frente a los mismos. Dichos trabajadores recibirán, en todo caso, una formación suficiente y adecuada a las características del puesto de trabajo a cubrir, teniendo en cuenta su cualificación y experiencia profesional y los riesgos a los que vayan a estar expuestos.
3. Los trabajadores a que se refiere el presente artículo tendrán derecho a una

vigilancia periódica de su estado de salud, en los términos establecidos en el artículo 22 de esta Ley y en sus normas de desarrollo.

4. El empresario deberá informar a los trabajadores designados para ocuparse de las actividades de protección y prevención o, en su caso, al servicio de prevención previsto en el artículo 31 de esta Ley de la incorporación de los trabajadores a que se refiere el presente artículo, en la medida necesaria para que puedan desarrollar de forma adecuada sus funciones respecto de todos los trabajadores de la empresa.
5. En las relaciones de trabajo a través de empresas de trabajo temporal, la empresa usuaria será responsable de las condiciones de ejecución del trabajo en todo lo relacionado con la protección de la seguridad y la salud de los trabajadores. Corresponderá, además, a la empresa usuaria el cumplimiento de las obligaciones en materia de información previstas en los apartados 2 y 4 del presente artículo. La empresa de trabajo temporal será responsable del cumplimiento de las obligaciones en materia de formación y vigilancia de la salud que se establecen en los apartados 2 y 3 de este artículo. A tal fin, y sin perjuicio de lo dispuesto en el párrafo anterior, la empresa usuaria deberá informar a la empresa de trabajo temporal, y ésta a los trabajadores afectados, antes de la adscripción de los mismos, acerca de las características propias de los puestos de trabajo a desempeñar y de las cualificaciones requeridas. La empresa usuaria deberá informar a los representantes de los trabajadores en la misma de la adscripción de los trabajadores puestos a disposición por la empresa de trabajo temporal. Dichos trabajadores podrán dirigirse a estos representantes en el ejercicio de los derechos reconocidos en la presente Ley.

#### Artículo 29. Obligaciones de los trabajadores en materia de prevención de riesgos

1. Corresponde a cada trabajador velar, según sus posibilidades y mediante el cumplimiento de las medidas de prevención que en cada caso sean adoptadas, por su propia seguridad y salud en el trabajo y por la de aquellas otras personas a las que pueda afectar su actividad profesional, a causa de sus actos y omisiones en el trabajo, de conformidad con su formación y las instrucciones del empresario.
2. Los trabajadores, con arreglo a su formación y siguiendo las instrucciones del empresario, deberán en particular:
  1. Usar adecuadamente, de acuerdo con su naturaleza y los riesgos previsibles, las máquinas, aparatos, herramientas, sustancias peligrosas, equipos de transporte y, en general, cualesquiera otros medios con los que desarrollen su actividad.

2. Utilizar correctamente los medios y equipos de protección facilitados por el empresario, de acuerdo con las instrucciones recibidas de éste.
  3. No poner fuera de funcionamiento y utilizar correctamente los dispositivos de seguridad existentes o que se instalen en los medios relacionados con su actividad o en los lugares de trabajo en los que ésta tenga lugar.
  4. Informar de inmediato a su superior jerárquico directo, y a los trabajadores designados para realizar actividades de protección y de prevención o, en su caso, al servicio de prevención, acerca de cualquier situación que, a su juicio, entrañe, por motivos razonables, un riesgo para la seguridad y la salud de los trabajadores.
  5. Contribuir al cumplimiento de las obligaciones establecidas por la autoridad competente con el fin de proteger la seguridad y la salud de los trabajadores en el trabajo.
  6. Cooperar con el empresario para que éste pueda garantizar unas condiciones de trabajo que sean seguras y no entrañen riesgos para la seguridad y la salud de los trabajadores.
3. El incumplimiento por los trabajadores de las obligaciones en materia de prevención de riesgos a que se refieren los apartados anteriores tendrá la consideración de incumplimiento laboral a los efectos previstos en el artículo 58.1 del Estatuto de los Trabajadores o de falta, en su caso, conforme a lo establecido en la correspondiente normativa sobre régimen disciplinario de los funcionarios públicos o del personal estatutario al servicio de las Administraciones públicas. Lo dispuesto en este apartado será igualmente aplicable a los socios de las cooperativas cuya actividad consista en la prestación de su trabajo, con las precisiones que se establezcan en sus Reglamentos de Régimen Interno.

## CAPITULO IV. SERVICIOS DE PREVENCIÓN

### Artículo 30. Protección y prevención de riesgos profesionales

1. En cumplimiento del deber de prevención de riesgos profesionales, el empresario designará uno o varios trabajadores para ocuparse de dicha actividad, constituirá un servicio de prevención o concertará dicho servicio con una entidad especializada ajena a la empresa.
2. Los trabajadores designados deberán tener la capacidad necesaria, disponer del tiempo y de los medios precisos y ser suficientes en número, teniendo en cuenta el tamaño de la empresa, así como los riesgos a que están expuestos los trabajadores y su distribución en la misma, con el alcance que se determi-

ne en las disposiciones a que se refiere la letra e) del apartado 1 del artículo 6 de la presente Ley. Los trabajadores a que se refiere el párrafo anterior colaborarán entre sí y, en su caso, con los servicios de prevención.

3. Para la realización de la actividad de prevención, el empresario deberá facilitar a los trabajadores designados el acceso a la información y documentación a que se refieren los artículos 18 y 23 de la presente Ley.
4. Los trabajadores designados no podrán sufrir ningún perjuicio derivado de sus actividades de protección y prevención de los riesgos profesionales en la empresa. En ejercicio de esta función, dichos trabajadores gozarán, en particular, de las garantías que para los representantes de los trabajadores establecen las letras a), b) y c) del artículo 68 y el apartado 4 del artículo 56 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

Esta garantía alcanzará también a los trabajadores integrantes del servicio de prevención, cuando la empresa decida constituirlo de acuerdo con lo dispuesto en el artículo siguiente.

Los trabajadores a que se refieren los párrafos anteriores deberán guardar sigilo profesional sobre la información relativa a la empresa a la que tuvieron acceso como consecuencia del desempeño de sus funciones.

5. En las empresas de hasta diez trabajadores, el empresario podrá asumir personalmente las funciones señaladas en el apartado 1, siempre que desarrolle de forma habitual su actividad en el centro de trabajo y tenga la capacidad necesaria, en función de los riesgos a que estén expuestos los trabajadores y la peligrosidad de las actividades, con el alcance que se determine en las disposiciones a que se refiere el artículo 6.1.e) de esta Ley. La misma posibilidad se reconoce al empresario que, cumpliendo tales requisitos, ocupe hasta 25 trabajadores, siempre y cuando la empresa disponga de un único centro de trabajo.
6. El empresario que no hubiere concertado el Servicio de prevención con una entidad especializada ajena a la empresa deberá someter su sistema de prevención al control de una auditoría o evaluación externa, en los términos que reglamentariamente se determinen.
7. Las personas o entidades especializadas que pretendan desarrollar la actividad de auditoría del sistema de prevención habrán de contar con una única autorización de la autoridad laboral, que tendrá validez en todo el territorio español. El vencimiento del plazo máximo del procedimiento de autorización sin haberse notificado resolución expresa al interesado permitirá entender desestimada la solicitud por silencio administrativo, con el objeto de garantizar una adecuada protección de los trabajadores.

### Artículo 31. Servicios de prevención

1. Si la designación de uno o varios trabajadores fuera insuficiente para la realización de las actividades de prevención, en función del tamaño de la empresa, de los riesgos a que están expuestos los trabajadores o de la peligrosidad de las actividades desarrolladas, con el alcance que se establezca en las disposiciones a que se refiere la letra e) del apartado 1 del artículo 6 de la presente Ley, el empresario deberá recurrir a uno o varios servicios de prevención propios o ajenos a la empresa, que colaborarán cuando sea necesario.

Para el establecimiento de estos servicios en las Administraciones públicas se tendrá en cuenta su estructura organizativa y la existencia, en su caso, de ámbitos sectoriales y descentralizados.

2. Se entenderá como servicio de prevención el conjunto de medios humanos y materiales necesarios para realizar las actividades preventivas a fin de garantizar la adecuada protección de la seguridad y la salud de los trabajadores, asesorando y asistiendo para ello al empresario, a los trabajadores y a sus representantes y a los órganos de representación especializados. Para el ejercicio de sus funciones, el empresario deberá facilitar a dicho servicio el acceso a la información y documentación a que se refiere el apartado 3 del artículo anterior.

3. Los servicios de prevención deberán estar en condiciones de proporcionar a la empresa el asesoramiento y apoyo que precise en función de los tipos de riesgo en ella existentes y en lo referente a:

- a. El diseño, implantación y aplicación de un plan de prevención de riesgos laborales que permita la integración de la prevención en la empresa.
- b. La evaluación de los factores de riesgo que puedan afectar a la seguridad y la salud de los trabajadores en los términos previstos en el artículo 16 de esta Ley.
- c. La planificación de la actividad preventiva y la determinación de las prioridades en la adopción de las medidas preventivas y la vigilancia de su eficacia.
- d. La información y formación de los trabajadores, en los términos previstos en los artículos 18 y 19 de esta Ley.
- e. La prestación de los primeros auxilios y planes de emergencia.
- f. La vigilancia de la salud de los trabajadores en relación con los riesgos derivados del trabajo.

Si la empresa no llevara a cabo las actividades preventivas con recursos propios, la asunción de las funciones respecto de las materias descritas en este apartado sólo podrá hacerse por un servicio de prevención ajeno. Lo anterior se entenderá sin perjuicio de cualquiera otra atribución legal o reglamentaria de competencia a otras entidades u organismos respecto de las materias indicadas.

4. El servicio de prevención tendrá carácter interdisciplinario, debiendo sus medios ser apropiados para cumplir sus funciones. Para ello, la formación, especialidad, capacitación, dedicación y número de componentes de estos servicios, así como sus recursos técnicos, deberán ser suficientes y adecuados a las actividades preventivas a desarrollar, en función de las siguientes circunstancias:
  - a. Tamaño de la empresa.
  - b. Tipos de riesgo a los que puedan encontrarse expuestos los trabajadores.
  - c. Distribución de riesgos en la empresa.
5. Para poder actuar como servicios de prevención, las entidades especializadas deberán ser objeto de una acreditación por la autoridad laboral, que será única y con validez en todo el territorio español, mediante la comprobación de que reúnen los requisitos que se establezcan reglamentariamente y previa aprobación de la autoridad sanitaria en cuanto a los aspectos de carácter sanitario. Entre estos requisitos, las entidades especializadas deberán suscribir una póliza de seguro que cubra su responsabilidad en la cuantía que se determine reglamentariamente y sin que aquella constituya el límite de la responsabilidad del servicio.
6. El vencimiento del plazo máximo del procedimiento de acreditación sin haberse notificado resolución expresa al interesado permitirá entender desestimada la solicitud por silencio administrativo, con el objeto de garantizar una adecuada protección de los trabajadores.

#### Artículo 32. Actuación preventiva de las mutuas de accidente de trabajo y enfermedades profesionales de la Seguridad Social

Las mutuas de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales de la Seguridad Social no podrán desarrollar directamente las funciones correspondientes a los servicios de prevención ajenos. Ello sin perjuicio de que puedan participar con cargo a su patrimonio histórico en las sociedades mercantiles de prevención constituidas a este único fin, en los términos y condiciones que se establezcan en las disposiciones de aplicación y desarrollo.

#### Artículo 32 bis. Presencia de los recursos preventivos

1. La presencia en el centro de trabajo de los recursos preventivos, cualquiera que sea la modalidad de organización de dichos recursos, será necesaria en los siguientes casos:
  - a. Cuando los riesgos puedan verse agravados o modificados en el desarrollo del proceso o la actividad, por la concurrencia de operaciones diversas que se desarrollan sucesiva o simultáneamente y que hagan preciso el control de la correcta aplicación de los métodos de trabajo.

- b. Cuando se realicen actividades o procesos que reglamentariamente sean considerados como peligrosos o con riesgos especiales.
  - c. Cuando la necesidad de dicha presencia sea requerida por la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, si las circunstancias del caso así lo exigieran debido a las condiciones de trabajo detectadas.
2. Se consideran recursos preventivos, a los que el empresario podrá asignar la presencia, los siguientes:
- a. Uno o varios trabajadores designados de la empresa.
  - b. Uno o varios miembros del servicio de prevención propio de la empresa.
  - c. Uno o varios miembros del o los servicios de prevención ajenos concertados por la empresa.
- Cuando la presencia sea realizada por diferentes recursos preventivos éstos deberán colaborar entre sí.
3. Los recursos preventivos a que se refiere el apartado anterior deberán tener la capacidad suficiente, disponer de los medios necesarios y ser suficientes en número para vigilar el cumplimiento de las actividades preventivas, debiendo permanecer en el centro de trabajo durante el tiempo en que se mantenga la situación que determine su presencia.
4. No obstante lo señalado en los apartados anteriores, el empresario podrá asignar la presencia de forma expresa a uno o varios trabajadores de la empresa que, sin formar parte del servicio de prevención propio ni ser trabajadores designados, reúnan los conocimientos, la cualificación y la experiencia necesarios en las actividades o procesos a que se refiere el apartado 1 y cuenten con la formación preventiva correspondiente, como mínimo, a las funciones del nivel básico. En este supuesto, tales trabajadores deberán mantener la necesaria colaboración con los recursos preventivos del empresario.

## CAPITULO V. CONSULTA Y PARTICIPACION DE LOS TRABAJADORES

### Artículo 33. Consulta de los trabajadores

1. El empresario deberá consultar a los trabajadores, con la debida antelación, la adopción de las decisiones relativas a:
- a. La planificación y la organización del trabajo en la empresa y la introducción de nuevas tecnologías, en todo lo relacionado con las consecuencias que éstas pudieran tener para la seguridad y la salud de los trabajadores, derivadas de la elección de los equipos, la determinación y la adecuación de las condiciones de trabajo y el impacto de los factores ambientales en el trabajo.



- b. La organización y desarrollo de las actividades de protección de la salud y prevención de los riesgos profesionales en la empresa, incluida la designación de los trabajadores encargados de dichas actividades o el recurso a un servicio de prevención externo.
  - c. La designación de los trabajadores encargados de las medidas de emergencia.
  - d. Los procedimientos de información y documentación a que se refieren los artículos 18, apartado 1, y 23, apartado 1, de la presente Ley.
  - e. El proyecto y la organización de la formación en materia preventiva.
  - f. Cualquier otra acción que pueda tener efectos sustanciales sobre la seguridad y la salud de los trabajadores.
2. En las empresas que cuenten con representantes de los trabajadores, las consultas a que se refiere el apartado anterior se llevarán a cabo con dichos representantes.

#### Artículo 34. Derechos de participación y representación

1. Los trabajadores tienen derecho a participar en la empresa en las cuestiones relacionadas con la prevención de riesgos en el trabajo.  
En las empresas o centros de trabajo que cuenten con seis o más trabajadores, la participación de éstos se canalizará a través de sus representantes y de la representación especializada que se regula en este capítulo.
2. A los Comités de Empresa, a los Delegados de Personal y a los representantes sindicales les corresponde, en los términos que, respectivamente, les reconocen el Estatuto de los Trabajadores, la Ley de Órganos de Representación del Personal al Servicio de las Administraciones Públicas y la Ley Orgánica de Libertad Sindical, la defensa de los intereses de los trabajadores en materia de prevención de riesgos en el trabajo. Para ello, los representantes del personal ejercerán las competencias que dichas normas establecen en materia de información, consulta y negociación, vigilancia y control y ejercicio de acciones ante las empresas y los órganos y tribunales competentes.
3. El derecho de participación que se regula en este capítulo se ejercerá en el ámbito de las Administraciones públicas con las adaptaciones que procedan en atención a la diversidad de las actividades que desarrollan y las diferentes condiciones en que éstas se realizan, la complejidad y dispersión de su estructura organizativa y sus peculiaridades en materia de representación colectiva, en los términos previstos en la Ley 7/1990, de 19 de julio, sobre negociación colectiva y participación en la determinación de las condiciones de trabajo de los empleados públicos, pudiéndose establecer ámbitos sectoriales y descentralizados en función del número de efectivos y centros.

Para llevar a cabo la indicada adaptación en el ámbito de la Administración General del Estado, el Gobierno tendrá en cuenta los siguientes criterios:

- a. En ningún caso dicha adaptación podrá afectar a las competencias, facultades y garantías que se reconocen en esta Ley a los Delegados de Prevención y a los Comités de Seguridad y Salud.
- b. Se deberá establecer el ámbito específico que resulte adecuado en cada caso para el ejercicio de la función de participación en materia preventiva dentro de la estructura organizativa de la Administración. Con carácter general, dicho ámbito será el de los órganos de representación del personal al servicio de las Administraciones públicas, si bien podrán establecerse otros distintos en función de las características de la actividad y frecuencia de los riesgos a que puedan encontrarse expuestos los trabajadores.
- c. Cuando en el indicado ámbito existan diferentes órganos de representación del personal, se deberá garantizar una actuación coordinada de todos ellos en materia de prevención y protección de la seguridad y la salud en el trabajo, posibilitando que la participación se realice de forma conjunta entre unos y otros, en el ámbito específico establecido al efecto.
- d. Con carácter general, se constituirá un único Comité de Seguridad y Salud en el ámbito de los órganos de representación previstos en la Ley de Órganos de Representación del Personal al Servicio de las Administraciones Públicas, que estará integrado por los Delegados de Prevención designados en dicho ámbito, tanto para el personal con relación de carácter administrativo o estatutario como para el personal laboral, y por representantes de la Administración en número no superior al de Delegados. Ello no obstante, podrán constituirse Comités de Seguridad y Salud en otros ámbitos cuando las razones de la actividad y el tipo y frecuencia de los riesgos así lo aconsejen.

### Artículo 35. Delegados de Prevención

1. Los Delegados de Prevención son los representantes de los trabajadores con funciones específicas en materia de prevención de riesgos en el trabajo.
2. Los Delegados de Prevención serán designados por y entre los representantes del personal, en el ámbito de los órganos de representación previstos en las normas a que se refiere el artículo anterior, con arreglo a la siguiente escala:
  - De 50 a 100 trabajadores: 2 Delegados de Prevención.
  - De 101 a 500 trabajadores: 3 Delegados de Prevención.
  - De 501 a 1.000 trabajadores: 4 Delegados de Prevención.
  - De 1.001 a 2.000 trabajadores: 5 Delegados de Prevención.

De 2.001 a 3.000 trabajadores: 6 Delegados de Prevención.

De 3.001 a 4.000 trabajadores: 7 Delegados de Prevención.

De 4.001 en adelante: 8 Delegados de Prevención.

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

3. A efectos de determinar el número de Delegados de Prevención se tendrán en cuenta los siguientes criterios:
  - a. Los trabajadores vinculados por contratos de duración determinada superior a un año se computarán como trabajadores fijos de plantilla.
  - b. Los contratados por término de hasta un año se computarán según el número de días trabajados en el período de un año anterior a la designación. Cada doscientos días trabajados o fracción se computarán como un trabajador más.
4. No obstante lo dispuesto en el presente artículo, en los convenios colectivos podrán establecerse otros sistemas de designación de los Delegados de Prevención, siempre que se garantice que la facultad de designación corresponde a los representantes del personal o a los propios trabajadores.

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 los Delegados de Prevención sean ejercidas por órganos específicos creados en el propio convenio o en los acuerdos citados. Dichos órganos podrán asumir, en los términos y conforme a las modalidades que se acuerden, competencias generales respecto del conjunto de los centros de trabajo incluidos en el ámbito de aplicación del convenio o del acuerdo, en orden a fomentar el mejor cumplimiento en los mismos de la normativa sobre prevención de riesgos laborales.

Igualmente, en el ámbito de las Administraciones públicas se podrán establecer, en los términos señalados en la Ley 7/1990, de 19 de julio, sobre negociación colectiva y participación en la determinación de las condiciones de trabajo de los empleados públicos, otros sistemas de designación de los Delegados de Prevención y acordarse que las competencias que esta Ley atribuye a éstos puedan ser ejercidas por órganos específicos.

### Artículo 36. Competencias y facultades de los Delegados de Prevención

1. Son competencias de los Delegados de Prevención:
  - a. Colaborar con la dirección de la empresa en la mejora de la acción preventiva.

- b. Promover y fomentar la cooperación de los trabajadores en la ejecución de la normativa sobre prevención de riesgos laborales.
- c. Ser consultados por el empresario, con carácter previo a su ejecución, acerca de las decisiones a que se refiere el artículo 33 de la presente Ley.
- d. Ejercer una labor de vigilancia y control sobre el cumplimiento de la normativa de prevención de riesgos laborales.

En las empresas que, de acuerdo con lo dispuesto en el apartado 2 del artículo 38 de esta Ley, no cuenten con Comité de Seguridad y Salud por no alcanzar el número mínimo de trabajadores establecido al efecto, las competencias atribuidas a aquél en la presente Ley serán ejercidas por los Delegados de Prevención.

2. En el ejercicio de las competencias atribuidas a los Delegados de Prevención, éstos estarán facultados para:
  - a. Acompañar a los técnicos en las evaluaciones de carácter preventivo del medio ambiente de trabajo, así como, en los términos previstos en el artículo 40 de esta Ley, a los Inspectores de Trabajo y Seguridad Social en las visitas y verificaciones que realicen en los centros de trabajo para comprobar el cumplimiento de la normativa sobre prevención de riesgos laborales, pudiendo formular ante ellos las observaciones que estimen oportunas.
  - b. Tener acceso, con las limitaciones previstas en el apartado 4 del artículo 22 de esta Ley, a la información y documentación relativa a las condiciones de trabajo que sean necesarias para el ejercicio de sus funciones y, en particular, a la prevista en los artículos 18 y 23 de esta Ley. Cuando la información esté sujeta a las limitaciones reseñadas, sólo podrá ser suministrada de manera que se garantice el respeto de la confidencialidad.
  - c. Ser informados por el empresario sobre los daños producidos en la salud de los trabajadores una vez que aquél hubiese tenido conocimiento de ellos, pudiendo presentarse, aún fuera de su jornada laboral, en el lugar de los hechos para conocer las circunstancias de los mismos.
  - d. Recibir del empresario las informaciones obtenidas por éste procedentes de las personas u órganos encargados de las actividades de protección y prevención en la empresa, así como de los organismos competentes para la seguridad y la salud de los trabajadores, sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 40 de esta Ley en materia de colaboración con la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.
  - e. Realizar visitas a los lugares de trabajo para ejercer una labor de vigilancia y control del estado de las condiciones de trabajo, pudiendo, a tal fin, acceder a cualquier zona de los mismos y comunicarse durante la jornada

- con los trabajadores, de manera que no se altere el normal desarrollo del proceso productivo.
- f. Recabar del empresario la adopción de medidas de carácter preventivo y para la mejora de los niveles de protección de la seguridad y la salud de los trabajadores, pudiendo a tal fin efectuar propuestas al empresario, así como al Comité de Seguridad y Salud para su discusión en el mismo.
  - g. Proponer al órgano de representación de los trabajadores la adopción del acuerdo de paralización de actividades a que se refiere el apartado 3 del artículo 21.
3. Los informes que deban emitir los Delegados de Prevención a tenor de lo dispuesto en la letra c) del apartado 1 de este artículo deberán elaborarse en un plazo de quince días, o en el tiempo imprescindible cuando se trate de adoptar medidas dirigidas a prevenir riesgos inminentes. Transcurrido el plazo sin haberse emitido el informe, el empresario podrá poner en práctica su decisión.
  4. La decisión negativa del empresario a la adopción de las medidas propuestas por el Delegado de Prevención a tenor de lo dispuesto en la letra f) del apartado 2 de este artículo deberá ser motivada.

#### Artículo 37. Garantías y sigilo profesional de los Delegados de Prevención

1. Lo previsto en el artículo 68 del Estatuto de los Trabajadores en materia de garantías será de aplicación a los Delegados de Prevención en su condición de representantes de los trabajadores.

El tiempo utilizado por los Delegados de Prevención para el desempeño de las funciones previstas en esta Ley será considerado como de ejercicio de funciones de representación a efectos de la utilización del crédito de horas mensuales retribuidas previsto en la letra e) del citado artículo 68 del Estatuto de los Trabajadores. No obstante lo anterior, será considerado en todo caso como tiempo de trabajo efectivo, sin imputación al citado crédito horario, el correspondiente a las reuniones del Comité de Seguridad y Salud y a cualesquiera otras convocadas por el empresario en materia de prevención de riesgos, así como el destinado a las visitas previstas en las letras a) y c) del número 2 del artículo anterior.

2. El empresario deberá proporcionar a los Delegados de Prevención los medios y la formación en materia preventiva que resulten necesarios para el ejercicio de sus funciones.

La formación se deberá facilitar por el empresario por sus propios medios o mediante concierto con organismos o entidades especializadas en la materia y deberá adaptarse a la evolución de los riesgos y a la aparición de otros nuevos, repitiéndose periódicamente si fuera necesario.

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

3. A los Delegados de Prevención les será de aplicación lo dispuesto en el apartado 2 del artículo 65 del 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.
4. Lo dispuesto en el presente artículo en materia de garantías y sigilo profesional de los Delegados de Prevención se entenderá referido, en el caso de las relaciones de carácter administrativo o estatutario del personal al servicio de las Administraciones públicas, a la regulación contenida en los artículos 10, párrafo segundo, y 11 de la Ley 9/1987, de 12 de junio, de Órganos de Representación, Determinación de las Condiciones de Trabajo y Participación del Personal al Servicio de las Administraciones Públicas.

#### Artículo 38. Comité de Seguridad y Salud

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

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

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

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

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

### Artículo 39. Competencias y facultades del Comité de Seguridad y Salud

1. El Comité de Seguridad y Salud tendrá las siguientes competencias:
  - a. Participar en la elaboración, puesta en práctica y evaluación de los planes y programas de prevención de riesgos de la empresa. A tal efecto, en su seno se debatirán, antes de su puesta en práctica y en lo referente a su incidencia en la prevención de riesgos, la elección de la modalidad organizativa de la empresa y, en su caso, la gestión realizada por las entidades especializadas con las que la empresa hubiera concertado la realización de actividades preventivas; los proyectos en materia de planificación, organización del trabajo e introducción de nuevas tecnologías, organización y desarrollo de las actividades de protección y prevención a que se refiere el artículo 16 de esta Ley y proyecto y organización de la formación en materia preventiva.
  - b. Promover iniciativas sobre métodos y procedimientos para la efectiva prevención de los riesgos, proponiendo a la empresa la mejora de las condiciones o la corrección de las deficiencias existentes.
2. En el ejercicio de sus competencias, el Comité de Seguridad y Salud estará facultado para:
  - a. Conocer directamente la situación relativa a la prevención de riesgos en el centro de trabajo, realizando a tal efecto las visitas que estime oportunas.
  - b. Conocer cuántos documentos e informes relativos a las condiciones de trabajo sean necesarios para el cumplimiento de sus funciones, así como los procedentes de la actividad del servicio de prevención, en su caso.
  - c. Conocer y analizar los daños producidos en la salud o en la integridad física de los trabajadores, al objeto de valorar sus causas y proponer las medidas preventivas oportunas.
  - d. Conocer e informar la memoria y programación anual de servicios de prevención.
3. A fin de dar cumplimiento a lo dispuesto en esta Ley respecto de la colaboración entre empresas en los supuestos de desarrollo simultáneo de actividades en un mismo centro de trabajo, se podrá acordar la realización de reuniones conjuntas de los Comités de Seguridad y Salud o, en su defecto, de los Delegados de Prevención y empresarios de las empresas que carezcan de dichos Comités, u otras medidas de actuación coordinada.

### Artículo 40. Colaboración con la Inspección de Trabajo y Seguridad Social

1. Los trabajadores y sus representantes podrán recurrir a la Inspección de Trabajo y Seguridad Social si consideran que las medidas adoptadas y los medios utilizados por el empresario no son suficientes para garantizar la seguridad y la salud en el trabajo.

2. En las visitas a los centros de trabajo para la comprobación del cumplimiento de la normativa sobre prevención de riesgos laborales, el Inspector de Trabajo y Seguridad Social comunicará su presencia al empresario o a su representante o a la persona inspeccionada, al Comité de Seguridad y Salud, al Delegado de Prevención o, en su ausencia, a los representantes legales de los trabajadores, a fin de que puedan acompañarle durante el desarrollo de su visita y formularle las observaciones que estimen oportunas, a menos que considere que dichas comunicaciones puedan perjudicar el éxito de sus funciones.
3. La Inspección de Trabajo y Seguridad Social informará a los Delegados de Prevención sobre los resultados de las visitas a que hace referencia el apartado anterior y sobre las medidas adoptadas como consecuencia de las mismas, así como al empresario mediante diligencia en el Libro de Visitas de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social que debe existir en cada centro de trabajo.
4. Las organizaciones sindicales y empresariales más representativas serán consultadas con carácter previo a la elaboración de los planes de actuación de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social en materia de prevención de riesgos en el trabajo, en especial de los programas específicos para empresas de menos de seis trabajadores, e informadas del resultado de dichos planes.

## CAPÍTULO VI. OBLIGACIONES DE LOS FABRICANTES, IMPORTADORES Y SUMINISTRADORES

### Artículo 41. Obligaciones de los fabricantes, importadores y suministradores

1. Los fabricantes, importadores y suministradores de maquinaria, equipos, productos y útiles de trabajo están obligados a asegurar que éstos no constituyan una fuente de peligro para el trabajador, siempre que sean instalados y utilizados en las condiciones, forma y para los fines recomendados por ellos.  
Los fabricantes, importadores y suministradores de productos y sustancias químicas de utilización en el trabajo están obligados a envasar y etiquetar los mismos de forma que se permita su conservación y manipulación en condiciones de seguridad y se identifique claramente su contenido y los riesgos para la seguridad o la salud de los trabajadores que su almacenamiento o utilización comporten.  
Los sujetos mencionados en los dos párrafos anteriores deberán suministrar la información que indique la forma correcta de utilización por los trabajadores, las medidas preventivas adicionales que deban tomarse y los riesgos laborales que conlleven tanto su uso normal, como su manipulación o empleo inadecuado. Los fabricantes, importadores y suministradores de elementos para la protección de los trabajadores están obligados a asegurar la efectivi-



dad de los mismos, siempre que sean instalados y usados en las condiciones y de la forma recomendada por ellos. A tal efecto, deberán suministrar la información que indique el tipo de riesgo al que van dirigidos, el nivel de protección frente al mismo y la forma correcta de su uso y mantenimiento.

Los fabricantes, importadores y suministradores deberán proporcionar a los empresarios, y éstos recabar de aquéllos, la información necesaria para que la utilización y manipulación de la maquinaria, equipos, productos, materias primas y útiles de trabajo se produzca sin riesgos para la seguridad y la salud de los trabajadores, así como para que los empresarios puedan cumplir con sus obligaciones de información respecto de los trabajadores.

2. El empresario deberá garantizar que las informaciones a que se refiere el apartado anterior sean facilitadas a los trabajadores en términos que resulten comprensibles para los mismos.

## CAPÍTULO VII. RESPONSABILIDADES Y SANCIONES

### Artículo 42. Responsabilidades y su compatibilidad

1. El incumplimiento por los empresarios de sus obligaciones en materia de prevención de riesgos laborales dará lugar a responsabilidades administrativas, así como, en su caso, a responsabilidades penales y a las civiles por los daños y perjuicios que puedan derivarse de dicho incumplimiento.
2. Derogado
3. Las responsabilidades administrativas que se deriven del procedimiento sancionador serán compatibles con las indemnizaciones por los daños y perjuicios causados y de recargo de prestaciones económicas del sistema de la Seguridad Social que puedan ser fijadas por el órgano competente de conformidad con lo previsto en la normativa reguladora de dicho sistema.

### Artículo 43. Requerimientos de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social

1. Cuando el Inspector de Trabajo y Seguridad Social comprobare la existencia de una infracción a la normativa sobre prevención de riesgos laborales, requerirá al empresario para la subsanación de las deficiencias observadas, salvo que por la gravedad e inminencia de los riesgos procediese acordar la paralización prevista en el artículo 44. Todo ello sin perjuicio de la propuesta de sanción correspondiente, en su caso.
2. El requerimiento formulado por el Inspector de Trabajo y Seguridad Social se hará saber por escrito al empresario presuntamente responsable señalando las anomalías o deficiencias apreciadas con indicación del plazo para su subsana-

ción. Dicho requerimiento se pondrá, asimismo, en conocimiento de los Delegados de Prevención. Si se incumpliera el requerimiento formulado, persistiendo los hechos infractores, el Inspector de Trabajo y Seguridad Social, de no haberlo efectuado inicialmente, levantará la correspondiente acta de infracción por tales hechos.

3. Los requerimientos efectuados por los funcionarios públicos a que se refiere el artículo 9.2 de esta ley, en ejercicio de sus funciones de apoyo y colaboración con la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, se practicarán con los requisitos y efectos establecidos en el apartado anterior, pudiendo reflejarse en el Libro de Visitas de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, en la forma que se determine reglamentariamente.

#### Artículo 44. Paralización de trabajos

1. Cuando el Inspector de Trabajo y Seguridad Social compruebe que la inobservancia de la normativa sobre prevención de riesgos laborales implica, a su juicio, un riesgo grave e inminente para la seguridad y la salud de los trabajadores podrá ordenar la paralización inmediata de tales trabajos o tareas. Dicha medida será comunicada a la empresa responsable, que la pondrá en conocimiento inmediato de los trabajadores afectados, del Comité de Seguridad y Salud, del Delegado de Prevención o, en su ausencia, de los representantes del personal. La empresa responsable dará cuenta al Inspector de Trabajo y Seguridad Social del cumplimiento de esta notificación. El Inspector de Trabajo y Seguridad Social dará traslado de su decisión de forma inmediata a la autoridad laboral. La empresa, sin perjuicio del cumplimiento inmediato de tal decisión, podrá impugnarla ante la autoridad laboral en el plazo de tres días hábiles, debiendo resolverse tal impugnación en el plazo máximo de veinticuatro horas. Tal resolución será ejecutiva, sin perjuicio de los recursos que procedan. La paralización de los trabajos se levantará por la Inspección de Trabajo y Seguridad Social que la hubiera decretado, o por el empresario tan pronto como se subsanen las causas que la motivaron, debiendo, en este último caso, comunicarlo inmediatamente a la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.
2. Los supuestos de paralización regulados en este artículo, así como los que se contemplen en la normativa reguladora de las actividades previstas en el apartado 2 del artículo 7 de la presente Ley, se entenderán, en todo caso, sin perjuicio del pago del salario o de las indemnizaciones que procedan y de las medidas que puedan arbitrarse para su garantía.

#### Artículo 45. Infracciones administrativas

No obstante lo anterior, en el ámbito de las relaciones del personal civil al servicio

de las Administraciones públicas, las infracciones serán objeto de responsabilidades a través de la imposición, por resolución de la autoridad competente, de la realización de las medidas correctoras de los correspondientes incumplimientos, conforme al procedimiento que al efecto se establezca.

En el ámbito de la Administración General del Estado, corresponderá al Gobierno la regulación de dicho procedimiento, que se ajustará a los siguientes principios:

- a. El procedimiento se iniciará por el órgano competente de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social por orden superior, bien por propia iniciativa o a petición de los representantes del personal.
- b. Tras su actuación, la Inspección efectuará un requerimiento sobre las medidas a adoptar y plazo de ejecución de las mismas, del que se dará traslado a la unidad administrativa inspeccionada a efectos de formular alegaciones.
- c. En caso de discrepancia entre los Ministros competentes como consecuencia de la aplicación de este procedimiento, se elevarán las actuaciones al Consejo de Ministros para su decisión final.

Artículo 46. Infracciones leves

Derogado

Artículo 47. Infracciones graves

Derogado

Artículo 48. Infracciones muy graves

Derogado

Artículo 49. Sanciones

Derogado

Artículo 50. Reincidencia

Derogado

Artículo 51. Prescripción de las infracciones

Derogado

Artículo 52. Competencias sancionadoras

Derogado

Artículo 53. Suspensión o cierre del centro de trabajo

El Gobierno o, en su caso, los órganos de gobierno de las Comunidades Autónomas con competencias en la materia, cuando concurren circunstancias de excepcional gravedad en las infracciones en materia de seguridad y salud en el trabajo,

podrán acordar la suspensión de las actividades laborales por un tiempo determinado o, en caso extremo, el cierre del centro de trabajo correspondiente, sin perjuicio, en todo caso, del pago del salario o de las indemnizaciones que procedan y de las medidas que puedan arbitrarse para su garantía.

**Artículo 54. Limitaciones a la facultad de contratar con la Administración**

Las limitaciones a la facultad de contratar con la Administración por la comisión de delitos o por infracciones administrativas muy graves en materia de seguridad y salud en el trabajo, se regirán por lo establecido en la Ley 13/1995, de 18 de mayo, de Contratos de las Administraciones Públicas.

#### **Disposición adicional primera. Definiciones a efectos de Seguridad Social**

Sin perjuicio de la utilización de las definiciones contenidas en esta Ley en el ámbito de la normativa sobre prevención de riesgos laborales, tanto la definición de los conceptos de accidente de trabajo, enfermedad profesional, accidente no laboral y enfermedad común, como el régimen jurídico establecido para estas contingencias en la normativa de Seguridad Social, continuarán siendo de aplicación en los términos y con los efectos previstos en dicho ámbito normativo.

#### **Disposición adicional segunda. Reordenación orgánica**

Queda extinguida la Organización de los Servicios Médicos de Empresa, cuyas funciones pasarán a ser desempeñadas por la Administración sanitaria competente en los términos de la presente Ley.

Los recursos y funciones que actualmente tienen atribuidos el Instituto Nacional de Medicina y Seguridad del Trabajo y la Escuela Nacional de Medicina del Trabajo se adscriben y serán desarrollados por las unidades, organismos o entidades del Ministerio de Sanidad y Consumo conforme a su organización y distribución interna de competencias.

El Instituto Nacional de Silicosis mantendrá su condición de centro de referencia nacional de prevención técnicosanitaria de las enfermedades profesionales que afecten al sistema cardiorrespiratorio.

#### **Disposición adicional tercera. Carácter básico**

1. Esta Ley, así como las normas reglamentarias que dicte el Gobierno en virtud de lo establecido en el artículo 6, constituyen legislación laboral, dictada al amparo del artículo 149.1.7.<sup>ª</sup> de la Constitución.
2. Respecto del personal civil con relación de carácter administrativo o estatutario al servicio de las Administraciones públicas, la presente Ley será de aplicación en los siguientes términos:

a. Los artículos que a continuación se relacionan constituyen normas básicas en el sentido previsto en el artículo 149.1.18. de la Constitución:

2.

3, apartados 1 y 2, excepto el párrafo segundo.

4.

5, apartado 1.

12.

14, apartados 1, 2, excepto la remisión al capítulo IV, 3, 4 y 5.

15.

16.

17.

18, apartados 1 y 2, excepto remisión al capítulo V.

19, apartados 1 y 2, excepto referencia a la impartición por medios propios o concertados.

20.

21.

22.

23.

24, apartados 1, 2 y 3.

25.

26.

28, apartados 1, párrafos primero y segundo, 2, 3 y 4, excepto en lo relativo a las empresas de trabajo temporal.

29.

30, apartados 1, 2, excepto la remisión al artículo 6.1.a), 3 y 4, excepto la remisión al texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

31, apartados 1, excepto remisión al artículo 6.1.a), 2, 3 y 4.

33.

34, apartados 1, párrafo primero, 2 y 3, excepto párrafo segundo.

74

35, apartados 1, 2, párrafo primero, 4, párrafo tercero.

36, excepto las referencias al Comité de Seguridad y Salud. 37, apartados 2 y 4.

42, apartado 1.

45, apartado 1, párrafo tercero.

Disposición adicional cuarta. Designación de Delegados de Prevención en supuestos especiales.

Disposición transitoria, apartado 3.<sup>9</sup>

Tendrán este mismo carácter básico, en lo que corresponda, las normas reglamentarias que dicte el Gobierno en virtud de lo establecido en el artículo 6 de esta Ley.

- b. En el ámbito de las Comunidades Autónomas y las entidades locales, las funciones que la Ley atribuye a las autoridades laborales y a la Inspección de Trabajo y Seguridad Social podrán ser atribuidas a órganos diferentes.
  - c. Los restantes preceptos serán de aplicación general en defecto de normativa específica dictada por las Administraciones públicas, a excepción de lo que resulte inaplicable a las mismas por su propia naturaleza jurídico-laboral.
3. El artículo 54 constituye legislación básica de contratos administrativos, dictada al amparo del artículo 149.1.18. de la Constitución.

#### **Disposición adicional cuarta. Designación de Delegados de Prevención en supuestos especiales**

En los centros de trabajo que carezcan de representantes de los trabajadores por no existir trabajadores con la antigüedad suficiente para ser electores o elegibles en las elecciones para representantes del personal, los trabajadores podrán elegir por mayoría a un trabajador que ejerza las competencias del Delegado de Prevención, quién tendrá las facultades, garantías y obligaciones de sígilo profesional de tales Delegados. La actuación de éstos cesará en el momento en que se reúnan los requisitos de antigüedad necesarios para poder celebrar la elección de representantes del personal, prorrogándose por el tiempo indispensable para la efectiva celebración de la elección.

#### **Disposición adicional quinta. Fundación**

1. Adscrita a la Comisión Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo existirá una fundación cuya finalidad será promover la mejora de las condiciones de seguridad y salud en el trabajo, especialmente en las pequeñas empresas, a través de acciones de información, asistencia técnica, formación y promoción del cumplimiento de la normativa de prevención de riesgos.

Para el cumplimiento de sus fines se dotará a la fundación de un patrimonio con cargo al Fondo de Prevención y Rehabilitación procedente del exceso de excedentes de la gestión realizada por las Mutuas de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales de la Seguridad Social. La cuantía total de dicho patrimonio no excederá del 20 por 100 del mencionado Fondo, determinada en la fecha de entrada en vigor de esta Ley.

Los Estatutos de la fundación serán aprobados por la Comisión Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo, con el voto favorable de dos tercios de sus miembros.

A efectos de lograr un mejor cumplimiento de sus fines, se articulará su colaboración con la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.

La planificación, desarrollo y financiación de acciones en los distintos ámbitos territoriales tendrá en consideración, la población ocupada, el tamaño de las empresas y los índices de siniestralidad laboral. Los presupuestos que la fundación asigne a los ámbitos territoriales autonómicos que tengan asumidas competencias de ejecución de la legislación laboral en materia de Seguridad e Higiene en el Trabajo, serán atribuidos para su gestión a los órganos tripartitos y de participación institucional que existan en dichos ámbitos y tengan naturaleza similar a la Comisión Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo. En los sectores de actividad en los que existan fundaciones de ámbito sectorial, constituidas por empresarios y trabajadores, que tengan entre sus fines la promoción de actividades destinadas a la mejora de las condiciones de seguridad y salud en el trabajo, el desarrollo de los objetivos y fines de la fundación se llevará a cabo, en todo caso, en coordinación con aquéllas.

2. Con el fin de garantizar la regularidad en el cumplimiento de los fines de la Fundación, se podrán realizar aportaciones patrimoniales a la misma, con cargo al Fondo de Prevención y Rehabilitación mencionado en el apartado anterior, con la periodicidad y en la cuantía que se determinen reglamentariamente.

#### **Disposición adicional sexta. Constitución de la Comisión Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo**

El Gobierno, en el plazo de tres meses a partir de la vigencia de esta Ley, regulará la composición de la Comisión Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo. La Comisión se constituirá en el plazo de los treinta días siguientes.

#### **Disposición adicional séptima. Cumplimiento de la normativa de transporte de mercancías peligrosas**

Lo dispuesto en la presente Ley se entiende sin perjuicio del cumplimiento de las obligaciones derivadas de la regulación en materia de transporte de mercancías peligrosas.

#### **Disposición adicional octava. Planes de organización de actividades preventivas**

Cada Departamento Ministerial, en el plazo de seis meses desde la entrada en vigor de esta Ley y previa consulta con las organizaciones sindicales más representativas, elevará al Consejo de Ministros una propuesta de acuerdo en la que se establezca un plan de organización de las actividades preventivas en el departamento correspondiente y en los centros, organismos y establecimientos de todo tipo dependientes del mismo.

A la propuesta deberá acompañarse necesariamente una memoria explicativa del coste económico de la organización propuesta, así como el calendario de ejecución del plan, con las previsiones presupuestarias adecuadas a éste.

#### **Disposición adicional novena. Establecimientos militares**

1. El Gobierno, en el plazo de seis meses, previa consulta con las organizaciones sindicales más representativas y a propuesta de los Ministros de Defensa y de Trabajo y Seguridad Social, adaptará las normas de los capítulos III y V de esta Ley a las exigencias de la defensa nacional, a las peculiaridades orgánicas y al régimen vigente de representación del personal en los establecimientos militares.
2. Continuarán vigentes las disposiciones sobre organización y competencia de la autoridad laboral e Inspección de Trabajo en el ámbito de la Administración Militar contenidas en el Real Decreto 2205/1980, de 13 de junio, dictado en desarrollo de la disposición final séptima del Estatuto de los Trabajadores.

#### **Disposición adicional novena bis. Personal militar**

Lo previsto en los capítulos III, V y VII de esta Ley se aplicará de acuerdo con la normativa específica militar.

#### **Disposición adicional décima. Sociedades cooperativas**

El procedimiento para la designación de los Delegados de Prevención regulados en el artículo 35 de esta Ley en las sociedades cooperativas que no cuenten con asalariados deberá estar previsto en sus Estatutos o ser objeto de acuerdo en Asamblea General.

Cuando, además de los socios que prestan su trabajo personal, existan asalariados se computarán ambos colectivos a efectos de lo dispuesto en el número 2 del artículo 35. En este caso, la designación de los Delegados de Prevención se realizará conjuntamente por los socios que prestan trabajo y los trabajadores asalariados o, en su caso, los representantes de éstos.

#### **Disposición adicional undécima. Modificación del Estatuto de los Trabajadores en materia de permisos retribuidos.**

Se añade una letra f) al apartado 3 del artículo 37 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores aprobado por el Real Decreto legislativo 1/1995, de 24 de marzo, del siguiente tenor:

«f) Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto que deban realizarse dentro de la jornada de trabajo.»



### Disposición adicional duodécima. Participación institucional en las Comunidades Autónomas

En las Comunidades Autónomas, la participación institucional, en cuanto a su estructura y organización, se llevará a cabo de acuerdo con las competencias que las mismas tengan en materia de seguridad y salud laboral.

### Disposición adicional decimotercera. Fondo de Prevención y Rehabilitación

Los recursos del Fondo de Prevención y Rehabilitación procedentes del exceso de excedentes de la gestión realizada por las Mutuas de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales de la Seguridad Social a que se refiere el artículo 73 del texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social se destinarán en la cuantía que se determine reglamentariamente, a las actividades que puedan desarrollar como servicios de prevención las Mutuas de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales de la Seguridad Social, de acuerdo con lo previsto en el artículo 32 de esta Ley.

### Disposición adicional decimocuarta. Presencia de recursos preventivos en las obras de construcción

1. Lo dispuesto en el artículo 32 bis de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales será de aplicación en las obras de construcción reguladas por el Real Decreto 1627/1997, de 24 de octubre, por el que se establecen las disposiciones mínimas de seguridad y salud en las obras de construcción, con las siguientes especialidades:
  - a. La preceptiva presencia de recursos preventivos se aplicará a cada contratista.
  - b. En el supuesto previsto en el apartado 1, párrafo a), del artículo 32 bis, la presencia de los recursos preventivos de cada contratista será necesaria cuando, durante la obra, se desarrollen trabajos con riesgos especiales, tal y como se definen en el citado real decreto.
  - c. La preceptiva presencia de recursos preventivos tendrá como objeto vigilar el cumplimiento de las medidas incluidas en el plan de seguridad y salud en el trabajo y comprobar la eficacia de éstas.
2. Lo dispuesto en el apartado anterior se entiende sin perjuicio de las obligaciones del coordinador en materia de seguridad y salud durante la ejecución de la obra.

### Disposición adicional decimoquinta.

### Disposición adicional decimosexta. Acreditación de la formación

Las entidades públicas o privadas que pretendan desarrollar actividades forma-

tivas en materia de prevención de riesgos laborales de las previstas en la Disposición transitoria tercera del Real Decreto 39/1997, de 17 de enero, por el que se aprueba el Reglamento de los Servicios de Prevención, deberán acreditar su capacidad mediante una declaración responsable ante la autoridad laboral competente sobre el cumplimiento de los requisitos que se determinen reglamentariamente.

#### **Disposición adicional decimoséptima. Asesoramiento técnico a las empresas de hasta veinticinco trabajadores**

En cumplimiento del apartado 5 del artículo 5 y de los artículos 7 y 8 de esta Ley, el Ministerio de Empleo y Seguridad Social y el Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo, en colaboración con las Comunidades Autónomas y los agentes sociales, prestarán un asesoramiento técnico específico en materia de seguridad y salud en el trabajo a las empresas de hasta veinticinco trabajadores. Esta actuación consistirá en el diseño y puesta en marcha de un sistema dirigido a facilitar al empresario el asesoramiento necesario para la organización de sus actividades preventivas, impulsando el cumplimiento efectivo de las obligaciones preventivas de forma simplificada.

#### **Disposición transitoria primera. Aplicación de disposiciones más favorables.**

1. Lo dispuesto en los artículos 36 y 37 de esta Ley en materia de competencias, facultades y garantías de los Delegados de Prevención se entenderá sin perjuicio del respeto a las disposiciones más favorables para el ejercicio de los derechos de información, consulta y participación de los trabajadores en la prevención de riesgos laborales previstas en los convenios colectivos vigentes en la fecha de su entrada en vigor.
2. Los órganos específicos de representación de los trabajadores en materia de prevención de riesgos laborales que, en su caso, hubieran sido previstos en los convenios colectivos a que se refiere el apartado anterior y que estén dotados de un régimen de competencias, facultades y garantías que respete el contenido mínimo establecido en los artículos 36 y 37 de esta Ley, podrán continuar en el ejercicio de sus funciones, en sustitución de los Delegados de Prevención, salvo que por el órgano de representación legal de los trabajadores se decida la designación de estos Delegados conforme al procedimiento del artículo 35.
3. Lo dispuesto en los apartados anteriores será también de aplicación a los acuerdos concluidos en el ámbito de la función pública al amparo de lo dispuesto en la Ley 7/1990, de 19 de julio, sobre negociación colectiva y participación en la determinación de las condiciones de trabajo de los empleados públicos.

### Disposición transitoria segunda.

En tanto se aprueba el Reglamento regulador de los Servicios de Prevención de Riesgos Laborales, se entenderá que las Mutuas de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales de la Seguridad Social cumplen el requisito previsto en el artículo 31.5 de la presente Ley.

### Disposición derogatoria única. Alcance de la derogación

Quedan derogadas cuantas disposiciones se opongan a la presente Ley y específicamente:

- a. Los artículos 9, 10, 11, 36, apartado 2, 39 y 40, párrafo segundo, de la Ley 8/1988, de 7 de abril, sobre infracciones y sanciones en el orden social.
- b. El Decreto de 26 de julio de 1957, por el que se fijan los trabajos prohibidos a mujeres y menores, en los aspectos de su normativa relativos al trabajo de las mujeres, manteniéndose en vigor las relativas al trabajo de los menores hasta que el Gobierno desarrolle las previsiones contenidas en el apartado 2 del artículo 27.
- c. El Decreto de 11 de marzo de 1971, sobre constitución, composición y funciones de los Comités de Seguridad e Higiene en el Trabajo.
- d. Los Títulos I y III de la Ordenanza General de Seguridad e Higiene en el Trabajo, aprobados por Orden de 9 de marzo de 1971.

En lo que no se oponga a lo previsto en esta Ley, y hasta que se dicten los Reglamentos a los que se hace referencia en el artículo 6, continuará siendo de aplicación la regulación de las materias comprendidas en dicho artículo que se contienen en el Título II de la Ordenanza General de Seguridad e Higiene en el Trabajo o en otras normas que contengan previsiones específicas sobre tales materias, así como la Orden del Ministerio de Trabajo de 16 de diciembre de 1987, que establece los modelos para la notificación de los accidentes de trabajo. Igualmente, continuarán vigentes las disposiciones reguladoras de los servicios médicos de empresa hasta tanto se desarrollen reglamentariamente las previsiones de esta Ley sobre servicios de prevención. El personal perteneciente a dichos servicios en la fecha de entrada en vigor de esta Ley se integrará en los servicios de prevención de las correspondientes empresas, cuando éstos se constituyan, sin perjuicio de que continúen efectuando aquellas funciones que tuvieren atribuidas distintas de las propias del servicio de prevención.

La presente Ley no afecta a la vigencia de las disposiciones especiales sobre prevención de riesgos profesionales en las explotaciones mineras, contenidas en el capítulo IV del Real Decreto 3255/1983, de 21 de diciembre, por el que se aprue-

ba el Estatuto del Minero, y en sus normas de desarrollo, así como las del Real Decreto 2857/1978, de 25 de agosto, por el que se aprueba el Reglamento General para el Régimen de la Minería, y el Real Decreto 863/1985, de 2 de abril, por el que se aprueba el Reglamento General de Normas Básicas de Seguridad Minera, y sus disposiciones complementarias.

**Disposición final primera.** Actualización de sanciones

La cuantía de las sanciones a que se refiere el apartado 4 del artículo 49 podrá ser actualizada por el Gobierno a propuesta del Ministro de Trabajo y Seguridad Social, adaptando a la misma la atribución de competencias prevista en el apartado 1 del artículo 52, de esta Ley.

**Disposición final segunda.** Entrada en vigor

La presente Ley entrará en vigor tres meses después de su publicación en el «Boletín Oficial del Estado».

Por tanto,

Mando a todos los españoles, particulares y autoridades que guarden y hagan guardar esta Ley.

*Madrid, 8 de noviembre de 1995.*

JUAN CARLOS R.

*El Presidente del Gobierno,*

FELIPE GONZALEZ MARQUEZ



GOBIERNO DE ESPAÑA

MINISTERIO DE TRABAJO, MIGRACIONES Y SEGURIDAD SOCIAL

FINANCIADO POR:

AT2018-0032



FUNDACIÓN ESTATAL PARA LA PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES, F.S.P.

