

MODULO 1

Conceptos básicos de seguridad y salud en el trabajo

ESTRUCTURA DEL MÓDULO

INTRODUCCIÓN

OBJETIVOS

UNIDAD DIDÁCTICA 1. INTRODUCCIÓN A LA PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES

UNIDAD DIDÁCTICA 2. MARCO NORMATIVO BÁSICO EN MATERIA DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES

DOCUMENTACIÓN BÁSICA DE CONSULTA

INTRODUCCIÓN

Se entiende 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.

Esto requiere analizar y evaluar, mediante un conjunto de técnicas, las modificaciones mecánicas, físicas, químicas, biológicas, psíquicas, sociales, etc. que se producen en el medio laboral, con el fin de determinar en qué grado positivo o negativo afectan a la salud del trabajador. A continuación, minimizando los efectos negativos y favoreciendo los positivos, debemos conseguir métodos de trabajo que, sin dejar de ser rentables económicamente, creen condiciones de trabajo que se acerquen al estado ideal de bienestar físico, mental y social al que todos los trabajadores tienen derecho.

Este módulo tiene la finalidad de ofrecer una visión de conjunto que permita comprender mejor el trabajo y los daños que puedan derivarse de unas condiciones laborales inadecuadas.

Por otra parte, se pretende dar a conocer los derechos y deberes de los trabajadores en esta materia, así como la reglamentación básica existente en sus respectivos puestos de trabajo.

OBJETIVOS

Establecer el marco conceptual y legislativo en que se desarrolla la Prevención de Riesgos Laborales.

UNIDAD DIDÁCTICA 1

Introducción a la prevención de riesgos laborales

ESTRUCTURA DE LA UNIDAD

INTRODUCCIÓN

OBJETIVOS

CONTENIDOS

1. EL TRABAJO

2. LA SALUD

3. EL TRABAJO Y LA SALUD

4. LOS RIESGOS LABORALES

5. CONSECUENCIAS DE LOS RIESGOS

5.1. Accidente de trabajo.

5.2. Enfermedad profesional.

5.3. Otros daños para la salud.

5.4. Otros daños. Repercusiones económicas y de funcionamiento.

RESUMEN

EJERCICIOS DE AUTOCOMPROACIÓN

PREGUNTAS

RESPUESTAS

INTRODUCCIÓN

El trabajo puede conllevar riesgos para la salud de los trabajadores, que es necesario identificar y controlar adecuadamente.

Para ello, es necesario conocer la naturaleza del trabajo y de todos los elementos que influyen en él (técnicos, organizativos, económicos, sociales, etc.), lo que es especialmente complejo en una situación de cambio casi permanente como la que vive actualmente el mundo del trabajo, con una competencia creciente que obliga a realizar un esfuerzo continuo de adaptación, que asegure la supervivencia de la empresa.

Esta evolución puede proporcionar ocasiones de mejorar las condiciones de trabajo y solucionar problemas de seguridad y salud de los trabajadores e, incluso, de crear condiciones de desarrollo profesional, personal y social. Pero también pueden aparecer nuevos peligros que es preciso controlar.

Será necesario detectar, evaluar y actuar sobre todos los riesgos laborales existentes, tanto aquellos que puedan provocar un accidente de trabajo y/o una enfermedad profesional, como las situaciones causantes de fatiga mental, insatisfacción laboral, etc. y, en general, cualquier posible daño para la salud de los trabajadores.

OBJETIVO

Conocer los conceptos básicos relacionados con la Seguridad y Salud en el trabajo.

Identificar los tipos de riesgos laborales existentes y los posibles daños derivados del trabajo.

CONTENIDOS

1. EL TRABAJO

El trabajo es una actividad social organizada que, a través de la combinación de recursos de naturaleza diferente, como trabajadores, materiales, energía,

tecnología, organización, etc., permite alcanzar unos objetivos y satisfacer unas necesidades.

El progreso tecnológico y social ha mejorado notablemente la calidad de vida de la sociedad en general, y también las condiciones en que se realiza el trabajo eliminando o reduciendo muchos de los problemas antes existentes. No obstante, siguen manteniéndose muchos de ellos, otros se han incrementado y han aparecido algunos nuevos que es preciso identificar, evaluar y controlar.

Entre estos problemas, juegan un papel predominante los relacionados con la salud de los trabajadores.

2. LA SALUD

La Organización Mundial de la Salud define la salud como *"el estado de bienestar físico, mental y social completo y no meramente la ausencia de daño o enfermedad"*.

Es importante resaltar la triple dimensión de la salud física, mental y social, y la importancia de lograr que estén en equilibrio en cada persona.



3. EL TRABAJO Y LA SALUD

El trabajo y la salud están interrelacionados. A través del trabajo buscamos satisfacer una serie de necesidades, desde las de supervivencia, hasta las de desarrollo profesional, personal y social. Sin embargo, en ese proceso podemos ver agredida nuestra salud, por ejemplo, si el trabajo no se realiza en las condiciones adecuadas

El mundo del trabajo, al igual que la sociedad en que se desarrolla, está en proceso de cambio permanente. Los procesos de trabajo, los medios técnicos que se utilizan, la forma de organizarlo, no son los mismos que hace unos años.

Las empresas desarrollan su actividad en un marco sumamente competitivo que obliga a adaptar su sistema productivo para lograr la eficacia que asegure su supervivencia.

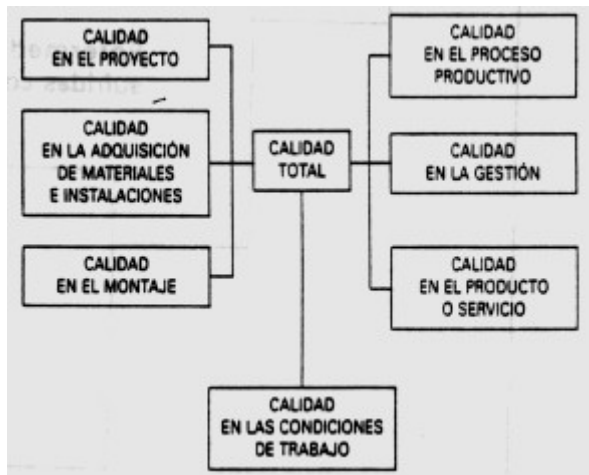
Hoy es frecuente oír hablar de "calidad", entendida como la aptitud de un producto, servicio o proceso, para satisfacer las necesidades de los usuarios, y del concepto de "calidad total", que implica hacer las cosas bien y mejorarlas constantemente. En muchos casos, su implantación genera una mejora importante de las condiciones materiales en que se desarrolla el trabajo.

La salud está relacionada con todos esos aspectos y, cuando en una empresa cambia el proceso de trabajo o los elementos técnicos, materiales u organizativos, hay que tener en cuenta que también pueden cambiar, para bien o para mal, las condiciones de seguridad y salud.

Esos cambios, hoy tan frecuentes en la empresa, están dirigidos en gran medida a aumentar la eficacia productiva, y frecuentemente nos proporcionan la ocasión de mejorar las condiciones de trabajo. Ahora bien, en algunas ocasiones pueden conllevar modificaciones que, directa o indirectamente, perjudiquen la salud de los trabajadores.



Se debe prestar especial atención a los factores organizativos y psicosociales que pueden pasar más desapercibidos, ya que generalmente sus consecuencias (fatiga mental, estrés laboral, ...) no suelen ser tan llamativas como las de los accidentes de trabajo y las enfermedades profesionales.

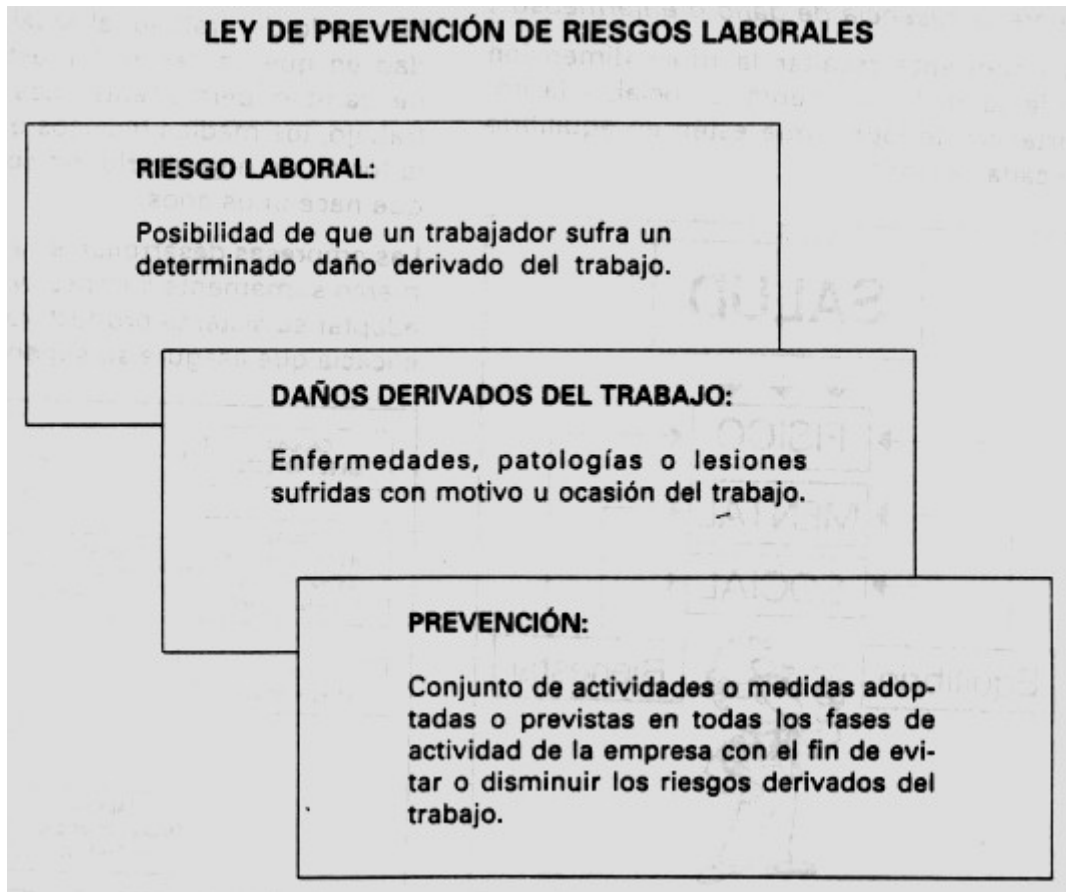


Controlar el proceso productivo es una exigencia de la calidad y de la competitividad. Ello requiere conocer los elementos que pueden influir, positiva o negativamente, en el desarrollo del trabajo y, por supuesto, en el trabajador encargado del mismo. Entre los elementos que pueden influir negativamente vamos a comentar a continuación los relacionados con la salud del trabajador, también denominados "riesgos laborales".

4. LOS RIESGOS LABORALES

Veamos a continuación una serie de definiciones que aparecen en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales:

La Ley antedicha, en su artículo 15 define los "principios generales de la acción preventiva" a aplicar en el trabajo. Estos son los siguientes:



- 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.
- i) Dar las debidas instrucciones a los trabajadores.

Hay que tener en cuenta todos los aspectos del trabajo que puedan afectar a la salud y, para ello, es preciso considerar que la realización de un trabajo produce modificaciones en el lugar donde éste se realiza. Estas pueden ser de diversa naturaleza, por ejemplo, mecánicas, físicas, químicas, biológicas,

psicológicas, sociales e incluso morales, y tener repercusiones sobre el trabajador.

Para desarrollar una actividad preventiva adecuada, será preciso analizar y evaluar, mediante las técnicas necesarias, cada una de esas modificaciones para determinar sus efectos sobre la salud, tanto positivos como negativos, con el fin de definir las medidas preventivas adecuadas, encaminadas a eliminar o reducir en lo posible los efectos negativos, y promover y potenciar los positivos que pueden mejorar la salud del trabajador como, por ejemplo, la participación y la comunicación.

¡RECUERDE!

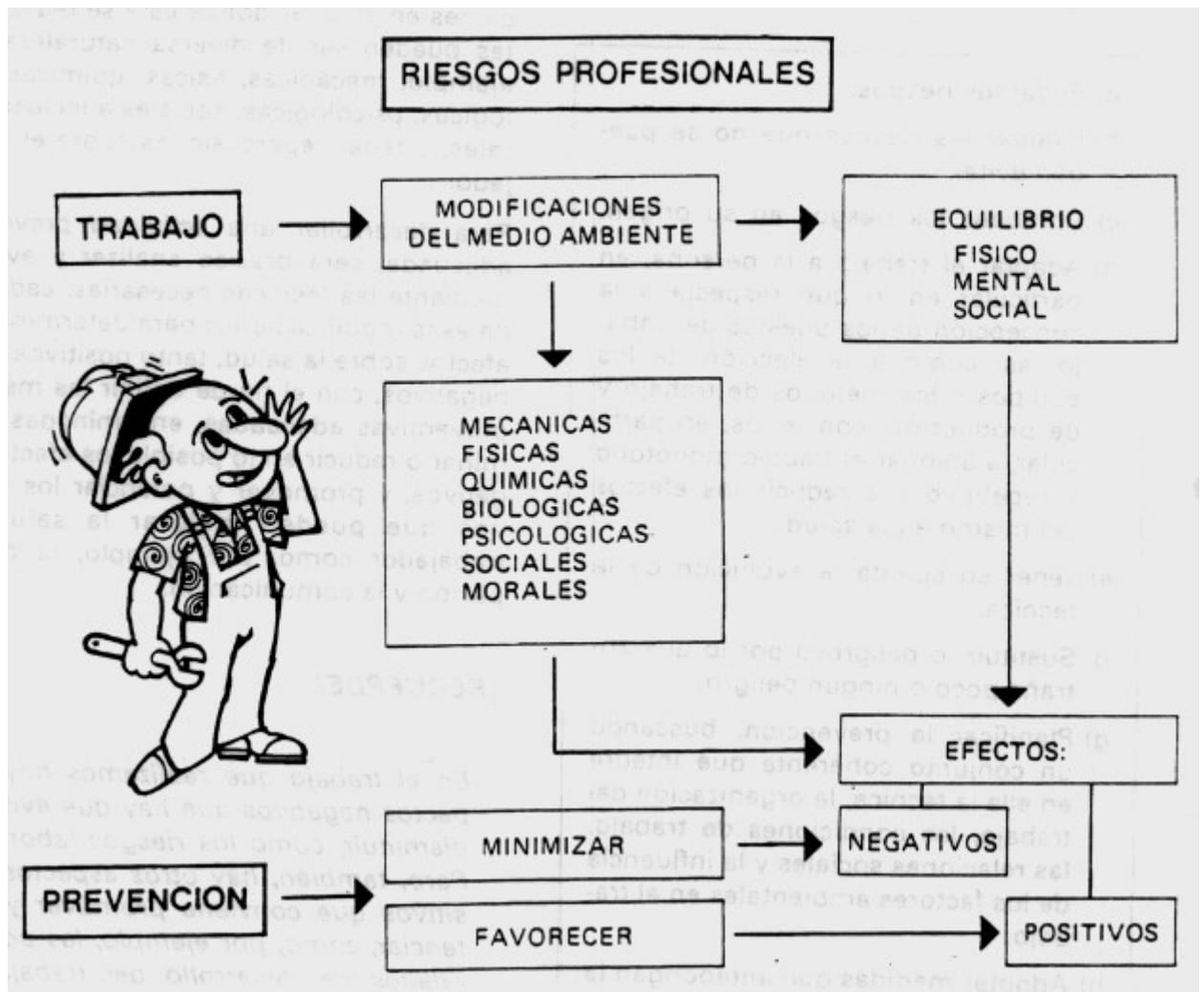
En el trabajo que realizamos hay aspectos negativos que hay que evitar o disminuir, como los riesgos laborales. Pero, también, hay otros aspectos positivos que conviene promover y potenciar, como, por ejemplo, las posibilidades de desarrollo del trabajador, tanto profesional, como personal y social.

5. CONSECUENCIAS DE LOS RIESGOS

5.1. Accidente de trabajo

Son los indicadores inmediatos y más evidentes de unas malas condiciones de trabajo y, dada su frecuencia y gravedad, la lucha contra los accidentes es siempre el primer paso de toda actividad preventiva.

Legalmente, se entiende por accidente de trabajo "toda lesión corporal que el trabajador sufra con ocasión o a consecuencia del trabajo que ejecuta por cuenta ajena". Esta definición legal se refiere tanto a las lesiones que se producen en el centro de trabajo como a las producidas en el trayecto habitual entre éste y el domicilio del trabajador. Estos últimos serían los accidentes llamados "ifl itinere".



*Desde un punto de vista **técnico-preventivo**, accidente de trabajo es todo suceso anormal, no querido ni deseado, que se presenta de forma brusca e inesperada, aunque normalmente es evitable, que interrumpe la normal continuidad del trabajo y. puede causar lesiones a las personas.*

Los accidentes, por muy inesperados, sorprendentes o indeseados que sean, no surgen por casualidad. Son consecuencia y efecto de una situación anterior, en la que existían las condiciones que hicieron posible que el accidente se produjera. Siempre hay unas causas de carácter natural, no misteriosas o sobrenaturales, y aunque a veces cueste encontrarlas, no debemos echar la culpa a "la mala suerte" o resignarnos, pues de esa manera no es posible prevenir que vuelvan a aparecer y den lugar a nuevos accidentes.

¡RECUERDE!

Los accidentes tienen causas naturales y explicables, y si no las descubrimos y controlamos, los accidentes volverán a producirse.

La "Seguridad en el Trabajo" es el conjunto de técnicas y procedimientos que tienen por objeto eliminar o disminuir el riesgo de que se produzcan los accidentes de trabajo.

Obtendrá más información sobre la Seguridad en el Trabajo en la unidad didáctica 1 del módulo 2.

5.2. Enfermedad profesional

El artículo 116 del Texto Refundido de la Ley General de la Seguridad Social define la "enfermedad profesional" como *toda aquélla contraída a consecuencia del trabajo ejecutado por cuenta ajena, en las actividades que se especifiquen en el cuadro que se aprueba por las disposiciones de aplicación y desarrollo de la ley, y que esté provocada por la acción de los elementos o sustancias que en dicho cuadro se mdi que para toda enfermedad profesional*. El cuadro vigente en ia actualidad fue aprobado por Decreto 1995178 de 12 de mayo.

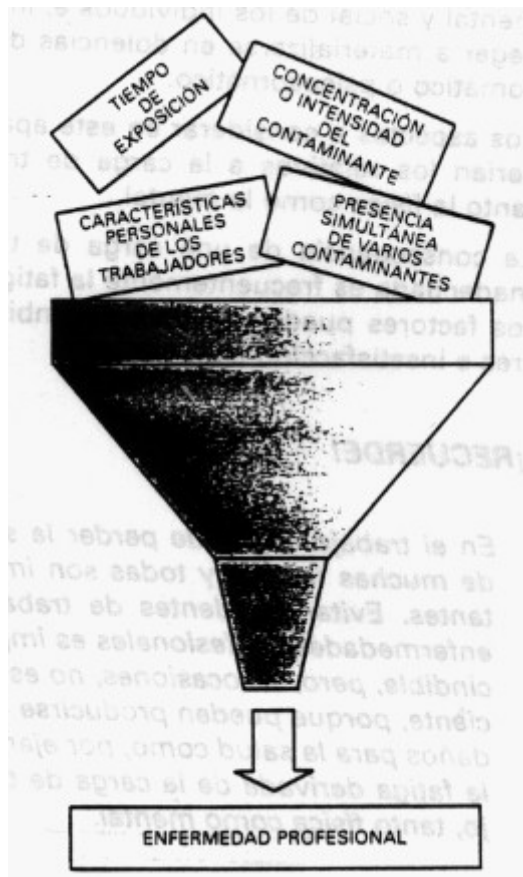
Las enfermedades contraídas como consecuencia del trabajo y que no estén contempladas como enfermedades profesionales serán consideradas, a efectos legales, como accidentes de trabajo.

Desde el punto de vista técnico-preventivo, se habla de enfermedad derivada del trabajo, no de enfermedad profesional. Se entiende por **enfermedad derivada del trabajo** *aquel deterioro lento y paulatino de la salud del trabajador, producido por una exposición crónica a situaciones adversas, sean éstas producidas por el ambiente en que se desarrolla el trabajo o por la forma en que éste está organizado*.

¡IMPORTANTE!

*Aunque se pueden utilizar indistintamente, el término **enfermedad profesional** hace referencia al concepto legal y **enfermedad derivada del trabajo**, al concepto técnico-preventivo.*

Los factores que determinan una enfermedad profesional se reflejan en la siguiente ilustración.



La "**Higiene Industrial**" es la técnica que previene la aparición de enfermedades profesionales, estudiando, valorando y modificando el medio ambiente físico, químico o biológico del trabajo.

Obtendrá más información sobre la Higiene Industrial en la unidad didáctica 2 del módulo 2.

5.3. Otros daños para la salud

No debemos limitar la prevención a la lucha contra accidentes y enfermedades, pues ello supondría definir la salud como la ausencia de daño o enfermedad, abarcando una parte importante, pero sólo una parte, de la definición propuesta por la Organización Mundial de la Salud, y que proponemos como modelo.

Para plantearnos la labor preventiva de forma completa hemos de tener en cuenta que en el trabajo también pueden existir elementos agresivos capaces de ocasionar trastornos que, sin ser de naturaleza física, puedan causar daño al trabajador. Estos pueden ser perniciosos para el equilibrio mental y social de los individuos e, incluso, llegar a materializarse en dolencias de tipo somático o psicosomático.

Los aspectos a considerar en este apartado serían los relativos a la carga de trabajo, tanto la física como la mental.

La consecuencia de una carga de trabajo inadecuada es frecuentemente la fatiga. Estos factores pueden ocasionar también estrés e insatisfacción laboral.

¡RECUERDE!

En el trabajo se puede perder la salud de muchas formas y todas son importantes. Evitar. accidentes de trabajo y enfermedades profesionales es imprescindible, pero, en ocasiones no es suficiente, porque pueden producirse otros daños para la salud como, por ejemplo, la fatiga derivada de la carga de trabajo, tanto física como mental.

Para actuar sobre estos "otros daños para la salud" contamos con la Ergonomía y la Psicología aplicada a la Prevención de riesgos laborales, además de la aportación general de la Medicina del Trabajo, al igual que lo hace en relación con los accidentes de trabajo y las enfermedades profesionales.

Globalmente, podemos definir la **"Ergonometría"** como *el conjunto de técnicas cuyo objetivo es la adecuación del trabajo a la persona.*

Por su parte, la **"Psicología aplicada a la Prevención de riesgos laborales"** *estudia los factores de naturaleza psicosocial y organizativa existentes en el trabajo, que pueden repercutir en la salud del trabajador.*

La **"Medicina del Trabajo"** *es una ciencia que, partiendo del conocimiento del funcionamiento del cuerpo humano y del medio en que éste desarrolla su actividad, en este caso el laboral, tiene como objetivos la promoción de la salud (o prevención de la pérdida de salud), la curación de las enfermedades y la rehabilitación.*

5.4. Otros daños. Repercusiones económicas y de funcionamiento

Además de las razones de carácter ético-moral existen otros motivos para hacer prevención. Estos son, por ejemplo, los costes económicos que tienen para la sociedad los daños a la salud que sufren los trabajadores.

Limitándonos a los costes producidos por los accidentes de trabajo y las enfermedades profesionales, vamos a indicar algunos datos suficientemente ilustrativos, referidos a 1995.

CUOTAS A LA SEGURIDAD SOCIAL POR ACCIDENTE DE TRABAJO Y ENFERMEDAD PROFESIONAL.....457.723 millones de Ptas.
--

JORNADAS NO TRABAJADAS POR ACCIDENTE DE TRABAJO Y ENFERMEDAD PROFESIONAL.....14.440.522 jornadas
--

Además de esos costes, considerados "directos", habrá que tener en cuenta otros, entre ellos los debidos a:

- la producción no realizada,
- el contrato y formación del personal que sustituya al accidentado,

- los daños materiales producidos,
- los retrasos en el suministro y la posible pérdida de clientela,
- el deterioro de imagen interna y externa, que podrían considerarse como costes "indirectos"

Algunos expertos estiman que las **PERDIDAS TOTALES** en España pueden alcanzar los **DOS BILLONES DE PESETAS AL AÑO**.

El conjunto de todos esos elementos perjudica considerablemente el buen funcionamiento de las empresas, al incrementar sus costes y limitar su competitividad, poniendo en peligro su continuidad y la del empleo que generan. Además, la capacidad de respuesta de los trabajadores está condicionada tanto por el grado en que su salud se vea amenazada, como por el grado en que se satisfacen sus expectativas de desarrollo profesional, personal y social.

RESUMEN

El trabajo nos permite satisfacer muchas de nuestras necesidades, sin embargo, dependiendo de las condiciones en que se realiza, puede representar un peligro para nuestra salud, que es necesario identificar y controlar.

Si tenemos en cuenta la salud en todas sus dimensiones, física, mental y social, hemos de considerar todos los factores que pueden llegar a provocar un daño en ella como, por ejemplo, los productos que se utilizan, los equipos y herramientas, las instalaciones, etc., así como todos los aspectos organizativos, que también pueden influir en la salud, tanto en sentido negativo como positivo, al lograr, en mayor o menor grado, un trabajo en el que podamos alcanzar un desarrollo profesional, personal y social.

El mundo del trabajo está cambiando rápidamente para lograr unos niveles de competitividad suficientes y hay que analizar sus efectos beneficiosos o perjudiciales en la salud de los trabajadores, con el fin de poder adoptar las medidas preventivas adecuadas.

Entre los daños a la salud es preciso analizar, en primer lugar, los accidentes de trabajo y buscar sus causas, rehuyendo explicarlos por la mala suerte o la casualidad. Será necesario, asimismo, descubrir los riesgos de contraer una enfermedad profesional, teniendo en cuenta los contaminantes existentes, su concentración o intensidad y la exposición a los mismos.

Además de esos daños, encontramos que la salud de los trabajadores puede verse agredida, también, como consecuencia de la carga de trabajo, física y mental, y en general, de los factores psicosociales y organizativos capaces de generar fatiga, estrés, insatisfacción laboral, etc.

La importancia de los daños a la salud y el sufrimiento que generan deben bastar para justificar las medidas encaminadas a su prevención. No obstante, es necesario conocer también la trascendencia de los costes económicos derivados de ellos, por su envergadura y trascendencia social.

EJERCICIOS DE AUTOCOMPROBACIÓN

PREGUNTAS

1. ¿Qué se entiende por "calidad total"?
2. ¿Qué se entiende por "prevención"?
3. ¿Cuáles son los principios generales que deben orientar la acción preventiva?
4. Cuando se está estudiando introducir en la empresa cambios de equipos, productos o planteamientos organizativos, hay que analizar con especial atención sus posibles efectos sobre la salud. ¿Por qué?
5. ¿Cuál es la definición legal de "accidente de trabajo"?
6. Los principales factores que determinan una enfermedad profesional son los siguientes:
 - la concentración o intensidad del agente contaminante en el ambiente de trabajo.
 - las características personales de cada trabajador.
 - la presencia de varios agentes contaminantes al mismo tiempo.
 - ¿cuál falta?:
7. ¿Cuál es el objetivo de la "Ergonometría"?
8. ¿Cuál es el objetivo de la "Psicosociología aplicada a la Prevención de Riesgos Laborales"?
9. Relacione cada tipo de daño con la Especialidad o Área preventiva encargada de su control:
 - 1 Accidente de trabajo a Higiene Industrial
 - 2 Enfermedad b Psicosociología aplicada a la Prevención de riesgos

profesional

laborales

3 Estrés laboral

c Seguridad en el Trabajo

10. Cuando se habla de costes de los accidentes de trabajo y las enfermedades profesionales, se suele considerar que junto a los asegurados, (cuotas a la Seguridad Social por accidentes de trabajo y enfermedades profesionales), hay otros menos conocidos, que pueden llegar a ser cuatro veces los anteriores. ¿Cuáles son esos otros costes?

UNIDAD DIDÁCTICA 2

Marco normativo básico en materia de prevención de riesgos laborales

ESTRUCTURA DE LA UNIDAD

INTRODUCCIÓN

OBJETIVOS

CONTENIDOS

1. DERECHOS Y DEBERES BÁSICOS
2. LAS DIRECTIVAS COMUNITARIAS
3. LA LEGISLACIÓN BÁSICA APLICABLE

RESUMEN

EJERCICIOS DE AUTOCOMPROBACIÓN

PREGUNTAS

RESPUESTAS

INTRODUCCIÓN

El ordenamiento jurídico español en materia de seguridad y salud en el trabajo está formado por diferentes instrumentos normativos que actúan en este campo, estableciendo derechos y deberes para los diferentes sujetos que intervienen en la relación laboral.

La norma principal es la Constitución, a partir de la cual se desarrolla el resto de disposiciones que regulan la política del Estado en esta materia, singularmente a través de Leyes, Reales Decretos y Ordenes Ministeriales.

Adquiere especial importancia el papel que desempeñan las Directivas Comunitarias, que nacen de la necesidad de armonizar las legislaciones sobre seguridad y salud en el trabajo de los países de la Unión Europea. De estas Directivas, la más significativa es, sin duda, la denominada "Marco", que fue

incorporada al derecho español mediante la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

En esta Unidad Didáctica se resumen las principales normas legales que deben ser aplicadas con objeto de evitar los daños a la integridad física y a la salud de los trabajadores.

OBJETIVOS

Conocer y valorar los fundamentos jurídicos en materia de Prevención de Riesgos Laborales.

Conocer las normas básicas de aplicación directa en España en materia de Prevención de Riesgos Laborales.

CONTENIDOS

1. DERECHOS Y DEBERES BÁSICOS

2. LAS DIRECTIVAS COMUNITARIAS

2.1. Alcance y fundamentos jurídicos

2.2. Directivas sobre Seguridad y Salud en el Trabajo

2.3. Directivas sobre Seguridad del Producto

3. LA LEGISLACIÓN BÁSICA APLICABLE

3.1. La Ley de Prevención de Riesgos Laborales

3.2. El Reglamento de los Servicios de Prevención

3.3. Reglamentaciones técnicas específicas derivadas de la Ley

3.4. Otras disposiciones.

1. DERECHOS Y DEBERES BÁSICOS

El derecho a la vida y a la integridad física y moral es un derecho fundamental recogido en el artículo 15 de la Constitución Española. Paralelamente, al tratar de la política social y económica, se establece el deber que tienen los poderes públicos de "velar por la seguridad e higiene en el trabajo" (art. 40.2).

En este sentido el Estatuto de los Trabajadores impone, como una condición de la relación de trabajo, el derecho que tienen los trabajadores "a su integridad física y a una adecuada política de seguridad e higiene" (art. 4.2) e incluso a "una protección eficaz en materia de seguridad e higiene" (art. 19.1).

De igual manera, el Estatuto de los Trabajadores establece el deber que tienen los trabajadores de "cumplir con las obligaciones concretas de su puesto de trabajo" (art. 5.a) y "observar las medidas de seguridad e higiene que se adopten" (art. 5.b); reiterándose de nuevo esta obligación en el artículo 19.2, cuando dice que "el trabajador está obligado a observar en su trabajo las medidas legales y reglamentarias de seguridad e higiene".

¡RECUERDE!

La Constitución Española Y el Estatuto de los Trabajadores reconocen el derecho a la protección de la salud y la integridad física en el trabajo.

La Ley de Prevención de Riesgos Laborales (L.P.R.L.) pone de manifiesto una vez más, en su artículo 14, "el derecho que tienen los trabajadores a una protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo", así como el "deber del empresario de protección de los trabajadores frente a los riesgos laborales".

Según se detalla en la Ley forman parte de este derecho de los trabajadores:

Ser informados y formados en materia preventiva	Ser consultados y participar en las cuestiones relacionadas con la prevención
---	---

	de riesgos
Poder interrumpir la actividad en caso de riesgo grave e inminente	Recibir una vigilancia de su estado de salud

Además, el empresario "deberá garantizar la seguridad y la salud de los trabajadores a su servicio en todos los aspectos relacionados con el trabajo" (art. 2) conforme a los principios generales de la prevención.(Ver Unidad 1).

Por su parte, corresponde a los trabajadores velar, según sus posibilidades, por su seguridad y su salud, así como por las de las demás personas afectadas, a causa de sus actos u omisiones en el trabajo, de conformidad con la formación y las instrucciones que reciban del empresario.

Finalmente, respecto al derecho de participación en las empresas o centros de trabajo que cuenten con 6 o más trabajadores, éste se canalizará a través de sus representantes y de la representación especializada que se regula en el artículo 34 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

¡RECUERDE!

EL EMPRESARIO DEBERÁ:

Garantizar la seguridad y salud de los trabajadores a su servicio en todos los aspectos relacionados con el trabajo.

EL TRABAJADOR DEBERÁ:

Velar, según sus posibilidades, por su seguridad y su salud, y por la de aquellas otras personas a las que pueda afectar su actividad profesional.

Concretamente los trabajadores deberán:

a) Utilizar correctamente las máquinas, aparatos, herramientas, sustancias peligrosas, equipos de transporte y, en general, cualesquiera otros medios con los que desarrollen su actividad.

b) Utilizar correctamente los equipos de protección individual puestos a su disposición.

c) No poner fuera de funcionamiento y utilizar correctamente los dispositivos de seguridad de las máquinas, aparatos, herramientas, instalaciones, etc.

d) Informar de inmediato a su superior jerárquico y a los trabajadores designados en las actividades preventivas, en su caso, acerca de la situación que, a su juicio, entrañe, por motivos razonables, un riesgo para la seguridad y la salud de los trabajadores.

e) 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

f) Cooperar con el empresario y con los trabajadores que tengan encomendadas funciones específicas en materia preventiva para garantizar unas condiciones de trabajo seguras.

2. LAS DIRECTIVAS COMUNITARIAS

2.1. Alcance y fundamentos jurídicos

Una de las políticas más importantes de la Unión Europea es la **política social**. Dentro de la política social se encuentra incluida la política de "Seguridad y Salud de los trabajadores en el lugar de trabajo", cuyo propósito es fijar unos niveles mínimos de protección que se apliquen por igual a los trabajadores *de todos los países europeos* de la Unión.

El artículo 118 A del Tratado constitutivo de la Comunidad Europea señala que "Los Estados miembros procurarán promover la mejora, en particular, del medio de trabajo, para proteger la seguridad y la salud de los trabajadores, y se fijarán como objetivo la armonización, dentro del progreso, de las condiciones existentes en ese ámbito".

Los objetivos, en definitiva, son dos: *aumentar la protección a todos los trabajadores* y procurar que, *en materia de seguridad y salud en el trabajo, no haya grandes diferencias* entre un Estado y otro (armonizar).

Para hacer esto posible, la Unión Europea utiliza fundamentalmente la elaboración de "directivas". Las directivas son actos jurídicos de carácter

vinculante cuyos destinatarios son los Estados miembros. A través de ellas se adoptan las "*disposiciones mínimas* que habrán de aplicarse".

Los Estados miembros están obligados en cuanto al resultado a conseguir (los objetivos de la directiva), aunque tienen cierta libertad en cuanto a los medios para transponer" la directiva.

La "transposición" de una directiva consiste en convertir esa directiva en una norma legal que sea de obligado cumplimiento en el país. Aunque, para transponer una directiva, sería perfectamente posible convertirla en ley sin cambiar una sola coma del texto inicial, la mayoría de los países prefieren hacer adaptaciones de las directivas para ajustarlas a sus características o sus situaciones nacionales.

¡RECUERDE!

La Unión Europea pretende, por medio de las directivas, aproximar las legislaciones de los Estados miembros sobre Seguridad y Salud en el Trabajo y sobre Seguridad de los Productos.

2.2. Directivas sobre Seguridad y Salud en el Trabajo

La directiva fundamental en esta materia es la 89/391/CEE (Directiva del Consejo de 12 de junio de 1989 relativa a la aplicación de medidas para promover la mejora de la seguridad y de la salud de los trabajadores en el trabajo). Aunque su título es bastante largo, recibe inmediatamente el sobrenombre de Directiva "Marco" de Seguridad. Es la directiva que fija las principales reglas de juego para los empresarios y los trabajadores en lo que se refiere a la mejora de la seguridad y la salud en el trabajo. La directiva "Marco" fue transpuesta al derecho español mediante la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

La Directiva "Marco" abre la puerta a un abanico de directivas específicas sobre seguridad y salud en el trabajo, que podemos clasificar en varios grupos, según su contenido:

1. COLECTIVOS ESPECIALES DE TRABAJADORES.
Directivas dedicadas a diversos colectivos a los que se les

supone una mayor necesidad de protección: trabajadoras embarazadas, trabajadores atípicos (trabajo temporal), trabajadores jóvenes, etc.

2. LUGARES DE TRABAJO. Existe una directiva con este mismo título que establece los requisitos para el diseño y utilización de los lugares de trabajo en general. Además existen (O están en estudio) varias directivas sobre lugares de trabajo especiales (Obras de Construcción, Canteras y Minas, Sondeos, Buques de Pesca, Medios de Transporte, Trabajos agrícolas, etc.).

3. AGENTES CONTAMINANTES. Este es el grupo más numeroso y se refiere a la protección de los trabajadores frente a los riesgos relacionados con la exposición a agentes físicos, químicos y biológicos (agentes cancerígenos, amianto, plomo, ruido, radiaciones ionizantes, agentes biológicos, etc.).

4. OTRAS DIRECTIVAS. Entre las directivas no incluidas en los grupos anteriores podemos destacar, por su importancia, las de utilización de Equipos de trabajo, Pantallas de visualización, Manipulación manual de cargas, Accidentes mayores en la industria o la de Equipos de protección individual (E.P.I.).

2.3. Directivas sobre Seguridad del Producto

Además de las directivas sobre Seguridad y Salud en el Trabajo, la Unión Europea trabaja en otro frente: el de la seguridad del producto, es decir, que todos los productos que se comercialicen en los países de la Unión sean "seguros" desde el momento de su puesta en el mercado.

El artículo 100 A del Tratado de la Comunidad Europea señala que "la Comunidad deberá proceder a la armonización, mediante directivas, de las disposiciones sobre los requisitos de seguridad que deben cumplir los productos para poder ser comercializados".

Esta política europea tiene una gran influencia en el mundo del trabajo, ya que obliga a que las máquinas, herramientas, materiales, equipos o productos que el trabajador va a utilizar en el desempeño de su trabajo cumplan, desde el

momento de su comercialización, unas mínimas condiciones de seguridad garantizadas por el fabricante o por el vendedor.

Para que un producto pueda ser comercializado en Europa debe cumplir los requisitos esenciales establecidos para ese tipo de producto. En el caso de que los cumpla, el fabricante o el importador, si se trata de un producto fabricado fuera de la Unión Europea, podrá estampar en él, en lugar visible, el marcado "CE".

El marcado "CE" en este caso es una especie de "etiqueta de producto seguro". Si se trata de productos cuya utilización puede generar un riesgo grave, se exigirá un examen previo en laboratorios de ensayo debidamente acreditados. En caso contrario se permitirá que el propio fabricante, bajo su responsabilidad, declare que sus productos cumplen los requisitos y estampe en ellos el marcado "CE".

Las directivas establecen, además de los requisitos esenciales de seguridad, la información que debe facilitar el fabricante junto con el producto, por ejemplo: manuales de instrucciones, normas de uso, normas de mantenimiento, planos detallados, pruebas efectuadas, etc.

Así como, en lo que se refiere a Seguridad y Salud en el Trabajo, existe la Directiva Marco, en lo relativo a productos existe una directiva denominada "Seguridad general en los productos" (92/59/CEE) que trata sobre las condiciones generales que deben cumplir los productos para ser comercializados en los países de la Unión Europea. Afecta no sólo a los productos utilizados en el trabajo, sino prácticamente a todos los productos que pueden ser comprados o vendidos en Europa y que no estén regulados por una directiva propia. Esta directiva ha sido transpuesta a nuestra legislación por el Real Decreto 44/1996.

Podemos clasificar las directivas sobre productos utilizados en el lugar de trabajo en cinco grupos:

1. **MAQUINARIA.** Existe una directiva sobre máquinas en general y varias sobre tipos concretos de máquinas (carretillas automotoras, tractores...) y elementos (cables, cadenas y ganchos).

2. **RECIPIENTES Y APARATOS A PRESIÓN O "A GAS".** Directivas sobre recipientes simples a presión, aparatos a presión, botellas de gas, generadores de aerosoles, etc.

3. MATERIALES ELÉCTRICOS Y UTILIZABLES EN ATMÓSFERAS EXPLOSIVAS.

Materiales eléctricos en general y materiales <eléctricos o no> utilizables en atmósferas explosivas.

4. SUSTANCIAS Y PREPARADOS PELIGROSOS. Hay varias directivas sobre sustancias y preparados peligrosos en general, a las que hay que agregar las de "disolventes, pinturas, barnices y productos afines", plaguicidas y explosivos de uso civil. De especial interés son las disposiciones que obligan a clasificar y etiquetar, y elaborar fichas de seguridad para los usuarios de las sustancias y preparados en función de su peligrosidad.

5. OTRAS DIRECTIVAS. En este último grupo podemos destacar la directiva sobre Equipos de Protección Individual (comercialización de E.P.I.) y la de productos de la construcción.

3. LA LEGISLACIÓN BÁSICA APLICABLE

3.1. La Ley de Prevención de Riesgos Laborales

Esta Ley transpone a nuestro derecho, además de la Directiva Marco, que contiene la normativa básica de la política de prevención comunitaria, tres Directivas relativas a la protección de la maternidad y de los jóvenes y al tratamiento de las relaciones de trabajo temporal. Hasta la aprobación de la Ley, esta materia estaba regulada fundamentalmente por la Ordenanza General de Seguridad e Higiene en el Trabajo de 1971.

La L.RR.L. establece el marco jurídico para desarrollar los requisitos de seguridad y salud en el trabajo que marcan las directivas comunitarias del artículo 118 A del Tratado constitutivo de la Comunidad Europea.

En su conjunto, la L.P.R.L. se estructura en siete capítulos, trece disposiciones adicionales, dos disposiciones transitorias, una disposición derogatoria y dos disposiciones finales. -.

DIRECTIVAS	SEGURIDAD Y SALUD EN	SEGURIDAD EN EL
-------------------	-----------------------------	------------------------

	EL TRABAJO (derivadas del art. 118 A)	PRODUCTO (derivadas del art. 100 A)
General	DIRECTIVA "MARCO" DE SEGURIDAD	SEGURIDAD GENERAL EN LOS PRODUCTOS
Específicas	-Lugares de trabajo -Trabajo con pantallas de visualización de datos -Manipulación manual de cargas, etc.	-Máquinas -Productos de construcción -Aparatos a presión, etc.

ESTRUCTURA DE LA LEY DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES

Cap I	<p>Determina el carácter de estas normas, el objeto de la Ley y su ámbito aplicación.</p> <p>Establece las definiciones de conceptos básicos tales como "prevención", "riesgo laboral", "daños derivados del trabajo", etc.</p>
Cap II	<p>Regula los objetivos, normas reglamentarias y actuaciones de las Administraciones Públicas.</p> <p>Contempla la cooperación entre las distintas Administraciones y la participación que tienen las organizaciones de empresarios y trabajadores en la Comisión Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo, que se crea como órgano asesor y de participación nacional en esta materia.</p>
Cap III	Desarrolla los derechos de los trabajadores y las correlativas obligaciones empresariales
Cap IV	Se refiere a los Servicios de Prevención
Cap V	Regula la consulta y participación de los trabajadores en la seguridad y salud en el trabajo, a través de los Delegados de Prevención.
Can	Hace referencia a las obligaciones de los fabricantes importadores y

VI	suministradores de maquinaria, equipos, productos y útiles de trabajo, a fin de garantizar los máximos niveles de seguridad para los usuarios, en la línea de la normativa comunitaria sobre la "Seguridad del producto".
Cap VII	<p>Contempla las responsabilidades y sanciones derivadas del incumplimiento de la Ley.</p> <p>Clasifica las infracciones en leves, graves y muy graves.</p> <p>Las sanciones pueden oscilar entre las cincuenta mil pesetas, para el caso de las infracciones leves en su grado mínimo, y los cien millones de pesetas para las infracciones muy graves en su grado máximo.</p>

Cabe destacar que el capítulo V regula la consulta y participación de los trabajadores en la seguridad y salud en el trabajo, a través de los Delegados de Prevención. Los Delegados de Prevención son "los representantes de los trabajadores con funciones específicas en materia de prevención de riesgos en el trabajo." (art. 35.1)

Salvo que por convenio se establezca otro sistema, los Delegados de Prevención serán designados por y entre los representantes del personal (Delegados de Personal o miembros del Comité de Empresa), con arreglo a la siguiente escala:

De 6 a 49 trabajadores	1 delegado
De 50 a 100 trabajadores	2 delegados
De 101 a 500 trabajadores	3 delegados
De 501 a 1000 trabajadores	4 delegados
De 1001 a 2000 trabajadores	5 delegados
De 2001 a 3000 trabajadores	6 delegados
De 3001 a 4000 trabajadores	7 delegados
De 4001 trabajadores en adelante	8 delegados

Son competencias de los Delegados de Prevención:

- Colaborar con la dirección de la empresa en la mejora de la acción preventiva.
- Promover y fomentar la cooperación de los trabajadores en la ejecución de la normativa sobre prevención de riesgos laborales.
- Ser consultados sobre la planificación y la organización preventiva.
- Ejercer una acción de vigilancia y control del cumplimiento de la normativa de prevención de riesgos laborales.
- Formar parte, en su caso, del Comité de Seguridad y Salud.

En el ejercicio de dichas competencias, los Delegados de Prevención, están facultados para:

Acompañar a los Técnicos en la evaluación de los riesgos laborales y a los Inspectores de Trabajo en sus visitas de verificación.

Tener acceso a la información y documentación necesaria para el cumplimiento de sus funciones.

Realizar visita a los lugares de trabajo para ejercer una labor de vigilancia y control del estado de las condiciones de trabajo.

El tiempo utilizado por los Delegados de Prevención para el desempeño de sus funciones se considera como de ejercicio de sus funciones de representación a efectos de la utilización del crédito de horas mensuales previsto en el artículo 68 del Estatuto de los Trabajadores.

No obstante, se considera como tiempo de trabajo efectivo, sin imputación al citado crédito horario:

- El correspondiente a las reuniones del Comité de Seguridad y Salud.
- El tiempo utilizado en las reuniones que convoque el empresario para tratar temas de prevención de riesgos.
- El destinado a las visitas para colaborar con la dirección de la empresa en la mejora de la acción preventiva.

Los Delegados de Prevención pueden efectuar propuesta al empresario para mejorar los niveles de protección y adoptar por mayoría, cuando no resulte posible reunir con la urgencia requerida al órgano de representación del

personal, la paralización de la actividad de los trabajadores afectados por un riesgo grave e inminente con ocasión de un trabajo.

El artículo 37 de la L.P.R.L. establece la obligación que tiene el empresario de proporcionar a los Delegados de Prevención los medios y la formación en materia preventiva que resulten necesarios para el ejercicio de sus funciones.

En este mismo Capítulo se crea el denominado "Comité de Seguridad y Salud", como un órgano paritario de participación en la empresa, formado por los Delegados de Prevención, de una parte, y por el empresario y/o sus representantes, de otra. Se constituirá en todas las empresas o centros de trabajo que cuenten con 50 o más trabajadores.

El Comité de Seguridad y Salud tiene las siguientes competencias:

a) Participar en la elaboración, puesta en práctica y evaluación de los planes y programas de prevención de riesgos en la empresa.

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.

El Comité está facultado para conocer y analizar directamente la situación relativa a la prevención de riesgos laborales y proponer, en su caso, la medidas preventivas oportunas.

¡RECUERDE!

El Delegado de Prevención tiene competencias para ejercer una acción de vigilancia y control sobre el cumplimiento de la normativa de prevención de riesgos laborales.

La Ley de Prevención de Riesgos Laborales incluye una Disposición derogatoria en la que se determina qué normas se derogan expresamente y cuáles se mantienen en parte vigentes de forma provisional, como es el caso del Título II de la Ordenanza General de Seguridad e Higiene en el Trabajo, de 9 de marzo de 1971, en tanto no se dicten las normas reglamentarias por las que se irán transponiendo al derecho español las directivas europeas enumeradas en el apartado anterior.

3.2. El Reglamento de los Servicios de Prevención

El Reglamento, considerando la prevención de riesgos laborales como actuación a desarrollar en el seno de la empresa, determina los procedimientos de evaluación de los riesgos para la salud de los trabajadores y las modalidades de organización, funcionamiento y control de los servicios de prevención, así como las capacidades y aptitudes que deben reunir dichos servicios y los trabajadores designados para desarrollar actividades preventivas.

La evaluación de los riesgos viene definida como: "el proceso dirigido a estimar la magnitud de los riesgos que no hayan podido evitarse, obteniendo

la información necesaria para que el empresario esté en condiciones de tomar una decisión apropiada sobre la necesidad de adoptar medidas preventivas y, en tal caso, sobre el tipo de medidas que deben adoptarse".

La organización de los recursos necesarios para el desarrollo de las actividades preventivas deberá realizarla el empresario con arreglo a alguna de las modalidades siguientes:

- a) Asumiendo personalmente tal actividad.
- b) Designando a uno o varios trabajadores para llevarla a cabo.
- c) Constituyendo un servicio de prevención propio.
- d) Recurriendo a un servicio de prevención ajeno.

Tales servicios deberán ser suficientes y adecuados a las actividades preventivas a desarrollar, en función del tamaño de la empresa, el tipo de riesgos o la peligrosidad de las actividades desarrolladas en la misma.

En relación con las capacidades o aptitudes para el desarrollo de la actividad preventiva, el Reglamento establece tres niveles de funciones preventivas (básico, intermedio y superior) y la formación exigible en cada uno de estos casos.

3.3. Reglamentaciones técnicas específicas derivadas de la Ley

La L.P.R.L. dice que el Gobierno regulará "los requisitos mínimos que deben reunir las condiciones de trabajo para la protección de la seguridad y la salud de los trabajadores" (art. 6.a).

En este sentido las reglamentaciones técnicas más importantes son las relativas a "lugares de trabajo", "equipos de trabajo" y "equipos de protección individual". Dichos documentos recogen prácticamente el contenido del Título II de la Ordenanza General de Seguridad e Higiene en el Trabajo

Lugares de Trabajo

Esta disposición establece las condiciones mínimas de seguridad y salud que deben reunir los lugares de trabajo: estructuras, espacios y superficies, accesos, condiciones ambientales (iluminación, ventilación, temperatura, etc.) y servicios, fundamentalmente.

Equipos de Trabajo

Regula las disposiciones mínimas de seguridad y salud para la utilización de los equipos de trabajo empleados por los trabajadores: máquinas, aparatos, instrumentos o instalaciones utilizadas en el trabajo.

Equipos de Protección Individual (E.P.I.)

Recoge las disposiciones generales que han de cumplir estos equipos, los riesgos en los que corresponde utilizarlos, su clasificación y las actividades o sectores de actividad donde pueden ser necesarios.

También se regulan las medidas técnicas y organizativas necesarias para evitar los riesgos en trabajos de manipulación manual de cargas y en la utilización de equipos que incluyen pantallas de visualización de datos (PV.D.) la protección frente a *agentes cancerígenos* y frente a *agentes biológicos*; y se reforma la normativa que regula el empleo de la *señalización de seguridad* en los lugares de trabajo.

¡RECUERDE!

La L.P.R.L. prevé que el desarrollo de los aspectos concretos de la Seguridad y la Salud en el Trabajo se realice por medio de reglamentos, entre los cuales destacan por su importancia los de "lugares de trabajo", "equipos de trabajo" y "equipos de protección individual".

3.4. Otras disposiciones

Bajo la **Ley 21/1992**, de 16 de julio, de Industria, que define el marco en el que ha de desenvolverse la seguridad industrial en nuestro país, podemos resaltar las disposiciones de aplicación sobre máquinas y sus componentes, equipos de protección individual, recipientes y aparatos a presión, materiales en general y productos, sustancias y preparados peligrosos.

En Construcción, el Real Decreto 555/1986, de 21 de febrero, implanta la obligatoriedad de incluir un estudio de seguridad e higiene en el trabajo en los proyectos de edificación y obras públicas.

De otro lado, hay disposiciones que establecen la protección de los trabajadores frente a los riesgos de determinados agentes químicos, tales como el plomo y sus compuestos jónicos, el amianto y el cloruro de vinilo. Asimismo, existen otras disposiciones para proteger a los trabajadores expuestos al ruido o a las radiaciones ionizantes y no ionizantes durante el trabajo.

En el Texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social se definen los conceptos de accidente de trabajo y de enfermedad profesional, y se tratan ampliamente las prestaciones y situaciones a las que dan lugar dichas contingencias.

Por Real Decreto 1995/1978, de 12 de mayo se aprueba el Cuadro de Enfermedades Profesionales, con la lista de elementos o sustancias y actividades reconocidas por el sistema de la Seguridad Social como causantes de enfermedades profesionales.

En el capítulo IV de la Ley **General de Sanidad** se regula la actuación sanitaria en el ámbito de la salud laboral, indicando los objetivos y funciones que deben desarrollarse en esta área.

A través de los **convenios colectivos** se pueden establecer disposiciones más favorables, especialmente para el ejercicio de los derechos de información, consulta y participación de los trabajadores en la Prevención de Riesgos Laborales.

DISPOSICIONES OBLIGATORIAS

LEY DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES

REGLAMENTOS DERIVADOS DE LA LEY DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES:

- Servicios de Prevención
- Lugares de Trabajo
- Equipos de Trabajo
- Equipos de Protección Individual (E.R.I.)
- etc.

OTRAS DISPOSICIONES LEGISLATIVAS:

- Ley de Industria
- Ley General de la Seguridad Social
- Ley General de Sanidad
- Cuadro de Enfermedades Profesionales
- etc.

CONVENIOS COLECTIVOS

RESUMEN

El empresario debe garantizar la protección de los trabajadores a su servicio frente a los riesgos laborales. Los trabajadores tienen derecho a: la información y la formación; a ser consultados y participar en esta materia; a la autoprotección; y a una vigilancia médica específica. El trabajador está obligado a velar, en la medida de sus posibilidades, por la seguridad y la salud en el trabajo y a cooperar con el empresario para mantener j unas condiciones de trabajo seguras.

La Unión Europea, mediante directivas, está configurando un espacio común, donde las condiciones de trabajo de los distintos países se van aproximando cada vez más entre sí y donde los productos que se comercialicen deben cumplir los mismos requisitos de seguridad.

Las directivas comunitarias son adaptadas por cada país europeo a su propia legislación. A esto se le llama "transposición".

La Ley de Prevención de Riesgos Laborales es la norma legal más importante en esta materia en España. Regula la actuación de la Administración Pública, los empresarios y los trabajadores, los Servicios de Prevención y las formas de participación de los trabajadores en la prevención de riesgos en el trabajo.

El Reglamento de los Servicios de Prevención regula La organización de la prevención en las empresas.

Existen además gran número de disposiciones relacionadas directa o indirectamente con la prevención de riesgos, que tratan muy diversos aspectos, desde el ruido o el uso de pantallas de visualización de datos, las condiciones de seguridad que deben reunir las instalaciones eléctricas, o en qué casos se puede declarar una "enfermedad profesional".

EJERCICIOS DE AUTOCOMPROBACIÓN

PREGUNTAS

1. La directiva 89/391/CEE, que establece los derechos y obligaciones generales de los empresarios y los trabajadores en lo que se refiere a la mejora de la seguridad y la salud en el trabajo se conoce como directiva de seguridad.
2. Entre las obligaciones que la Ley de Prevención de Riesgos Laborales establece para los trabajadores está la de "No poner fuera de funcionamiento y utilizar correctamente losde seguridad de las máquinas, aparatos, herramientas, instalaciones, etc.".
3. Las directivas comunitarias pasan a formar parte de la legislación de cada país por medio de una adaptación que se denomina.....
4. Las siglas E.P.I. significan ".....de protección.....".
5. El.....de los trabajadores" establece, en su artículo 19.2, que "el trabajador está obligado a observar en su trabajo las medidas legales y reglamentarias de seguridad e higiene".
6. La política de "seguridad y salud de los trabajadores en el lugar de trabajo" está encuadrada dentro de la política.....de la Unión Europea.
7. Cuando un producto ha sido fabricado fuera de la Unión Europea, el responsable de asegurar que cumple los requisitos exigidos para ese tipo de producto es el.....
8. El representante de los trabajadores que tiene competencias específicas en materia de Prevención de Riesgos Laborales recibe el nombre de.....
9. La norma legal más importante sobre seguridad y salud en el trabajo es la Ley.....
10. Una de las directivas europeas sobre Seguridad y Salud en el Trabajo que se ha incorporado a la legislación española es la de "Manipulación manual de

DOCUMENTACIÓN BÁSICA DE CONSULTA DEL MÓDULO 1

GLOSARIO DE TÉRMINOS

BIBLIOGRAFÍA

GLOSARIO DE TÉRMINOS

ACCIDENTE DE TRABAJO

Legalmente, se entiende por accidente de trabajo toda lesión corporal que el trabajador sufra con ocasión o a consecuencia del trabajo que ejecuta por cuenta ajena. Esta definición legal se refiere tanto a las lesiones que se producen en el centro de trabajo como a las producidas en el trayecto habitual entre éste y el domicilio del trabajador. Estos últimos serían los accidentes llamados "in itinere".

ARMONIZAR

Poner en armonía, o hacer que no haya desacuerdo entre dos normas.

CONSEJO EUROPEO

Órgano de la Unión Europea formado principalmente por los Jefes de Estado o de Gobierno de los países miembros.

CONVENIO COLECTIVO

Acuerdo sobre las condiciones generales de trabajo entre la parte social y la empresarial.

DISPOSICIÓN

Precepto legal.

DISPOSICIONES FAVORABLES

En el ámbito del derecho laboral, aquellos derechos reconocidos en un convenio colectivo que favorecen a los trabajadores.

ENFERMEDAD DERIVADA DEL TRABAJO

Es aquel deterioro lento y paulatino de la salud del trabajador, producido por una exposición crónica a situaciones adversas, sean éstas producidas por el ambiente en que se desarrolla el trabajo o por la forma en que éste está organizado.

ENFERMEDAD PROFESIONAL

El artículo 116 del Texto Refundido de la Ley General de la Seguridad Social define la "enfermedad profesional" como *toda aquélla contraída a consecuencia del trabajo ejecutado por cuenta ajena, en las actividades que se especifiquen en el cuadro que se aprueba por las disposiciones de aplicación y desarrollo de la ley, y que esté provocada por la acción de los elementos o sustancias que en dicho cuadro se indique para toda enfermedad profesional*. El cuadro vigente en la actualidad fue aprobado por Decreto 1995/178 de 12 de mayo.

ERGONOMÍA

Conjunto de técnicas cuyo objetivo es la adecuación entre el trabajo y la persona.

ESTRÉS LABORAL

Es un desequilibrio importante entre la demanda y la capacidad de respuesta del individuo bajo condiciones en las que el fracaso ante esta demanda posee importantes consecuencias. Según esta definición, se produciría estrés cuando el individuo percibe que las demandas del entorno superan a sus capacidades para afrontarlas y, además, valora esta situación como amenazante para su estabilidad.

EVALUACIÓN DE RIESGOS

Proceso mediante el cual se obtiene información necesaria para que la organización esté en condiciones de tomar una decisión apropiada sobre la oportunidad de adoptar acciones preventivas y, en tal caso, sobre el tipo de acciones que deben adoptarse.

IMPORTADOR

Persona que introduce en un país géneros o artículos extranjeros.

INFRACCIÓN

Transgresión, quebrantamiento de una ley, pacto o tratado.

LABORATORIOS DE ENSAYO ACREDITADOS

Laboratorios que determinan una o varias características de un producto, proceso o servicio dado, de acuerdo con un procedimiento especificado. Estos laboratorios tienen reconocida formalmente su capacidad por un "organismo de acreditación"

MARCADO "CE"

Emblema que se coloca en un producto, en lugar visible, para indicar que cumple con los requisitos esenciales establecidos por la Unión Europea.

MEDICINA DEL TRABAJO

Es una ciencia que, partiendo del conocimiento del funcionamiento del cuerpo humano y del medio en que éste desarrolla su actividad, en este caso el laboral, tiene como objetivos la promoción de la salud (o prevención de la pérdida de salud), la curación de las enfermedades y la rehabilitación.

PARITARIO

Órgano en el que cada una de las partes es igual a las demás en número y derechos.

PLANIFICACIÓN DE LA PREVENCIÓN

Actividades que establecen los objetivos y especificaciones necesarias para desarrollar la acción

PRODUCTO

Cosa fabricada o elaborada susceptible de ser vendida.

PSICOSOCIOLOGÍA APLICADA A LA PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES

Estudia los factores de naturaleza psicosocial y organizativa existentes en el trabajo, que pueden repercutir en la salud del trabajador.

SANCIÓN

Multa o pena que la ley establece para el que no cumple la norma.

TEXTO REFUNDIDO

Texto legal que agrupa en un solo documento distintas normas legales sobre un tema determinado, o que actualiza una norma legal.

TRANSPONER

Adaptar a la legislación española una directiva europea.

UNIÓN EUROPEA

Nombre adoptado por la Comunidad Económica Europea (CEE) a partir de la firma del Tratado de Maastricht en 1.992.

BIBLIOGRAFÍA

LEY DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES

LEY 31/1995 de 8 de noviembre. B.O.E. nº 269, de 10 de noviembre.

REGLAMENTO DE LOS SERVICIOS DE PREVENCIÓN

Real Decreto 39/1997, de 17 de enero, por el que se aprueba el Reglamento de los Servicios de Prevención. B.O.E. nº 27, de 31 de Enero.

REGLAMENTACIONES TÉCNICAS ESPECÍFICAS DERIVADAS DE LA LEY

Real Decreto 485/1997, de 14 de abril, sobre disposiciones mínimas en materia de señalización de seguridad y salud en el trabajo. B.O.E. nº 97, de 23 de abril.

Real Decreto 486/1997, de 14 de abril, por el que se establecen las disposiciones mini-mas de seguridad y salud en los lugares de trabajo. B.O.E. nº 97, de 23 de abril.

Real Decreto 487/1997, de 14 de abril, sobre disposiciones mínimas de seguridad y salud relativas a la manipulación manual de cargas que entrañen riesgos, en particular dorsolumbares, para los trabajadores. B.C.E. nº 97, de 23 de abril.

Real Decreto 488/1997, de 14 de abril, sobre disposiciones mínimas de seguridad y salud relativas al trabajo con equipos que incluyen pantallas de visualización. B.O.E. nº 97, de 23 de abril.

CONDICIONES DE TRABAJO Y SALUD, 2º EDICIÓN

CASTEJÓN VILELLA, E (coord) y otros (1990). Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo.

CONDICIONES DE TRABAJO Y SALUD. GUÍA DEL MONITOR NOGAREDA, C. y ONCINS, M. (1989).

Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo.

ORDENANZA GENERAL DE SEGURIDAD E HIGIENE EN EL TRABAJO

Orden de 9 de marzo de 1971. B.O.E. 16 y 17 de marzo (Título II).

MODULO 3

Elementos básicos de gestión de la prevención de riesgos laborales

ESTRUCTURA DEL MODULO

INTRODUCCIÓN

OBJETIVOS

UNIDAD DIDÁCTICA 1. LA GESTIÓN DE LA PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES EN LA EMPRESA

UNIDAD DIDÁCTICA 2. ORGANISMOS PÚBLICOS RELACIONADOS CON LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

DOCUMENTACIÓN BÁSICA DE CONSULTA

GLOSARIO DE TÉRMINOS

BIBLIOGRAFÍA

INTRODUCCIÓN

La prevención de riesgos laborales debe integrarse en las actividades habituales de la empresa. Al igual que existen sistemas para gestionar la producción, las compras, las ventas o el personal, debe existir un sistema de gestión de la prevención de riesgos laborales que permita al empresario:

1. Cumplir sus obligaciones legales.
2. Evitar los elevados costes asociados a la falta de prevención.
3. Proteger la integridad física y la salud de sus trabajadores.

Para organizar la prevención de riesgos laborales en su empresa, el empresario puede optar por una o varias de las fórmulas que establece el Reglamento de los Servicios de Prevención, en función del tamaño de plantilla y de los riesgos asociados a las actividades que desarrolla.

Por otra parte, es de especial interés para los responsables de la prevención en la empresa conocer qué Organismos Públicos tienen competencias en esta materia: cuáles vigilan el cumplimiento de las normas legales, cuáles tienen

capacidad para sancionar y a cuáles se puede acudir en busca de información y asesoramiento.

OBJETIVOS

- *Analizar la forma de gestionar la prevención de riesgos laborales en la empresa, en sus dos componentes básicos: El sistema de gestión de la prevención y las modalidades de recursos humanos y materiales para el desarrollo de las actividades preventivas.*
- *Conocer e identificar los organismos públicos nacionales e internacionales mas importantes relacionados con la seguridad y salud en el trabajo.*

UNIDAD DIDÁCTICA 1

La gestión de la prevención de riesgos laborales en la empresa

ESTRUCTURA DE LA UNIDAD

INTRODUCCIÓN

OBJETIVOS

CONTENIDOS

1. LA GESTIÓN DE LA PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES
2. EL SISTEMA DE GESTIÓN DE LA PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES
3. MODALIDADES DE RECURSOS HUMANOS Y MATERIALES PARA EL DESARROLLO DE ACTIVIDADES PREVENTIVAS

RESUMEN

EJERCICIOS DE AUTOCOMPROBACIÓN

PREGUNTAS

RESPUESTAS

INTRODUCCIÓN

La Ley 31/95 de Prevención de Riesgos laborales exige un nuevo planteamiento de la Prevención en la empresa. Se ha de pasar de una forma **reactiva** de actuación, es decir, actuar cuando ya se han producido daños a la salud de los trabajadores (accidentes de trabajo o enfermedades laborales) a

una forma activa, es decir, actuar antes que se hayan producido tales daños. Esta forma activa de actuación, se basa, a grandes rasgos, en:

- Evaluar los riesgos inherentes al trabajo.
- Tomar las medidas precisas para eliminar o reducir los riesgos, planificando la actividad preventiva.
- Controlar periódicamente las condiciones de trabajo y el estado de salud de los trabajadores.

La gestión de la actividad preventiva supone un conjunto de acciones que podemos agrupar en dos grandes bloques:

La definición e implantación de un **Sistema de Gestión de la Prevención**, mediante el cual la empresa establece la estructura organizativa, define las funciones, las prácticas preventivas y los procedimientos de gestión.

Asignación de los Recursos **Humanos y Materiales** necesarios para el desarrollo de las actividades preventivas. Estos recursos, dependiendo del número de trabajadores y de las actividades de la empresa, pueden variar, desde la **asunción por el empresario de la actividad preventiva, designación de trabajadores**, constitución de un **servicio de prevención propio o contratación de un servicio de prevención externo**.

OBJETIVOS

- *Conocer como es un sistema de gestión de la prevención de riesgos laborales.*
- *Conocerlas modalidades de recursos humanos y materiales para el desarrollo de las actividades preventivas.*

CONTENIDOS

1. LA GESTIÓN DE LA PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES
2. EL SISTEMA DE GESTIÓN DE LA PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES
 - 2.1. Evaluación de riesgos
 - 2.2. Planificación de la actividad preventiva
 - 2.3. Responsabilidades
 - 2.4. Formación
 - 2.5. Documentación
 - 2.6. Auditorias

3. MODALIDADES DE RECURSOS HUMANOS Y MATERIALES PARA EL DESARROLLO DE LAS ACTIVIDADES PREVENTIVAS

- 3.1. Asunción personal por el empresario de la actividad preventiva
- 3.2. Designación de trabajadores
- 3.3. Servicio de prevención propio
- 3.4. Servicio de prevención ajeno

Puede comenzar el estudio de la unidad didáctica reflexionando sobre la forma en que su empresa gestiona la Prevención de Riesgos laborales. Escriba dos columnas, una para 105 aspectos que usted considere positivos del sistema de gestión establecido y otra para los aspectos que considere mejorables. Compare más tarde sus conclusiones con la información que le ofrece la presente unidad didáctica.

1. LA GESTIÓN DE LA PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES

El nuevo modelo activo de prevención que la Ley de Prevención de Riesgos laborales propone obliga a ir por **delante de los problemas**

ANALICE LAS ACTUACIONES MÁS IMPORTANTES DE ESTE NUEVO MODELO ACTIVO

- Planificar la prevención desde el momento mismo del diseño empresarial.
- Evaluar los riesgos actualizando la evaluación periódicamente cuando cambien las circunstancias.
- Adoptar un conjunto de acciones preventivas para eliminar y/o controlar los riesgos que se hayan detectado.
- Controlar la eficacia de las medidas preventivas adoptadas.
- Integrar la acción preventiva en la gestión de la empresa.
- Informar a los trabajadores sobre los riesgos que comporta su trabajo.
- Formar a los trabajadores en materia preventiva.
- Establecer una vigilancia adecuada de la salud de los trabajadores.
- Desarrollar actuaciones ante situaciones de emergencia.
- Etc.

¿QUÉ REQUISITOS SON NECESARIOS PARA PONER EN PRÁCTICA ESTAS ACTUACIONES?

- Que la dirección sea consciente de sus responsabilidades y obligaciones
- Que se establezca y mantenga al día un sistema de gestión de la prevención
- Que se asignen los recursos humanos y materiales precisos

¡RECUERDE!

Es necesario que exista el compromiso por parte de la dirección para poder establecer un sistema de gestión de la prevención.

2. EL SISTEMA DE GESTIÓN DE LA PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES

¿QUÉ ES?

Es la parte del sistema general de gestión de la organización **que define la política de prevención** y que incluye la estructura organizativa, las responsabilidades, las prácticas, los procedimientos, los procesos y los recursos para llevar a cabo dicha política.

Es decir, un sistema de gestión de la prevención de riesgos laborales es, simplemente, un conjunto de acciones sistemáticas, dentro de otras acciones de gestión de la empresa, que permite un cumplimiento de las obligaciones legales en prevención de riesgos laborales.

¿UN SISTEMA DE GESTIÓN DE LA PREVENCIÓN MODIFICA LOS DERECHOS Y OBLIGACIONES IMPUESTOS POR LA LEGISLACIÓN VIGENTE?

No, al contrario permite un cumplimiento organizado y estructurado de tales derechos y obligaciones.

Los elementos que componen un sistema de gestión de la prevención de riesgos laborales están descritos en la norma UNE 81900:1996 EX: Reglas generales para la implantación de un sistema de gestión de la prevención de riesgos laborales. **Entre los elementos más importantes** se pueden citar:

2.1. Evaluación de riesgos

La evaluación de riesgos es el elemento clave de una actuación activa en prevención y es el proceso dirigido a estimar la magnitud de los riesgos que no hayan podido evitarse. La información obtenida en la evaluación ha de servir de base para decidir si hay que adoptar medidas preventivas y de que tipo.

El empresario debe adoptar un procedimiento para la evaluación de riesgos, previa consulta a los trabajadores o sus representantes.

Para los puestos de trabajo cuya evaluación de riesgos ponga de manifiesto la necesidad de tomar una medida preventiva ha de documentarse la evaluación y mantenerse a disposición de la Autoridad Laboral.

¿QUE DATOS MÍNIMOS HA DE CONTENER ESTA DOCUMENTACIÓN?

- La identificación del puesto de trabajo.
- El riesgo o riesgos existentes y la relación de trabajadores afectados.
- El resultado de la evaluación y las medidas preventivas procedentes.
- La referencia de los criterios y procedimientos de evaluación y de los métodos de medición, análisis o ensayo utilizados.

¡RECUERDE!

- *Con la evaluación de riesgos obtengo información que me permite planificar la acción preventiva.*
- *El empresario debe adoptar un procedimiento para la evaluación de riesgos.*
- *El resultado de la evaluación de riesgos debe documentarse y, mantenerse a disposición de la autoridad laboral.*

2.2. Planificación de la actividad preventiva

La planificación es un proceso mediante el cual se define:

- ¿Qué hay que hacer en materia de Prevención de riesgos laborales (P.R.L.)?
- ¿Quién es el responsable de hacerlo?
- ¿Cuándo hay que hacerlo?
- ¿Cual es el objetivo a alcanzar?
- ¿Qué recursos hay que destinar?

Si de la evaluación de riesgos se deduce la necesidad de adoptar medidas preventivas, es necesario planificarlas de modo que se eliminen o controlen dichos riesgos.

ENTRE OTRAS ACTIVIDADES ES NECESARIO PLANIFICAR:

- La información y la formación en materia preventiva a los trabajadores.
- Las medidas de emergencia
- La vigilancia de la salud de los trabajadores.

La planificación ha de hacerse para un periodo determinado mediante el establecimiento de fases y prioridades en su desarrollo. Cuando el período sea superior a un año, se debe elaborar un programa anual de actividades.

RECUERDE!

La planificación de la actividad preventiva es un proceso que permite eliminar o controlar los riesgos y que debe hacerse para un período determinado de tiempo.

2.3. Responsabilidades

El Reglamento de los Servicios de Prevención obliga a integrar la prevención en todas las actividades y decisiones de la empresa, tanto en los procesos técnicos como en la organización del trabajo.

¿QUIÉNES ESTÁN OBLIGADOS?

Todos los niveles jerárquicos de la empresa están obligados a incluir la prevención de riesgos laborales en todas las actividades que se realicen u ordenen y en todas las decisiones que se adopten.

Por ello la dirección de la empresa definir y documentar las responsabilidades en prevención de riesgos laborales de todo el personal.

2.4. Formación

Para ofrecer una formación adecuada a cada trabajador en materia preventiva, se deben establecer y mantener al día procedimientos para:

- Identificar las necesidades y establecer el plan de formación en materia preventiva.
- Ofrecer una formación adecuada y centrada en el puesto de trabajo o función de cada trabajador.

2.5. Documentación

La documentación propia del sistema de gestión de la prevención de riesgos laborales, se estructura, normalmente, en cuatro niveles:

- Manual de la prevención de riesgos laborales.
- Procedimientos de sistema de gestión.
- Instrucciones operativas.
- Registros.

Además, es importante considerar que la Ley de Prevención de Riesgos Laborales obliga a elaborar y conservar a disposición de la autoridad laboral la siguiente documentación (normalmente incluida en los registros):

- Evaluación de riesgos.
- Planificación de la actividad preventiva.
- Medidas de protección y prevención a adoptar.
- Resultados de los controles periódicos de la Condiciones de Trabajo.
- Resultados de la Vigilancia de la Salud de los trabajadores.
- Relación de Accidentes de trabajo y enfermedades profesionales con baja superior a un día.

Reflexione un momento y piense si en su empresa se elabora y registra documentación sobre prevención de riesgos laborales.

¡RECUERDE!

- *La dirección de la empresa tiene la obligación de definir y documentar las responsabilidades en prevención de riesgos laborales. -*
- *La formación ha. de ser teórica y práctica y centrada en el puesto de trabajo función de cada trabajador.*
- *Es obligatorio elaborar y conservar a disposición de la autoridad laboral la documentación que exige la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.*

2.6. Auditorías

¿QUÉ ES LA AUDITORÍA?

Es una herramienta del sistema de gestión.

¿QUÉ PERMITE?

- Una evaluación sistemática, documentada, periódica y objetiva de la eficacia, efectividad y fiabilidad del sistema de gestión de la prevención.
- Conocer si el sistema es adecuado para alcanzar la política y los objetivos de la organización en esta materia.

Existen dos tipos de Auditorías, compare y analice la diferencia entre una y otra:

- Auditorías internas: Cuando el auditor pertenece a la empresa y el fin de la auditoría es evaluar internamente el sistema de gestión de la prevención.
- Auditoría externas: En este caso el auditor es externo a la empresa y el fin de la auditoría es realizar una evaluación externa del sistema de gestión de la prevención.

El Reglamento de los Servicios de Prevención obliga a realizar una auditoría o evaluación externa del sistema de gestión de la prevención cuando la empresa

no haya concertado la actividad preventiva con un Servicio de Prevención Externo. Dicha auditoría deberá repetirse cada cinco años o cuando lo requiera la Autoridad Laboral.

Los auditores han de tener autorización de la Autoridad Laboral competente.

¡RECUERDE!

- *La auditoría es una herramienta que permite una evaluación del sistema de gestión de la prevención.*
- *Existen dos tipos de auditorías: auditorías internas y auditorías externas. Estas últimas pueden ser exigidas legalmente.*

3. MODALIDADES DE RECURSOS HUMANOS Y MATERIALES PARA EL DESARROLLO DE ACTIVIDADES PREVENTIVAS

¡RECUERDE!

Otro de los requisitos contenidos en la gestión de la prevención de riesgos laborales es asignar los recursos humanos y materiales necesarios.

Estos recursos deberán ser determinados por el empresario con arreglo a alguna de las siguientes modalidades:

- Asumiendo personalmente la actividad preventiva.
- Designando trabajadores para realizar la actividad preventiva.
- Constituyendo un servicio de prevención propio.
- Contratando un servicio de prevención ajeno.

Antes de continuar LEA ATENTAMENTE Y DIFERENCIE LOS DOS TIPOS DE SERVICIOS DE PREVENCIÓN

- **Servicio de Prevención Propio** el conjunto de medios humanos y materiales de la empresa necesarios para la realización de las actividades de prevención.
- **Servicio de Prevención Ajeno** al prestado por una entidad especializada que concierte con la empresa la realización de actividades de prevención¹ el asesoramiento y apoyo que precise en función de los tipos de riesgos o ambas actuaciones conjuntamente.

Ambos Servicios han de tener carácter interdisciplinario.

A continuación verá Ud. los **requisitos básicos** de cada una de las cuatro modalidades.

3.1. Asunción personal por el empresario de la actividad preventiva.
El empresario podrá realizar personalmente las actividades preventivas cuando:

- La empresa tenga menos de seis trabajadores
- Las actividades de la empresa no estén incluidas en el Anexo 1 del R.D.39/1977 Reglamento de los Servicios de Prevención
- El empresario desarrolle habitualmente su actividad profesional en la empresa
- Tenga la capacidad correspondiente a las funciones preventivas que va a desarrollar

No podrá realizar la vigilancia de la salud de los trabajadores¹ que deberá cubrir por alguna de las restantes modalidades.

3.2. Designación de trabajadores

En esta modalidad el empresario designa uno o varios trabajadores para desarrollar la actividad preventiva. El número de trabajadores y el tiempo que necesiten serán los necesarios para realizar adecuadamente sus funciones preventivas. Los trabajadores designados han de tener la capacidad correspondiente a las funciones a desempeñar.

3.3. Servicio de prevención propio

Es obligatorio que el empresario constituya un Servicio de Prevención Propio cuando:

- La empresa tenga más de 500 trabajadores.
- Cuando la empresa tenga entre 250 y 500 trabajadores y sus actividades estén incluidas en el Anexo 1 del R.D.39/1977 Reglamento de los Servicios de Prevención.
- Cuando la empresa no esté incluida en los apartados anteriores pero así lo decida la Autoridad Laboral.

El Servicio de Prevención Propio debe ser una unidad organizativa específica sus integrantes deben dedicar de forma exclusiva su actividad a la prevención y debe contar con las instalaciones y medios humanos y materiales necesarios.

¡IMPORTANTE!

Podrán constituirse Servicios de Prevención mancomunados entre empresas que desarrollen simultáneamente actividades dentro de un mismo centro de trabajo, edificio o centro comercial.

3.3. Servicio de prevención ajeno

El empresario deberá concertar uno o varios Servicios de Prevención Ajenos cuando:

- La designación de trabajadores sea insuficiente
- No haya constituido un Servicio de Prevención Propio
- Haya asumido parcialmente la actividad preventiva

Los Servicios de Prevención ajenos han de ser acreditados por la Autoridad Laboral.

¡RECUERDE!

Cada empresa deberá organizar la actividad preventiva de acuerdo a una de las cuatro modalidades establecidas en el Reglamento de los Servicios de Prevención.

Existe la posibilidad de constituir Servicios de-Prevención Mancomunados.

Los Servicios de Prevención Ajenos han de ser acreditados por la Autoridad Laboral.

RESUMEN

La Ley de Prevención de Riesgos Laborales es un modelo activo de actuación en Prevención. Esto quiere decir que obliga a ir por delante de los problemas. La gestión de la actividad preventiva supone un conjunto de acciones que podemos agrupar en dos grandes bloques:

- a) Definición e implantación de un SISTEMA DE GESTIÓN DE LA PREVENCIÓN (SGPRL).
- b) Asignación de los RECURSOS Y MATERIALES necesarios para el desarrollo de las actividades preventivas.

Un Sistema de Gestión de la Prevención permite un cumplimiento organizado y estructurado de los derechos y obligaciones impuestos por la legislación vigente y para ello es necesario un **compromiso por parte de la dirección**.

Entre los elementos más importantes que componen un SGPRL se pueden citar: evaluación de riesgos, planificación de la actividad preventiva, responsabilidades, formación, documentación y auditorías.

Los recursos humanos y materiales necesarios para el desarrollo de las actividades preventivas deberán ser determinados por el empresario con arreglo a las siguientes modalidades:

- a) Asumiendo **personalmente** la actividad preventiva
- b) Designando Trabajadores

- c) Constituyendo un servicio **de prevención propio**
- d) Contratando un **servicios de prevención ajeno.**

CUESTIONARIO DE AUTOCOMPROBACIÓN

1. ¿En qué dos grandes bloques pueden agruparse las acciones necesarias para gestionar la prevención de riesgos laborales?
2. Cite dos de los elementos que componen un sistema de Gestión de la Prevención.
3. ¿Un Sistema de Gestión de la Prevención modifica los derechos y obligaciones impuestos por la legislación vigente?
4. ¿Qué ha de incluir la política en prevención de riesgos laborales?
5. ¿La Evaluación de Riesgos nos permite obtener información para decidir si hay que adoptar medidas preventivas y de que tipo?
6. De los siguientes elementos ¿Cual de ellos consideramos elemento clave de una actuación activa en prevención? Rodee con un círculo la respuesta correcta.
 - A) Definir responsabilidades
 - B) Evaluar los riesgos
 - C) Planificar la actividad preventiva.
7. Cite tres actividades que sea necesario planificar
8. ¿Cómo garantizamos que la formación que reciben los trabajadores es adecuada y suficiente?
9. ¿Cuándo puede el empresario asumir la Prevención de Riesgos Laborales?
10. ¿Qué es una auditoría y qué permite?

UNIDAD DIDÁCTICA 2

Organismos públicos relacionados con la seguridad y salud en el trabajo

ESTRUCTURA DE LA UNIDAD

INTRODUCCIÓN

OBJETIVOS

CONTENIDOS

1. INSTITUCIONES Y ORGANISMOS INTERNACIONALES

2. ORGANISMOS NACIONALES

3. ORGANISMOS DE CARÁCTER AUTONÓMICO

RESUMEN

EJERCICIOS DE AUTOCOMPROBACIÓN

PREGUNTAS

RESPUESTAS

INTRODUCCIÓN

En materia de seguridad y salud en el trabajo destaca el papel que desempeñan determinados organismos internacionales, cuyas normas y recomendaciones, una vez que se incorporan al Derecho interno español, constituyen un bloque normativo de especial importancia en el orden laboral.

Corresponde al Estado, por medio de su actividad legislativa, fijar por un lado, las medidas de seguridad y salud mínimas, que deberán respetar empresarios y trabajadores y, de otro, las responsabilidades a exigirles en caso de incumplimiento.

En vía administrativa los organismos públicos del Estado intervienen realizando tres tipos de funciones: una función de regulación y desarrollo normativo (Reglamentos que pueden tomar la forma de Reales Decretos u Ordenes Ministeriales), una función controladora (inspectora y sancionadora) y una función de promoción y fomento de las actividades preventivas. La reparación de los daños ocasionados por los accidentes de trabajo y las enfermedades profesionales, corresponde al campo de la seguridad social.

En el capítulo II de la L.P.R.L. se ordena la actuación de las diversas Administraciones públicas con competencia en materia preventiva.

En esta Unidad, el alumno podrá conocer las Instituciones y Organismos públicos más importantes relacionados con la seguridad y salud en el trabajo y las funciones y los servicios que se desarrollan en esta área.

OBJETIVOS

- *Identificar las Instituciones y Organismos públicos relacionados con la seguridad y salud en el trabajo.*
- *Conocer las funciones y servicios atribuidos a la Administración pública en materia de prevención de riesgos laborales.*

CONTENIDOS

1. INSTITUCIONES Y ORGANISMOS INTERNACIONALES

1.1. O.I.T.

1.2. La Unión Europea

2. ORGANISMOS NACIONALES

3. ORGANISMOS DE CARÁCTER AUTONÓMICO

1. INSTITUCIONES Y ORGANISMOS INTERNACIONALES

Dentro del Derecho del Trabajo y, especialmente en el ámbito de la seguridad y salud en el trabajo, adquieren especial importancia los Convenios elaborados en el seno de la Organización Internacional del Trabajo (O.I.T.) y los Tratados y Directivas europeas asumidas por España al formar parte, como miembro de pleno derecho, de la Unión Europea.

1.1. OIT.

La O.I.T., con sede en Ginebra, es sin duda, una de las organizaciones internacionales laborales más importantes, tanto por su antigüedad, como por la intensidad de sus actividades y el gran número de países a ella acogidos.

Entre las funciones típicas que la O.I.T. realiza, cabe destacar las siguientes:

- Asistencia técnica.
- Recopilación y difusión de información.

- Elaboración y aprobación de Convenios y Recomendaciones internacionales.
-



Los Convenios de la O.I.T., una vez ratificados por un Estado miembro concreto, son instrumentos destinados a la creación de obligaciones de carácter internacional. Las Recomendaciones, sin embargo, no generan ningún tipo de obligación internacional, estando orientadas a establecer pautas o directrices para el posterior desarrollo de la legislación laboral en los Estados miembros.

España es uno de los Estados que más Convenios de la O.I.T. ha ratificado, siendo de máxima importancia el Convenio 155, sobre Seguridad y Salud de los Trabajadores y Medio Ambiente de Trabajo, adoptado con fecha 22 de junio de 1981. En la misma fecha se adoptó la Recomendación 164, sobre Seguridad y Salud de los Trabajadores.

1.2. LA UNIÓN EUROPEA

Desde el 1 de enero de 1986, fecha a partir de la cual España entró a formar parte de la entonces llamada Comunidad Económica Europea, nos hemos visto obligados a armonizar nuestro Derecho interno de acuerdo a las Directivas de la Unión.

En este sentido, el Acta Única Europea, que entró en vigor el 1 de julio de 1987, ha supuesto un paso adelante hacia la consecución de un espacio social europeo, ocupando la seguridad y salud de los trabajadores un lugar prioritario, especialmente como consecuencia de las nuevas disposiciones relativas a la Política Social y al Mercado Interior.

Esta determinación se traduce en dos artículos del Acta Única: el artículo 100A dispone que los productos en libre circulación en la Unión deberán respetar determinadas normas de seguridad; el artículo 118A estipula que los Estados miembros procurarán promover la mejora del medio de trabajo, para proteger la seguridad y la salud de los trabajadores.



La primera decisión social de envergadura adoptada en la línea del Acta Única, la Directiva Marco aprobada por los Doce en junio de 1989, constituye la piedra angular de la nueva política comunitaria en esta materia.

1.2.1. Las Instituciones de la Unión

La Unión Europea consta de cuatro Instituciones básicas: el Consejo, la Comisión, el Parlamento Europeo y el Tribunal de Justicia.

El Consejo

El Consejo está compuesto por un representante de cada uno de los quince Estados miembros que integran la Unión Europea, normalmente ministros responsables de los asuntos que son objeto de discusión: Asuntos Exteriores, Economía, Trabajo y Asuntos Sociales, etc.

La función esencial del Consejo es la de ejercer el poder legislativo o normativo, aprobando, modificando o rechazando las propuestas que le presenta la Comisión.

La Comisión

Compete a la Comisión velar por los intereses de la Unión y, más concretamente, asegurar la aplicación, desarrollo y cumplimiento de los Tratados y del conjunto de normas comunitarias.

La Comisión elabora y presenta las propuestas normativas en el conjunto de las políticas comunitarias.

La Comisión está compuesta por veinte comisarios, responsables de áreas específicas, que son designados por sus respectivos Estados miembros para un mandato de 5 años.

El Parlamento Europeo

El Parlamento Europeo está compuesto por 626 Diputados elegidos por sufragio universal directo.

Los Diputados se agrupan dentro del Parlamento por grupos políticos compuestos por representantes de varios países en virtud de la línea ideológica que representan.

El Parlamento participa en el proceso legislativo de la Unión mediante la formulación de dictámenes consultivos propuestos por la Comisión.

Posteriormente Tratados han ampliado la influencia del Parlamento, que puede, por medio de enmiendas, mejorar la legislación propuesta e incluso aprobar

junto con el Consejo reglamentos, directivas u otros actos jurídicos en numerosas materias.

El Tribunal de Justicia

La función del Tribunal de Justicia garantiza el respeto a la legislación comunitaria por medio de sentencias que aseguran, además, una interpretación uniforme del derecho comunitario.

1.2.2. Otras Instituciones y Órganos de la Unión

El Consejo Europeo

Se crea en 1974, pero no se incorpora en los Tratados hasta el Acta Única. Esta compuesto por los jefes de Estado o de Gobierno de los Estados miembros, así como por el Presidente de la Comisión.

El Consejo Europeo se reúne al menos dos veces al año. Aunque no adopta decisiones con valor jurídico, sus funciones son muy amplias ya que establece las orientaciones generales de la unión común e impulsa al desarrollo de la integración europea.

El Comité Económico y Social

Órgano de obligada consulta en determinadas materias por el Consejo y la Comisión.

La discusión y preparación de los dictámenes corren a cargo de las secciones especializadas. Sus dictámenes se adoptan por mayoría simple.

Todas las normas de cierta importancia se consultan al Comité.

En materia específica de Seguridad y Salud en el Trabajo cabe destacar los siguientes Órganos de la Unión:

El Comité Consultivo para la seguridad, la higiene y la protección de la salud en el centro de trabajo, creado en 1974, para asistir a la Comisión en la preparación y puesta en práctica de las actividades que se realicen en el ámbito de la seguridad y salud de los trabajadores en el lugar de trabajo.

Agencia Europea para la Seguridad y Salud en el Trabajo

La Agencia, con sede en Bilbao (España), se crea con el objeto de recoger toda la información técnica, científica y económica sobre la investigación relativa a la salud y la seguridad en el trabajo, examinar y validar esta información y difundirla a través de una Red.

Para desarrollar sus funciones la Agencia cuenta con la colaboración de 15 Centros nacionales de referencia, tantos como países miembros integran hoy la Unión. En España, el Centro de referencia nacional es el Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo.

Fundación Europea para la Mejora de las Condiciones de Vida y de Trabajo

Es un organismo autónomo con sede en Dublín (Irlanda), creado por la Comunidad Europea, cuya labor fundamental se centra en la recogida, análisis, debate y difusión de la información para la mejora de las condiciones sociales y relacionadas con el trabajo (empleo, organización del trabajo, salud y seguridad, etc).

¡RECUERDE!

La información europea sobre Prevención de Riesgos Laborales se difundirá a través de la Agencia Europea para la Seguridad y Salud en el Trabajo.

2. ORGANISMOS NACIONALES

2.1. Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo (I.N.S.H.T.)

Adscrito al Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, a través de la Secretaría General de Empleo, 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.



La L.P.R.L. establece que al I.N.S.H.T. le corresponden, entre otras, las funciones de asesoramiento técnico, promoción y desarrollo de actividades de formación, información, investigación, estudio y divulgación, desarrollo de programas de cooperación internacional, etc., contando con la colaboración, en su caso, de los órganos técnicos de las Comunidades Autónomas en la materia.

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

Son órganos del I.N.S.H.T:

La Dirección del Instituto, quien, a su vez, ejerce la Secretaría de la Comisión Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo. Su sede está en la CI Torrelaguna, 73 28027-Madrid.

El Consejo General, en el que están representadas las Organizaciones Sindicales y Empresariales y la Administración Pública, que se constituye como órgano participativo en la gestión del Instituto.

Los Centros Nacionales de Seguridad e Higiene en el Trabajo:

- El Centro Nacional de Condiciones de Trabajo, con sede en Barcelona. (C/ Dulcet, 2-10 08034 - Barcelona).
- El Centro Nacional de Medios de Protección, con sede en Sevilla. (Autopista de San Pablo, sIn, 41001 -Sevilla).

- El Centro Nacional de Verificación de Maquinaria, con sede en Vizcaya. (Camino de la Dinamita, sin, Monte Basatxu-Cruces, Baracaldo 48903 -Vizcaya).
- El Centro Nacional de Nuevas Tecnologías, con sede en Madrid. (C/ Torrelaguna, 73, 28027 - Madrid).

A nivel periférico se mantienen dependientes del INSHT los Gabinetes Técnicos Provinciales de Ceuta y Melilla.

¡ RECUERDE!

La misión principal del I.N.S.H.T se realiza a través de dos tipos de actividades:

- a) Análisis y estudio de las condiciones de seguridad y salud en el trabajo.*
- b) Promoción y apoyo a la mejora de las condiciones de seguridad y salud en el trabajo.*

2.2. Inspección de Trabajo y Seguridad Social

Según la L.P.R.L., corresponde a la Inspección de Trabajo 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, en su caso, la sanción que corresponda aplicar.

Sin menoscabo de su misión inspectora, corresponde a la Inspección de Trabajo:

- Asesorar e informar a las empresas y a los trabajadores sobre la manera más efectiva de cumplir las disposiciones cuya vigilancia tiene encomendada.
- Elaborar los informes solicitados por los Juzgados de lo Social.
- Informar a las autoridades laborales.
- Comprobar y favorecer el cumplimiento de las funciones asumidas por los servicios de prevención.
- Ordenar la paralización de los trabajos en los que se advierta la existencia de riesgo grave e inminente.

¡RECUERDE!

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

2.3. Administraciones Públicas competentes en materia sanitaria

Según la L.P.R.L., les corresponden, entre otras, las siguientes funciones:

- 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.

- La implantación de sistemas de información adecuados: mapas de riesgos laborales, estudios epidemiológicos, etc.
- La supervisión de la formación impartida en el ámbito sanitario.
- La elaboración y divulgación de estudios, investigaciones y estadísticas relacionados con la salud de los trabajadores.

2.4. Otras Administraciones Públicas relacionadas con la Seguridad y Salud en el Trabajo

En el ámbito de las Administraciones públicas relacionado con la seguridad y salud en el trabajo, cabe destacar las competencias atribuidas al Ministerio de Industria y Energía, en relación a la ordenación y seguridad industrial, regulados en la Ley 21/1992, de 16 de julio, de Industria.

2.5. Comisión Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo

Creada por la L.P.R.L. es un 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.

La Comisión está 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 ellos, por representantes de las organizaciones sindicales y empresariales más representativas.

La Comisión conocerá y podrá informar y formular propuestas en lo referente a:

- Criterios y programas en general de las actuaciones que desarrollen las Administraciones públicas competentes en materia de prevención de riesgos laborales.
- Proyectos de disposiciones de carácter general en materia de prevención de riesgos laborales.
- Coordinación de actuaciones desarrolladas por las Administraciones públicas competentes en materia laboral, sanitaria y de industria.

3. ORGANISMOS DE CARÁCTER AUTONÓMICO

La Constitución Española, en su artículo 149.1.70, reserva al Estado la competencia exclusiva en materia de legislación laboral, sin perjuicio de su ejecución por los órganos de las Comunidades Autónomas.

En este sentido, las Comunidades Autónomas que tienen transferidas las competencias en materia de ejecución de la legislación laboral, disponen de la potestad sancionadora, que se efectuará de acuerdo con su regulación propia, a propuesta de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.

Igualmente y conforme con los respectivos Estatutos Autonómicos, las funciones y servicios que anteriormente venían desarrollando los Gabinetes Técnicos Provinciales del I.N.S.H.T. han quedado traspasados a las Comunidades Autónomas.

Los órganos de dichas Comunidades con competencias en Prevención de Riesgos Laborales reciben distintas denominaciones, según la Comunidad de que se trate. Desarrollan funciones como la investigación de accidentes, la formación y el asesoramiento técnico en estas materias y constituyen, junto con la Inspección de Trabajo, los órganos de la Administración que mantienen una relación más directa con los trabajadores y las empresas.

¡RECUERDE!

Las sanciones por incumplimiento de la normativa sobre prevención de riesgos laborales son impuestas por las Autoridades laborales competentes a propuesta de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.

RESUMEN

La O.I.T. es una de las organizaciones internacionales más importantes en el orden laboral. Entre sus resoluciones destaca el Convenio nº 155, sobre Seguridad y Salud de los Trabajadores y Medio Ambiente de Trabajo, ratificado por España en el año 1981.

Desde que España entró a formar parte de la Unión Europea hemos tenido que incorporar a nuestro Derecho interno las Directivas que se elaboran en la Unión.

La Unión Europea consta de cuatro instituciones básicas: el Consejo, la Comisión, el Parlamento y el Tribunal de Justicia. Además, existen otros organismos especializados de Seguridad y Salud de los Trabajadores, como son:

- El Comité Consultivo de la Comisión para la Seguridad, la Higiene y la Protección de la Salud en el Centro de Trabajo.
- La Agencia Europea para la Seguridad en el Trabajo.
- La Fundación Europea para la Mejora de las Condiciones de Vida y de Trabajo.

.Adscrito al Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, el Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo es el órgano científico técnico especializado de la Administración General del Estado, a quien se le encomienda el estudio y análisis de las condiciones de seguridad y salud en el trabajo, así como la promoción y apoyo a la mejora de las mismas.

La Dirección del Instituto ejerce la Secretaría de la Comisión Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo, creada por L.P.R.L., como órgano colegiado asesor de las Administraciones públicas de prevención de riesgos laborales.

La Inspección de Trabajo y Seguridad Social ejerce la función de la vigilancia y control de la normativa sobre prevención de riesgos laborales, proponiendo, en caso de incumplimiento, la sanción que corresponda aplicar.

Las actuaciones de las Administraciones públicas competentes en materia de salud laboral se llevan a cabo conforme a los aspectos señalados en la Ley General de Sanidad.

Los Órganos competentes del Ministerio de Industria y Energía regulan y ordenan la seguridad industrial conforme a la Ley 21/1992, de Industria.

Las Comunidades Autónomas que han asumido las competencias en materia laboral disponen de la potestad sancionadora por el incumplimiento de la normativa de prevención de riesgos laborales.

Igualmente, las funciones y servicios que anteriormente venían desarrollando los Gabinetes Técnicos Provinciales del I.N.S.H.T. han quedado traspasados a las Comunidades Autónomas, a excepción de los Gabinetes de Ceuta y Melilla.

EJERCICIOS DE AUTOCOMPROBACIÓN

1. ¿Qué diferencia existe entre un Convenio y una Recomendación de la O.I.T.?

2. Cite al menos tres instituciones u órganos de la Unión Europea.

3. ¿Cómo se denomina el órgano que integra a los jefes de Estado o de Gobierno de los países miembros de la Unión Europea?

4. ¿Cuál es el Centro de referencia nacional en España de la Agencia para la Seguridad y Salud en el Trabajo? Señale la respuesta correcta:

- Las Comunidades Autónomas.
- El Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo.
- La Inspección de Trabajo y Seguridad Social.

5. ¿A qué órgano de la Administración corresponde vigilar el cumplimiento de la normativa sobre prevención de riesgos laborales? Señale la solución correcta:

- Al Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo.
- A la Inspección de Industria.
- A la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.

6. ¿A qué órgano de la Administración corresponde evaluar y controlar las actuaciones de carácter sanitario que se realicen en las empresas?

- A las Autoridades Sanitarias.
- Al Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo.
- A la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.

7. La Comisión Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo ¿es un órgano colegiado del Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo?

8. En la Comisión Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo ¿están integradas las Comunidades Autónomas?

9. Las Comunidades Autónomas ¿ejercen alguna función en materia de prevención de riesgos laborales?

10. ¿Cuál de los siguientes órganos de la Administración puede ordenar la paralización de los trabajos en los que exista riesgo grave e inminente?

- La Comisión Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo.
- La Inspección de Trabajo y Seguridad Social.
- El Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo.

DOCUMENTACIÓN BÁSICA DE CONSULTA DEL MODULO 3

GLOSARIO DE TÉRMINOS

BIBLIOGRAFÍA

GLOSARIO DE TÉRMINOS

INSTRUCCIONES OPERATIVAS

Permiten desarrollar con detalle algún aspecto que compone un procedimiento o describen con detalle los pasos a seguir y las medidas a contemplar a la hora de realizar con seguridad una actividad.

JUZGADOS DE LO SOCIAL

Órganos jurisdiccionales que resuelven sobre los conflictos de carácter laboral. Sustituyen a la antigua "Magistratura del Trabajo".

MANUAL

Es el documento básico que describe el sistema de gestión de la prevención de riesgos laborales adoptado por la organización y que debe de servir de base a la hora de implantar, mantener y mejorar dicho sistema.

ÓRGANO COLEGIADO

Órgano formado por varias personas que deciden conjuntamente.

POLÍTICA DE PREVENCIÓN

Directrices y objetivos generales de una organización relativos a la prevención de riesgos laborales tal y como se expresan formalmente por la dirección.

POTESTAD SANCIONADORA

Autoridad o capacidad para imponer sanciones por incumplimiento de normas obligatorias.

PROCEDIMIENTOS

Describen las distintas actividades que se especifican en el sistema de gestión de la prevención de riesgos laborales diciendo qué hay que hacer, quien es el responsable de hacerlo y que registros hay que cumplimentar para evidenciar lo realizado.

REGISTROS

Constituyen la evidencia formal del sistema de gestión de la prevención de riesgos laborales y de las actividades implicadas, como acopio de documentos que dan información sobre las actividades realizadas o los resultados obtenidos.

RATIFICAR

Comprometerse un Estado voluntaria y expresamente a acatar los términos de un convenio; adherirse a un convenio.

REGLAMENTO

Norma Jurídica dictada por la Administración para la ejecución, desarrollo o complemento de las leyes preexistentes. También se llaman Reglamento a las normas jurídicas principales de la Unión Europea.

BIBLIOGRAFÍA

EVALUACIÓN DE RIESGOS LABORALES

GÓMEZ-CANO HERNÁNDEZ, M. (Coord) y otros, Documentos Divulgativos. Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo.

LEY DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES

LEY 31/1995 de 8 de noviembre. B.O.E. nº 269, de 10 de noviembre.

TRATADO DE LA UNIÓN EUROPEA

Boletín Oficial del Estado, Madrid, 1992.

UNE 81900 EX "Prevención de Riesgos Laborales. Reglas Generales para la implantación de un sistema de gestión de la prevención de riesgos laborales (S.G.P.R.L.)"

AENOR (Asociación Española de Normalización y Certificación).

