

MANUAL DE TEMARIO CRÍTICO 77 APUNTES**Ley 31/1995, de 8 de Noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales (PRL) –[HASTA CAP I]****Estructura de la Ley:**

- Exposición de Motivos
- Capítulo I, III y V (Sólo entran esos)

Capítulo I: Objeto, ámbito de aplicación y definiciones

Capítulo III: Derechos y obligaciones

Capítulo V: Consulta y participación de los trabajadores

Esta ley suele aportar la cantidad de 4-5 preguntas del total del examen. Suele caer alguna definición de las del Capítulo I, alguna sobre el Capítulo III y el resto, del que considero el apartado más importante, del Capítulo V. No es una Ley difícil de aprender, es corta en contenido, y trabajándola un poquito, haciendo test sobre ella y repasando de vez en cuando lograremos dominarla en profundidad sin mayores dificultades.

DÍA 1: HASTA LAS DEFICIONES (PAG 10)**EXPOSICIÓN DE MOTIVOS:**

- **Base de la Ley:**
 - **ART. 40.2 de la CE:** Se encomienda a los **PODERES PÚBLICOS**, como uno de los principios rectores de la política social y económica, **VELAR** por la seguridad e higiene en el trabajo.
 - La presencia de España en la **UE** deriva en la necesidad de armonizar nuestra política con la naciente política comunitaria en esta materia. Por tanto, hay que tener en cuenta la modificación del Tratado Constitutivo de la Comunidad Económica Europea por la llamada **ACTA ÚNICA, en la cual, el ART. 118:** Los Estados promoverán la mejora del medio del trabajo para conseguir progresar en las condiciones de seguridad y salud de los trabajadores.
 - **Tratado de la Unión Europea:** Se contempla la adopción a través de DIRECTIVAS, de DISPOSICIONES MÍNIMAS que habrán de aplicarse progresivamente, con el objetivo de regular cierta progresión en el ámbito de la prevención de los trabajadores. La DIRECTIVA más significativa será la **89/391/CEE**, que contiene el marco jurídico general en el que opera la política de prevención comunitaria, y cuya transposición se traduce en la actual Ley

31/1995, al tiempo que incorpora otras Directivas: Relativas a la protección de la MATERNIDAD, JÓVENES, y tratamiento de relaciones de TRABAJO TEMPORALES y en empresas de trabajo temporal.

- Los compromisos de España con la **Organización Internacional del Trabajo**, a partir de la ratificación del **Convenio 155**, sobre seguridad y salud de los trabajadores y Medio ambiente del trabajo, completarán el contenido del texto legal.

El objeto de la Presente Ley por tanto va a ser determinar un **cuerpo básico de garantías y responsabilidades** preciso para establecer un **adecuado nivel de protección de la salud de los trabajadores frente a los riesgos derivados** de las condiciones de trabajo, y ello en el marco de una política coherente de Prevención de Riesgos Laborales.

Hay que tener en cuenta que esta ley no sólo se aplicará en el ámbito de la legislación laboral privada, sino que será de aplicación también en el ámbito de las Administraciones Públicas, constituyendo una norma básica del régimen estatutario de los funcionarios públicos. Por tanto, **la presente ley va a vincular:**

- A los **trabajadores** vinculados por una relación laboral
- Al **personal** civil con relación de carácter administrativo o estatutario **al servicio de las AAPP**.
- También quedarán vinculados a ésta: Los **socios trabajadores** de los distintos tipos de **COOPERATIVAS**

Quedarán **EXCLUIDOS** de la regulación por ésta ley: En el ámbito de la función pública, las actividades de POLICÍA, SEGURIDAD, RESGUARDO ADUANERO, PERITAJE FORENSE, PROTECCIÓN CIVIL, cuyas peculiaridades impiden la aplicación de la presente Ley. **NO OBSTANTE, a pesar de no ser aplicada, la presente Ley INSPIRARÁ** la normativa específica que se dicte para salvaguardar la seguridad y la salud de los trabajadores en dichas actividades.

La presente Ley prevé además su ADAPTACIÓN a las características propias de los centros y establecimientos MILITARES y de los establecimientos PENITENCIARIOS.

CAPÍTULO I: OBJETO, ÁMBITO DE APLICACIÓN Y DEFINICIONES

- **NORMATIVA SOBRE PRL:** Constituida por **La presente Ley, sus disposiciones de desarrollo o complementarias, y cuantas otras normas** contengan prescripciones relativas a la adopción de medidas preventivas en el ámbito laboral o susceptibles de producirlas en dicho ámbito.
- **OBJETO DE LA NORMA:** **PROMOVER** la seguridad y la salud de los **trabajadores** mediante la aplicación de **MEDIDAS** y el **DESARROLLO DE LAS ACTIVIDADES NECESARIAS** para la Prevención de Riesgos **DERIVADOS** del trabajo. Para tales fines, la

Ley regula actuaciones a desarrollar por las AAPP, así como por los empresarios, los trabajadores y sus respectivas organizaciones representativas.

- Las Disposiciones de carácter laboral contenidas en esta ley y en sus normas reglamentarias tendrán EN TODO CASO el carácter de **DERECHO NECESARIO MÍNIMO INDISPONIBLE**, pudiendo ser mejoradas y desarrolladas en los **CONVENIOS COLECTIVOS** (pregunta de exámenes anteriores)
- **ÁMBITO DE APLICACIÓN:** Esta Ley y sus normas de desarrollo serán de aplicación:
 - En el ámbito de las relaciones laborales reguladas en la **LEY DEL ESTATUTO DE LOS TRABAJADORES**
 - En el ámbito de las relaciones de carácter administrativo o estatutario del **personal al servicio de las AAPP**, con las PECULIARIDADES que se contemplen en la presente Ley o en sus normas de desarrollo
 - A las **SOCIEDADES COOPERATIVAS**, con las peculiaridades derivadas de su normativa específica. [SERÁ TAMBIÉN DE APLICACIÓN PARA ÉSTOS PERO...]
 - Se establecen obligaciones específicas para **FABRICANTES, IMPORTADORES Y SUMINISTRADORES**, y derechos y obligaciones que pueden derivarse para los **TRABAJADORES AUTÓNOMOS**.

Cuando en la presente Ley se haga referencia a trabajadores y empresarios, se entenderán también comprendidos en estos términos: El personal con carácter administrativo o estatutario (trabajadores) y la AAPP para la que presta servicios (empresa/empresario), así como los socios de las Cooperativas (trabajadores) y las Sociedades Cooperativas para las que prestan sus servicios (Empresa/Empresario).
- La presente Ley **NO SERÁ DE APLICACIÓN** en aquellas actividades cuyas particularidades lo impidan (Expuesto anteriormente):
 - Policía, Seguridad y Resguardo aduanero
 - Servicios operativos de Protección Civil y PERITAJE FORENSE en los casos de grave riesgo, catástrofe y calamidad pública (Sólo en estos casos no será de aplicación, importante)
 - Fuerzas Armadas, y actividades militares de la Guardia Civil
 - Servicio del Hogar familiar. No obstante, el titular del Hogar Familiar está obligado a cuidar de que el trabajo de sus empleados se realice en las debidas condiciones de seguridad e higiene.

No obstante, la presente Ley **INSPIRARÁ** la normativa específica de PRL en las citadas actividades.

En los Centros y establecimientos MILITARES será de aplicación lo dispuesto en la presente Ley, con las **PARTICULARIDADES** previstas en su normativa específica

En los Establecimientos Penitenciarios, se **ADAPTARÁN** a la presente Ley aquellas actividades cuyas características justifiquen una regulación especial. *(Es decir, será de aplicación la presente Ley, pero aquellas actividades que requieran una regulación especial, serán adaptadas a la presente ley en la medida de lo posible)*

- **DEFINICIONES:** (Muy importante)

Memorizar todas y cada una tal cual viene en la legislación, todos los años cae alguna. Especial atención a: “Riesgo laboral grave e inminente”, “equipo de trabajo” (no confundir lo que solemos considerar como equipo de trabajo de “conjunto de personas” con “cualquier tipo de máquina, aparato, instrumento o instalación utilizada en el trabajo” que es a lo que nos vamos a referir realmente. “Equipo de Protección Individual” (también llamados EPI)

DÍA 2: HASTA ART. 23: DOCUMENTACIÓN (PAG 21)

CAPÍTULO III: DERECHOS Y OBLIGACIONES

#/ DERECHO A LA PROTECCIÓN FRENTE A LOS RIESGOS LABORALES:

- 1. Los trabajadores** tienen derecho a una protección **EFICAZ** en materia de seguridad y salud en el trabajo, lo que supone el DEBER del empresario de proteger a los trabajadores frente a los riesgos laborales, lo que engloba también al deber de protección por parte de las **AAPP** respecto del personal a su servicio.

Los **derechos** de **información, consulta, participación, formación en materia preventiva, paralización de la actividad** en caso de riesgo grave e inminente y **vigilancia de su estado de salud**, forman parte del derecho de los **trabajadores** a una protección eficaz.

- 2. El Empresario** deberá garantizar la seguridad y la salud de los trabajadores a su servicio en todos los aspectos relacionados con el trabajo. En el marco de sus **RESPONSABILIDADES**, el **empresario** realizará la **PREVENCIÓN** de los riesgos laborales mediante la **integración de la actividad preventiva en la empresa y la adopción de cuantas medidas** sean necesarias para la protección de la seguridad y la salud de sus **trabajadores**.

El Empresario desarrollará una **ACCIÓN PERMANENTE de SEGUIMIENTO** de la actividad preventiva con el fin de perfeccionar de manera **CONTINUA** las actividades de identificación, evaluación y control de los riesgos **QUE NO SE**

HAYAN PODIDO EVITAR y los niveles de protección YA EXISTENTES y dispondrá lo necesario para la adaptación de las medidas a las MODIFICACIONES que puedan experimentar las circunstancias que incidan en la realización del TRABAJO. EL COSTE DE LAS MEDIDAS RELATIVAS A LA SEGURIDAD Y LA SALUD EN EL TRABAJO NO DEBERÁ RECAER EN MODO ALGUNO SOBRE LOS TRABAJADORES.

#/ PRINCIPIOS DE LA ACCIÓN PREVENTIVA: El empresario aplicará las medidas con arreglo a los siguientes principios:

- 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 APRENDERSE LAS)

EL EMPRESARIO tomará en consideración las CAPACIDADES PROFESIONALES de los trabajadores en materia de seguridad en el momento de ENCOMENDARLES TAREAS, y adoptará las medidas necesarias a fin de garantizar que **SÓLO** los trabajadores que hayan recibido INFORMACIÓN SUFICIENTE Y ADECUADA puedan acceder a las zonas de riesgo GRAVE Y ESPECÍFICO (PREGUNTA DE EXAMEN).

La EFECTIVIDAD de las medidas preventivas deberá prever las distracciones o imprudencias **NO TEMERARIAS** que pudiera cometer el trabajador. Para su adopción se tendrán en cuenta los RIESGOS ADICIONALES que pudieran implicar determinadas medidas preventivas, las cuales sólo podrán adoptarse cuando la magnitud de dichos riesgos sea **SUSTANCIALMENTE INFERIOR** a la de los que se pretende controlar y no existan alternativas más seguras (PREGUNTA DE EXAMEN)

(El contenido de estos dos últimos párrafos es importante: El empresario le encomendar las tareas en materia de prevención sólo a aquellos trabajadores que estén lo suficientemente informados y formados en esta materia, y que tengan el permiso para acceder a las zonas de riesgo grave; Por otra parte, el empresario a la hora de tomar medidas de prevención, deberá tener en cuenta que a veces estas medidas provocan riesgos adicionales, y por tanto, sólo podrá adoptar dichas medidas

si el riesgo al que se expone al trabajador con ellas es sustancialmente inferior al que se expondría de no tomarlas)

Podrán concertar **OPERACIONES DE SEGURO** que tengan como fin garantizar como ámbito de cobertura la previsión de **riesgos derivados del trabajo**:

1. La empresa respecto de sus **trabajadores**;
2. Los **autónomos** respecto a ellos mismos;
3. Las **sociedades cooperativas** respecto a sus socios.

- **PLAN DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES, EVALUACIÓN DE LOS RIESGOS Y PLANIFICACIÓN DE LA ACTIVIDAD PREVENTIVA:** *(Este punto es el más importante de este tema, siempre es objeto de examen. Intentaré destacar lo más importante, pero lo vamos a estudiar tal cual viene en la ley y de manera íntegra).*

- **A) Evaluación de riesgos:** Para llevar a cabo dicho plan, en primer lugar el **empresario** deberá realizar una **evaluación inicial** de los riesgos para la seguridad y la salud de los **trabajadores**, que deberá englobar: **La naturaleza de la actividad a desempeñar, las características de los puestos de trabajos existentes y de los trabajadores que deban desempeñarlos, la elección de los equipos de trabajo, las sustancias o los químicos con los que se trabaje, el acondicionamiento de los lugares de trabajo... etc.**

La evaluación SERÁ **ACTUALIZADA** cuando **CAMBIEN LAS CONDICIONES DE TRABAJO**, y en todo caso, se someterá a la consideración y se **REVISARÁ**, con ocasión de los **DAÑOS PARA LA SALUD** que se hayan producido.

Resultados de la Evaluación:

1. Si el resultado de dicha evaluación lo hace necesario, **el EMPRESARIO** realizará **CONTROLES PERIÓDICOS** de las condiciones de trabajo y la actividad de los **trabajadores**, PARA **DETECTAR SITUACIONES POTENCIALMENTE PELIGROSAS**.
2. Si los Resultados pusieran de manifiesto **SITUACIONES DE RIESGO**, el **empresario** realizará aquellas actividades preventivas necesarias para **eliminar o reducir y controlar tales riesgos**. Dichas actividades serán objeto de **PLANIFICACIÓN** por el empresario.

- **B) PLANIFICACIÓN** de la actividad preventiva en vista a los **resultados de la Evaluación de riesgos** por el **empresario**: incluyendo para cada actividad preventiva el **PLAZO** para llevarla a cabo, la designación de **RESPONSABLES y los RRHH y MATERIALES** necesarios para su ejecución.

- **PLAN DE PREVENCIÓN DE MANERA SIMPLIFICADA:** Las **empresas**, en atención al número de trabajadores y a la naturaleza y peligrosidad de las actividades realizadas, podrán realizar **el plan de prevención de riesgos laborales**, la

evaluación de riesgos y la planificación de la actividad preventiva **de forma simplificada**, siempre que ello no suponga una reducción del nivel de protección de la seguridad y salud de los **trabajadores** y en los términos que reglamentariamente se DETERMINEN. *(Esto podría suceder por ejemplo en una tienda de venta de gominolas. No tendría sentido establecer un plan de prevención exhaustivo, aunque haya un gran número de trabajadores).*

- **INVESTIGACIÓN DEL EMPRESARIO:** Cuando se haya producido un **DAÑO** para la salud de los **trabajadores** o cuando, con ocasión de la **VIGILANCIA DE LA SALUD**, aparezcan indicios de que **las medidas de prevención resultan INSUFICIENTES**, el **empresario** llevará a cabo una **investigación** al respecto, a fin de detectar LAS **CAUSAS** de estos HECHOS. *(si un empresario en una fábrica tiene desarrollado un plan de prevención que considera efectivo, pero un trabajador cierto día es dañado por una de las máquinas allí presentes, habrá que investigar si ha sido un despiste del trabajador, o es que las medidas tomadas son insuficientes o no son efectivas)*
- **EQUIPOS DE TRABAJO Y MEDIOS DE PROTECCIÓN:** **EL EMPRESARIO** adoptará las **medidas necesarias** a fin de que los **EQUIPOS DE TRABAJO** sean **ADECUADOS** para el trabajo que deba realizarse, y convenientemente **ADAPTADOS** a tal efecto, de forma que garanticen la seguridad de los **trabajadores** al utilizarlos.

CUANDO LA UTILIZACIÓN DE UN EQUIPO DE TRABAJO PUEDA PRESENTAR UN **RIESGO ESPECÍFICO** PARA LA SEGURIDAD Y LA SALUD DE LOS **TRABAJADORES**, EL **EMPRESARIO** ADOPTARÁ LAS **MEDIDAS NECESARIAS** CON EL FIN DE QUE:

- a) La utilización del equipo de trabajo quede reservada a los **ENCARGADOS** de dicha utilización.
- b) Los trabajos de reparación, transformación, mantenimiento o conservación sean realizados por los **TRABAJADORES ESPECÍFICAMENTE CAPACITADOS** para ello.

El empresario deberá proporcionar a sus **trabajadores EQUIPOS DE PROTECCIÓN INDIVIDUAL (EPI)** adecuados para el desempeño de sus funciones y **VELAR** por el uso efectivo de ellos cuando por la NATURALEZA DE LOS TRABAJOS REALIZADOS, sean necesarios. **LOS EPIs DEBERÁN UTILIZARSE CUANDO LOS RIESGOS NO SE PUEDAN EVITAR O NO PUEDAN LIMITARSE SUFICIENTEMENTE** POR MEDIOS TÉCNICOS DE PROTECCIÓN **COLECTIVA** O MEDIANTE MEDIDAS, MÉTODOS O PROCEDIMIENTOS DE ORGANIZACIÓN DE TRABAJO. *(Cuidado con lo de “Protección colectiva, en un examen cayó “individual”, tratarán de confundirnos)*

- **INFORMACIÓN, CONSULTA Y PARTICIPACIÓN DE LOS TRABAJADORES:** **EL EMPRESARIO** adoptará las medidas adecuadas a fin de que los **trabajadores** reciban todas las **INFORMACIONES RELACIONADAS CON:** *(importante)*
 - a) Los **RIESGOS** para la seguridad y la salud de los trabajadores en el trabajo, tanto aquellos que afecten a la empresa en su conjunto como a cada tipo de puesto de trabajo o función.
 - b) Las **MEDIDAS** y actividades de protección y prevención aplicables a los riesgos señalados en el apartado anterior.
 - c) Las **medidas DE EMERGENCIA**

En las empresas que cuenten con **REPRESENTANTES DE LOS TRABAJADORES**, la **INFORMACIÓN** a que se refiere el presente apartado se facilitará **por el empresario a los trabajadores a través de dichos representantes**; no obstante, deberá informarse **directamente a cada trabajador de los riesgos específicos** que afecten a su puesto de trabajo o función y de las medidas de protección y prevención aplicables a dichos RIESGOS.

(Es decir, si la empresa tiene representantes nombrados, la información se le dará a ellos, y ellos se encargarán de trasladarla a los trabajadores. En el caso de que no tenga, tendrá que dársela a los trabajadores directamente. No obstante, tendrá que informar directamente a cada trabajador de los riesgos específicos que conlleve su función. Por ejemplo: si se va a contratar a un limpiador de ventanas de un edificio, tiene que informarle de los riesgos específicos y las medidas de seguridad que hay tomadas por parte de la empresa)

- **Los trabajadores** tendrán derecho a efectuar **PROPUESTAS AL EMPRESARIO**, así como a los **órganos de participación y representación previstos** (**DELEGADOS DE PREVENCIÓN Y COMITÉ DE SEGURIDAD Y SALUD**), dirigidas a la mejora de los niveles de protección de la seguridad y la salud en la empresa.

FORMACIÓN DE LOS TRABAJADORES: (IMPORTANTE, PREGUNTA DE EXAMEN, LO ESTUDIAMOS DE MANERA LITERAL, EXPONGO LITERALMENTE)

En cumplimiento de su deber de protección, **EL EMPRESARIO** deberá garantizar que cada trabajador reciba una formación teórica y práctica, suficiente y adecuada, en materia preventiva, tanto en el momento de su **CONTRATACIÓN**, cualquiera que sea la modalidad o duración de ésta, como cuando se produzcan **CAMBIOS** en las funciones que desempeñe o se introduzcan **NUEVAS TECNOLOGÍAS** o cambios en los equipos de trabajo.

La formación deberá estar centrada **específicamente en el PUESTO DE TRABAJO o FUNCIÓN** de cada **trabajador**, **ADAPTARSE a la EVOLUCIÓN DE LOS RIESGOS** y a la aparición de otros nuevos y repetirse **PERIÓDICAMENTE**, si fuera necesario. La formación podrá impartirse, siempre que sea posible, **DENTRO DE LA MISMA JORNADA DE TRABAJO**, en su defecto, en otras horas pero con el **DESCUENTO** en aquélla del tiempo invertido en la misma. La formación se podrá impartir por la empresa mediante **MEDIOS PROPIOS o concertándola con SERVICIOS AJENOS**, y su **COSTE** no recaerá en ningún caso sobre los **trabajadores**.

- **MEDIDAS DE EMERGENCIA:** Teniendo en cuenta el **tamaño y la actividad de la empresa y la posible presencia de personas ajenas** a ella, **EL EMPRESARIO**, deberá analizar las posibles situaciones de emergencia y adoptar las medidas necesarias en:

- A) MATERIA DE PRIMEROS AUXILIOS
- B) INCENDIOS
- C) EVALUACIÓN DE TRABAJADORES

Habrá que designar para estas tareas a **personal específico** encargado de ellas y comprobar **PERIÓDICAMENTE** el correcto funcionamiento de las medidas. Dicho personal deberá **poseer la formación necesaria, ser suficiente en número y disponer del material adecuado**. Para la aplicación de las medidas, **EL EMPRESARIO** deberá organizar las **relaciones que sean necesarias con servicios externos a la empresa**, en particular: para primeros auxilios, asistencia médica de urgencia, salvamento y lucha contra incendios.

- **RIESGO GRAVE E INMINENTE:** Si los **trabajadores** EST N O PUEDEN ESTAR EXPUESTOS a dicho riesgo, **EL EMPRESARIO** ESTARÁ **OBLIGADO**: (PREGUNTA DE EXAMEN)

a) **INFORMAR** lo antes posible a todos los **trabajadores** afectados acerca de la existencia de dicho riesgo y de las medidas adoptadas o que, en su caso, deban adoptarse en materia de protección.

b) **ADOPTAR LAS MEDIDAS y dar las INSTRUCCIONES** necesarias para que, en caso de peligro grave, inminente e inevitable, los **TRABAJADORES** PUEDAN **INTERRUMPIR su actividad** y, si fuera necesario, **ABANDONAR** de inmediato el lugar de trabajo. En este supuesto **NO** podrá exigirse a los **trabajadores** que REANUDEN su actividad mientras persista el peligro, **SALVO** excepción debidamente justificada por razones de seguridad y determinada reglamentariamente.

c) Disponer lo necesario para que el **trabajador** que **NO** pudiera ponerse en contacto con su **SUPERIOR JERÁRQUICO**, ante **una situación de peligro grave e inminente para su seguridad, la de otros trabajadores o la de terceros a la empresa**, **ESTÁ EN CONDICIONES**, habida cuenta de sus conocimientos y de los medios técnicos puestos a su disposición, de adoptar las medidas necesarias para evitar las consecuencias de dicho peligro.

- Si un **trabajador** considera que una actividad entraña un **riesgo GRAVE E INMINENTE** para su vida o su salud tendrá derecho a interrumpir su actividad y abandonar el lugar de trabajo.
- Si el **EMPRESARIO** no adopta las medidas **en el caso de riesgo GRAVE E INMINENTE**, los **REPRESENTANTES LEGALES de los trabajadores** podrán acordar por **MAYORÍA SIMPLE** DE SUS MIEMBROS, la **PARALIZACIÓN DE LA ACTIVIDAD** de los **trabajadores** afectados por dicho riesgo, siendo comunicado **DE INMEDIATO** a la empresa y a la autoridad laboral, la cual en el **PLAZO DE 24H** tendrá que **RATIFICAR O ANULAR** la paralización acordada.
- **Cuando no sea posible** reunir a los **representantes del personal** con **URGENCIA**, dichas medidas podrán ser adoptadas por decisión mayoritaria de los **DELEGADOS DE PREVENCIÓN**.

- **Los trabajadores y sus representantes** no podrán sufrir perjuicio alguno de las decisiones anteriormente mencionadas. *(un trabajador decide que hay un riesgo grave e inminente y abandona su lugar de trabajo. El empresario no podrá reprenderle por ello puesto que está justificado).*
- **VIGILANCIA DE LA SALUD:** **EL EMPRESARIO** garantizará a sus **trabajadores** LA VIGILANCIA PERIÓDICA de su estado de salud en función de los **RIESGOS INHERENTES AL TRABAJO** *(no le garantiza servicio médico para la revisión de sus problemas de salud independientes, sino para los que sean o puedan ser causados a consecuencia de su trabajo).*

Esta vigilancia sólo puede llevarse a cabo **cuando el trabajador preste CONSENTIMIENTO**, es decir, tiene **CARÁCTER VOLUNTARIO**, aunque habrá unas **excepciones** y supuestos en los que la realización de los reconocimientos sea **IMPRESINDIBLE** para evaluar los efectos de las condiciones de trabajo sobre la salud de los trabajadores y otras circunstancias, previo informe de los **representantes de los trabajadores**, y que le causen las menores molestias al **trabajador** y sean proporcionales al riesgo.

- **Las medidas de vigilancia y control de la salud de los trabajadores** se llevarán a cabo **RESPETANDO** siempre el **derecho a la INTIMIDAD** y a la DIGNIDAD de la persona del trabajador y la CONFIDENCIALIDAD de toda la información relacionada con su estado de salud.
- **LOS RESULTADOS de la vigilancia** serán comunicados a los **trabajadores** afectados. Estos datos no podrán usarse con fines discriminatorios hacia el **trabajador** (CONFIDENCIALIDAD), ya que el acceso a la información médica de carácter personal se limitará **AL PERSONAL MÉDICO Y A LAS AUTORIDADES SANITARIAS** que lleven a cabo la vigilancia de la salud de los trabajadores, sin que pueda facilitarse al empresario o a otras personas **SIN CONSENTIMIENTO EXPRESO** del **trabajador**.
- **EL EMPRESARIO Y LAS PERSONAS CON RESPONSABILIDADES EN MATERIA DE PREVENCIÓN**, tendrán que ser **informados** de las **CONCLUSIONES** que se deriven de los reconocimientos en relación con la APTITUD DEL TRABAJADOR *(no de los resultados en sí, pero sí de las conclusiones, a fin de que puedan desarrollar correctamente sus funciones en materia preventiva).*
- En los supuestos en que la naturaleza de los riesgos inherentes al trabajo lo haga necesario, **la vigilancia periódica** de la salud de los trabajadores deberá ser **prolongado más allá de la finalización de la relación laboral** *(esto es, por ejemplo, un trabajador de una central nuclear que ha sido expuesto durante años a agentes químicos que entrañan riesgos. Tras la finalización de su trabajo, tendrá que seguir vigilándose su salud periódicamente y será responsable el empresario)*

- **DOCUMENTACIÓN:** *(Este punto ha caído en los dos últimos años en el examen. Es importantísimo saber qué documentos tiene que conservar el empresario a disposición de la autoridad laboral relativa a las obligaciones que tiene dispuestas en la presente ley. Lo vamos a estudiar de manera literal, prestando especial atención a los 5 documentos o conjunto de ellos que deberá preservar y en los casos que lo hará).*

¿CUÁLES SERÁN ÉSTOS DOCUMENTOS?

- a) **Plan de prevención de riesgos laborales**
- b) **Evaluación de los riesgos** para la seguridad y la salud en el trabajo, incluido el resultado de los controles **periódicos** de las condiciones de trabajo y de la actividad de los trabajadores
- c) **Planificación de la actividad preventiva**, incluidas las medidas de protección y de prevención a adoptar y, en su caso, material de protección que deba utilizarse
- d) **Práctica de los controles** del estado de **salud** de los trabajadores
- e) **Relación de accidentes de trabajo y enfermedades** profesionales que hayan causado al trabajador una incapacidad laboral **superior a UN DÍA DE TRABAJO**. En estos casos el empresario realizará, además, la **NOTIFICACIÓN** a la AUTORIDAD LABORAL.

Si la empresa cesa su actividad, deberá remitir la documentación señalada a la AUTORIDAD LABORAL, al igual que **si un trabajador en desarrollo de su actividad sufre cualquier daño en la salud.**

DICHA DOCUMENTACIÓN TAMBIÉN SERÁ DISPUESTA A DISPOSICIÓN DE LAS **AUTORIDADES SANITARIAS** al objeto de que puedan cumplir sus funciones en la VIGILANCIA DE LA SALUD.

DÍA 3: Estudiar hasta ART. 36 (empezamos CAP V) + sólo Lectura resto de materia hasta final.

- **COORDINACION DE ACTIVIDADES EMPRESARIALES:** Si en un mismo centro de trabajo desarrollan actividades **TRABAJADORES DE DOS O MÁS EMPRESAS**, éstas deberán **COOPERAR** en la aplicación de la normativa de PRL. El **empresario** deberá encargarse de proporcionar los **medios e informaciones** para que esto sea posible.
 - Si existen otros empresarios (de menor rango o empresas dependientes se sobreentiende), **el EMPRESARIO TITULAR DEL CENTRO DE TRABAJO** adoptará las **medidas necesarias** para que los **otros empresarios** desarrollen actividades en el centro de trabajo del que él es titular, y reciban la **información e instrucciones adecuadas** en relación a los riesgos existentes, así como de las **medidas de emergencia** a aplicar, para su traslado a sus respectivos trabajadores.

- Las empresas que **contraten o subcontraten** con otras para la realización de sus actividades, y que dichas actividades se realicen **en sus propios centros de trabajo** (es decir, la empresa subcontratará trabajar en el centro de trabajo de la empresa que los ha contratado) deberá **VIGILAR** el cumplimiento por dichos trabajadores que ha contratado.

Esto será también de aplicación en el caso de que, a pesar de **no prestar servicio en el centro de trabajo** de la empresa que los ha contratado, **pero sí utilicen equipos, maquinaria, productos o útiles proporcionados por la empresa principal**. (Se puede dar el caso de que ADIF, que tiene un protocolo y unas pautas en PRL, subcontraten a Ferrovial para el mantenimiento de una línea concreta. Proporcionará una serie de materiales y equipos, y además Ferrovial estará trabajando en propiedad de ADIF, pues es en sus propias vías. ADIF tendrá que vigilar que el protocolo de PRL que se debe de seguir se realiza correctamente).

- También será de aplicación lo anteriormente expuesto para los **TRABAJADORES AUTÓNOMOS** que desarrollen actividades en dichos centros de trabajo.

- Todo lo anteriormente expuesto, será desarrollado **REGLAMENTARIAMENTE**.

- **PROTECCIÓN DE TRABAJADORES ESPECIALMENTE SENSIBLES A DETERMINADOS RIESGOS:** **EL EMPRESARIO** garantizará la **protección a los trabajadores** que por sus propias **características físicas o biológicas (o discapacitados)** sean especialmente **sensibles** a los riesgos derivados del trabajo. Esto se tomará en cuenta en la **EVALUACIÓN DE RIESGOS**, y en función de éstas, se tomarán las medidas preventivas necesarias y de protección.

- Los trabajadores no serán empleados en aquellos puestos de trabajo en los que a causa de sus características personales, estado biológico o discapacidad, **puedan ponerse en peligro, bien a ellos o a otros trabajadores**, o cuando se encuentren manifiestamente en Estados o situaciones Transitorias (*depresión por ejemplo*) y no respondan a las exigencias de los puestos de trabajo.

- **EL EMPRESARIO** deberá tener en cuenta en las **EVALUACIONES DE RIESGOS**, aquellos factores que puedan incidir en la **FUNCIÓN DE PROCREACIÓN**, en particular por la **exposición a agentes físicos, químicos o biológicos**, tanto en los aspectos de **FERTILIDAD** como del desarrollo de la **DESCENDENCIA**. (Esto sería el caso de una trabajadora de una central nuclear que tenga exposición continua a una serie de agentes químicos perjudiciales para su fertilidad o para su descendencia. Hay ciertas actividades o ciertos centros de trabajo en los que tendría que dejar de trabajar por dicha exposición).
- **PROTECCIÓN DE LA MATERNIDAD:** Será otro aspecto a tener en cuenta en la **EVALUACIÓN DE LOS RIESGOS**, ya que se deberá estudiar la naturaleza, el grado y la duración de la exposición de las **trabajadoras en estado de embarazo o parto reciente**

a los agentes, procedimientos o condiciones de trabajo que puedan influir negativamente en la salud de las **TRABAJADORAS O DEL FETO**.

- Si los Resultados de la **EVALUACIÓN** **revelan un riesgo** para la seguridad y la salud, **EL EMPRESARIO** adoptará las medidas necesarias para EVITAR LA EXPOSICIÓN DE DICHO RIESGO, a través de **ADAPTACIÓN DE LAS CONDICIONES o del TIEMPO DE TRABAJO**. Entre dichas medidas se incluirán:
 - A) No realización de **trabajo nocturno**
 - B) No realización de **trabajo a turnos**
- Si la **ADAPTACIÓN** de las condiciones **NO RESULTASE POSIBLE**, o a pesar de tal adaptación, las condiciones de trabajo pudieran influir negativamente en la trabajadora o el feto, Y ASÍ LO CERTIFIQUEN LOS SERVICIOS MÉDICOS DEL INSTITUTO NACIONAL DE LA SEGURIDAD SOCIAL O DE LAS MUTUAS (en función de la Entidad con la que la empresa tenga concertada la cobertura de los riesgos), ésta deberá desempeñar un **puesto de trabajo o función DIFERENTE Y COMPATIBLE con su estado**, con el informe del médico del SERVICIO NACIONAL DE SALUD que la asista facultativamente. **EL EMPRESARIO** DEBERÁ DETERMINAR, **previa consulta con los representantes de los trabajadores**, cuáles serían estos puestos de trabajo exentos de los riesgos a estos efectos.
- **EL CAMBIO DE PUESTO O FUNCIÓN** se llevará a cabo de conformidad a los supuestos de **MOVILIDAD FUNCIONAL** y tendrá efectos hasta el momento en el que el estado de salud de la **trabajadora** permita su **REINCORPORACIÓN** al anterior puesto.
- En el supuesto de **no existir PUESTO DE TRABAJO O FUNCIÓN COMPATIBLE**, la **trabajadora** podrá ser destinada a un puesto **NO CORRESPONDIENTE A SU GRUPO O CATEGORÍA EQUIVALENTE**, si bien conservará las Retribuciones de su puesto de origen.
- En el supuesto de que **dicho cambio de puesto (ni a diferente categoría)** resultara **imposible**, podrá declararse el paso de la trabajadora a la situación de **SUSPENSIÓN DEL CONTRATO POR RIESGO DURANTE EMBARAZO** durante el período necesario para la protección de su seguridad y mientras persista la imposibilidad de reincorporarse a su puesto anterior o puesto compatible con su estado (*regulado en el ESTATUTO DE LOS TRABAJADORES*).
- Lo dispuesto anteriormente será también de aplicación al período de **LACTANCIA NATURAL**, si las condiciones de trabajo pudieran influir negativamente en la salud de la mujer o del hijo y así lo certifiquen LOS SERVICIOS MÉDICOS DEL INSTITUTO NACIONAL DE LA SEG. SOCIAL O DE LAS MUTUAS, incluso podrá declararse la **SITUACIÓN DE SUSPENSIÓN DEL CONTRATO POR RIESGO DURANTE LACTANCIA NATURAL** de hijos menores de **9 Meses** si se dan las circunstancias de imposibilidad de adaptación del trabajo o de proporcionar un puesto de trabajo compatible.

- Las trabajadoras **EMBARAZADAS** tendrán derecho a **AUSENTARSE del trabajo**, con derecho a remuneración, para la realización de **exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto**, **PREVIO AVISO AL EMPRESARIO** y **JUSTIFICACIÓN DE LA NECESIDAD** de su realización dentro de la jornada de trabajo.
- **PROTECCIÓN DE LOS MENORES:** Antes de la **incorporación** de **JÓVENES MENORES DE 18 AÑOS**, y también previamente a **CUALQUIER MODIFICACIÓN DE SUS CONDICIONES DE TRABAJO** (*una vez ya incorporados, si se modifican sus condiciones*), **EL EMPRESARIO** deberá efectuar una **EVALUACIÓN** de los puestos de trabajo a desempeñar por los mismos, a fin de determinar los riesgos que se puedan presentar para él. Tal **EVALUACION** tendrá especialmente en cuenta los **RIESGOS ESPECÍFICOS** para la seguridad derivados de su **FALTA DE EXPERIENCIA, INMADUREZ Y SU DESARROLLO TODAVÍA INCOMPLETO**.
 - En todo caso, **EL EMPRESARIO** informará a dichos **jóvenes y a SUS PADRES O TUTORES** que hayan intervenido en la **contratación** (*conforme a lo dispuesto en el ESTATUTO DE LOS TRABAJADORES*) de los posibles **RIESGOS Y TODAS LAS MEDIDAS ADOPTADAS**.
 - **EL GOBIERNO** establecerá las **LIMITACIONES A LA CONTRATACIÓN DE JÓVENES MENORES DE 18 AÑOS** en trabajos que presenten **RIESGOS ESPECÍFICOS**.
- **RELACIONES DE TRABAJO TEMPORALES Y EMPRESAS DE TRABAJO TEMPORAL**
(PREGUNTA DE EXAMEN)
 - Los trabajadores con relaciones de trabajo temporales o los contratados por empresas de trabajo temporal **DISFRUTARAN DEL MISMO NIVEL DE PROTECCIÓN** que los restantes trabajadores de la empresa en los que prestan sus servicios. (*Por ejemplo, si una empresa de trabajo temporal nos avisa para ofrecer un trabajo como lavaplatos en un restaurante un día determinado, gozaremos del mismo nivel de protección en materia de PRL que el resto de trabajadores fijos de ese restaurante*).
 - **EL EMPRESARIO** adoptará las medidas necesarias para garantizar que los trabajadores temporales reciban la **información necesaria acerca de los riesgos a los que vayan a estar expuestos**, en particular a la necesidad de CUALIFICACIONES O APTITUDES PROFESIONALES DETERMINADAS, la exigencia de CONTROLES MÉDICOS ESPECIALES o la existencia de **RIESGOS ESPECÍFICOS** del puesto de trabajo a cubrir, así como de las medidas a tomar frente a los mismos.
 - Dichos trabajadores recibirán una **FORMACIÓN SUFICIENTE Y ADECUADA** a las características del puesto de trabajo a cubrir. Además, tendrán derecho también a una **VIGILANCIA PERIÓDICA DE SU ESTADO DE SALUD**

- **EL EMPRESARIO** deberá avisar a los **trabajadores encargados de aplicar las medidas de prevención o al servicio de prevención**, de la incorporación de este tipo de trabajadores temporales para que puedan desarrollar sus funciones de la manera adecuada.
- **LA EMPRESA USUARIA:** será aquella que reciba los trabajadores de trabajo temporal. *Por ejemplo: el restaurante que contrata, a través de una empresa de trabajo temporal, una persona para trabajar de camarero durante un fin de semana en un Pub.* **SERÁ LA RESPONSABLE DE LAS CONDICIONES DE EJECUCIÓN DEL TRABAJO EN TODO LO RELACIONADO CON PRL Y EL CUMPLIMIENTO DE LAS OBLIGACIONES EN MATERIA DE INFORMACIÓN.** *(Se encargará por tanto en todo lo relacionado a que los trabajadores puedan ejercer su jornada laboral en condiciones de seguridad y de informarles sobre los posibles riesgos a los que puedan estar expuestos).* Además, **será la responsable de informar a los REPRESENTANTES DE LOS TRABAJADORES de la adscripción de dichos trabajadores temporales.** Dichos trabajadores temporales podrán dirigirse a éstos representantes en el ejercicio de sus derechos en PRL.
- **LA EMPRESA DE TRABAJO TEMPORAL:** Será aquella en la que se inscriban esta serie de personas que se ponen a disposición de trabajar en diferentes puestos de trabajo en función de sus aptitudes. **Será responsable de la FORMACIÓN Y VIGILANCIA DE LA SALUD.**
A TAL FIN, **LA EMPRESA USUARIA DEBERÁ INFORMAR A LA EMPRESA DE TRABAJO TEMPORAL ACERCA DE LAS CARÁCTERÍSTICAS PROPIAS DE LOS PUESTOS DE TRABAJO A DESEMPEÑAR Y DE LAS CUALIFICACIONES REQUERIDAS.**

- **OBLIGACIONES DE LOS TRABAJADORES EN MATERIA DE PRL:**

- **CADA TRABAJADOR** deberá **VELAR**, según sus posibilidades y con el cumplimiento de las medidas de PRL que en cada caso sean adoptadas, **POR SU PROPIA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO** Y por la de aquellas otras personas a la que puedan afectar en su actividad y a causa de sus actos u omisiones en el trabajo.
- **Los trabajadores DEBERÁN:** *(el año pasado cayó una obligación de éstas poniéndolas en relación con las del empresario)*
 - 1.º **Usar adecuadamente**, de acuerdo con su naturaleza y los riesgos previsibles, las máquinas, aparatos, herramientas, sustancias peligrosas, equipos de transporte y, en general, cualesquiera otros medios con los que desarrollen su actividad.
 - 2.º **Utilizar correctamente los medios y equipos de protección** facilitados por el empresario, de acuerdo con las instrucciones recibidas de éste.

3.º No poner fuera de funcionamiento y **utilizar correctamente los dispositivos de seguridad existentes** o que se instalen en los medios relacionados con su actividad o en los lugares de trabajo en los que ésta tenga lugar.

4.º **Informar de inmediato a su superior jerárquico directo**, y a los trabajadores designados para realizar actividades de protección y de prevención o, en su caso, al servicio de prevención, **acerca de cualquier situación** que, a su juicio, entrañe, por motivos razonables, un riesgo para la seguridad y la salud de los trabajadores. (PREGUNTA DE EXAMEN)

5.º **Contribuir al cumplimiento de las obligaciones** establecidas por la autoridad competente con el fin de proteger la seguridad y la salud de los trabajadores en el trabajo.

6.º **Cooperar con el empresario** para que éste pueda garantizar unas condiciones de trabajo que sean seguras y no entrañen riesgos para la seguridad y la salud de los trabajadores.

■ **EL INCUMPLIMIENTO por los trabajadores de las obligaciones en materia de PRL tendrá la consideración de:**

- A) **INCUMPLIMIENTO LABORAL** (PREGUNTA DE EXAMEN) a los efectos previstos en el ESTATUTO DE LOS TRABAJADORES.
- B) **FALTA**, conforme a lo establecido en la normativa sobre régimen disciplinario de los funcionarios públicos o personal estatutario al servicio de las AAPP.

Es igualmente aplicable a los **SOCIOS DE LAS COOPERATIVAS** cuya actividad consista en la prestación de su trabajo.

CAPÍTULO V: CONSULTA Y PARTICIPACIÓN DE LOS TRABAJADORES:

- **CONSULTA DE LOS TRABAJADORES:** **EL EMPRESARIO** deberá **CONSULTAR** a los **trabajadores**, sobre la adopción de las **decisiones relativas a:**

a) **LA PLANIFICACIÓN Y ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO** en la empresa y la **INTRODUCCIÓN DE NUEVAS TECNOLOGÍAS**, en todo lo relacionado con las **consecuencias** que éstas pudieran tener para la seguridad y la salud de los **trabajadores**, derivadas de la elección de los equipos, la determinación y la adecuación de las condiciones de trabajo y el impacto de los factores ambientales en el trabajo.

b) La organización y desarrollo de las actividades de protección de la salud y PRL en la empresa, incluida la designación de los trabajadores encargados de dichas actividades o el recurso a un servicio de prevención externo.

c) La designación de los trabajadores encargados de las medidas de emergencia.

d) Los procedimientos de información y documentación a que se refieren los artículos 18, apartado 1, y 23, apartado 1, de la presente Ley. (*Riesgos para la seguridad y medidas para su prevención, así como de las medidas de emergencia; y toda la documentación que el empresario deberá elaborar y conservar a disposición de la autoridad laboral*).

e) El proyecto y la organización de la **FORMACIÓN** en materia preventiva.

- En las empresas que cuenten con **REPRESENTANTES DE LOS TRABAJADORES**, las presentes CONSULTAS, se llevarán a cabo a través de dichos REPRESENTANTES.

- **DERECHOS DE PARTICIPACIÓN Y REPRESENTACIÓN:**

- Los **TRAJADORES** tienen **DERECHO** a participar en la empresa en las cuestiones relacionadas con **PRL**. En las empresas que cuenten con **SEIS O MÁS TRABAJADORES**, la participación de estos en asuntos de PRL se canalizará a través de sus **REPRESENTANTES** y de la **REPRESENTACIÓN ESPECIALIZADA** regulada (*Comités de Empresa, Delegados de Personal y Sindicalistas*).

- **COMITÉS DE EMPRESA, DELEGADOS DE PERSONAL Y REPRESENTANTES SINDICALES:** Les corresponde la **defensa de los INTERESES de los trabajadores en materia de PRL** en el trabajo.

LOS REPRESENTANTES DEL PERSONAL ejercerán para ello las competencias que se establecen en materia de **INFORMACIÓN, CONSULTA Y NEGOCIACIÓN, VIGILANCIA Y CONTROL Y EJERCICIO DE ACCIONES** ante las empresas y órganos y tribunales competentes.

El derecho de participación se ejercerá en el ámbito de las AAPP con las **ADAPTACIONES** que procedan en atención a la diversidad de las actividades que desarrollan y las diferentes condiciones en que éstas se realizan, así como sus **PECULIARIDADES** en materia de REPRESENTACIÓN COLECTIVA, pudiéndose establecer **ÁMBITOS SECTORIALES Y DESCENTRALIZADOS EN FUNCIÓN DEL NÚMERO DE EFECTIVOS Y CENTROS**.

PARA LLEVAR A CABO DICHA ADAPTACIÓN en el ámbito de la **Administración General del Estado**, **EL GOBIERNO** tendrá en cuenta los siguientes **criterios**:

a) **En ningún caso** dicha adaptación podrá afectar a las competencias, facultades y garantías que se reconocen en esta Ley a los **Delegados de Prevención y a los Comités de Seguridad y Salud**.

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

DÍA 4: (TERMINAMOS CON PRL VUELTA 1, VAMOS A VER LOS DOS ÓRGANOS PRINCIPALES EN MATERIA DE PRL)

- **DELEGADOS DE PREVENCIÓN:** Son los **REPRESENTANTES DE LOS TRABAJADORES** con **FUNCIONES ESPECÍFICAS** en materia de **PRL**. **SERÁN DESIGNADOS POR Y ENTRE LOS REPRESENTANTES DEL PERSONAL**, en el ámbito de los órganos de representación.

De 1 a 30 trabajadores: El Delegado de Prevención será el mismo Delegado de Personal

De 31 a 49 trabajadores: **1 D. De Prevención** elegido por y entre los **D. de Personal**

De 50 a 100 trabajadores: **2 Delegados de Prevención.**

De 101 a 500 trabajadores: **3 “**

De 501 a 1.000 trabajadores: **4 “**

De 1.001 a 2.000 trabajadores: **5 “**

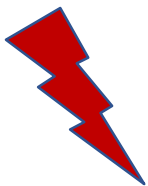
De 2.001 a 3.000 trabajadores: **6 “**

De 3.001 a 4.000 trabajadores: **7 “**

De 4.001 en adelante: **8 “**

PARA CALCULAR EL NÚMERO DE DELEGADOS DE PREVENCIÓN, HA DE TENER SE EN CUENTA LOS SIGUIENTES **CRITERIOS**, A EFECTOS DE **DETERMINAR EL NÚMERO DE TRABAJADORES EN UNA EMPRESA:**

1. **Trabajadores vinculados por CONTRATOS DE DURACIÓN DETERMINADA SUPERIOR A 1 AÑO** = Se computarán como **Trabajadores fijos** de la plantilla



2. Trabajadores contratados por término de HASTA UN AÑO (o menos) se computarán según el número de días trabajados en el periodo de 1 AÑO ANTERIOR A LA DESIGNACIÓN = **CADA 200 DÍAS TRABAJADOS SE COMPUTARÁ COMO UN TRABAJADOR MÁS**

- *IMPORTANTÍSIMO: Aprenderse esta tabla. El año pasado cayó a examen un caso práctico de cálculo de Delegados de Prevención en una empresa según su número de trabajadores, algunos había que calcular si eran trabajadores o no según el número de días trabajados en el año anterior.*
- *Ejemplo: Calcula el número de Delegados de Prevención que habrá en esta empresa, si hay 161 trabajadores, de los cuáles, 80 tienen contrato fijo en vigor, 19 tienen contrato de duración de 450 días, y el resto tienen un contrato temporal de 3 meses de duración. $80+19=99$ trabajadores computados, el resto no llega al mínimo. POR TANTO: 2 DELEGADOS DE PREVENCIÓN.*

No obstante, en los **CONVENIOS COLECTIVOS** podrán establecerse **otros sistemas de designación de los DELEGADOS DE PREVENCIÓN**, siempre que se garantice que la facultad de designación corresponde a los representantes del personal o a los propios trabajadores.

- A) Además, en el **ÁMBITO DEL ESTATUTO DE LOS TRABAJADORES** (Empleo privado) PODRÁ ACORDARSE QUE las competencias reconocidas a los Delegados de Prevención sean ejercidos por **ÓRGANOS ESPECÍFICOS** (*diferentes o con diferente denominación*) creados en el propio CONVENIO.
- B) En el **ÁMBITO DE LAS ADMINISTRACIONES PÚBLICAS**, se podrán establecer **OTROS SISTEMAS DE DESIGNACIÓN** de los Delegados de Prevención, y acordarse de que las Competencias que esta Ley atribuye a éstos puedan ser ejercidas por **ÓRGANOS ESPECÍFICOS**.

(En el caso de las AAPP se pueden establecer no sólo otros órganos específicos, sino otros sistemas de designación, mientras que en el empleo privado se tiene que garantizar que la designación le corresponda a los representantes del personal o a los propios trabajadores)

- **COMPETENCIAS Y FACULTADES DE LOS DELEGADOS DE PREVENCIÓN**

(No es lo mismo ser competente para algo (tener competencia para realizar ciertas acciones, que estar facultado para realizar una determinada acción. Las competencias son el objeto por el cual ha sido creado un determinado órgano, su principal misión. La facultad para hacer algo, es todo aquello, que de manera secundaria a sus

competencias, puede realizar además debido a ellas. No nos vamos a centrar en diferenciar ambos conceptos, pero sí vamos a tener que aprendérmolas todas)

1. COMPETENCIAS:

- a) **COLABORAR** con la DIRECCIÓN de la empresa en la **mejora de la acción preventiva**.
- b) **Promover y fomentar la COOPERACIÓN DE LOS TRABAJADORES** en la ejecución de la **normativa sobre PRL**.
- c) **SER CONSULTADOS por el EMPRESARIO**, con carácter previo a su ejecución, acerca de las decisiones a que se refiere el artículo 33 de la presente LEY (Consultas a los trabajadores. Punto 2: “En las empresas que cuenten con representantes de los trabajadores, las consultas a que se refiere el apartado anterior se llevarán a cabo con dichos representantes” sobre la toma de medidas, evaluación de riesgos y planificación de las medidas en PRL)
- c) Ejercer una labor de **VIGILANCIA Y CONTROL sobre el CUMPLIMIENTO** de la **normativa de PRL**.

En las empresas que, **NO** cuenten con **COMITÉ DE SEGURIDAD Y SALUD** por no alcanzar el número MÍNIMO de trabajadores establecido al EFECTO (MENOS DE 50 TRABAJADORES), las **competencias** atribuidas a aquél en la presente Ley serán ejercidas por los **Delegados de Prevención**.

2. FACULTADES:

- a) **ACOMPañAR a los TÉCNICOS** en las evaluaciones de carácter preventivo del medio ambiente de trabajo, así como, a los **INSPECTORES DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL** en las visitas y verificaciones que realicen en los centros de trabajo para comprobar el cumplimiento de la **normativa sobre PRL**, pudiendo formular ante ellos las **OBSERVACIONES** que estimen oportunas.
- b) **TENER ACCESO**, con las limitaciones previstas (privacidad en la Vigilancia de la SALUD, por ejemplo) a la **información y documentación** relativa a las condiciones de trabajo que sean necesarias para el ejercicio de sus funciones y, en particular, a la prevista en los artículos 18 (**INFORMACIONES SOBRE RIESGOS Y MEDIDAS EN PRL**) y 23 de esta LEY (**DOCUMENTACIÓN QUE EL EMPRESARIO DEBE ELABORAR Y CONSERVAR: PLAN DE PREVENCIÓN, EVALUACIÓN DE RIESGOS, PLANIFICACIÓN DE ACTIVIDAD PREVENTIVA, CONTROLES DE ESTADO DE SALUD Y RELACIÓN DE ACCIDENTES DE TRABAJO Y ENFERMEDADES PROFESIONALES**). Cuando la información esté sujeta a las limitaciones reseñadas, sólo podrá ser suministrada de manera que se garantice el RESPETO A LA CONFIDENCIALIDAD.
- c) **SER INFORMADOS** por el **empresario** sobre los **DAÑOS** producidos en la salud de los **TRABAJADORES** una vez que aquél hubiese tenido conocimiento de ellos, pudiendo presentarse, **AÚN FUERA DE SU JORNADA LABORAL**, en el lugar de los hechos para conocer las circunstancias de los mismos.

- d) **RECIBIR del EMPRESARIO las INFORMACIONES** obtenidas por éste procedentes de las **personas u órganos encargados de las actividades de protección** y prevención en la empresa, así como de los organismos competentes para la seguridad y la salud de los trabajadores.
- e) **REALIZAR VISITAS** a los lugares de trabajo para ejercer una labor de **VIGILANCIA** y control del estado de las condiciones de trabajo, pudiendo, a tal fin, **ACCEDER** a cualquier zona de los mismos y **COMUNICARSE durante la jornada con los trabajadores**, de manera que **NO** se altere el normal desarrollo del proceso productivo.
- f) **RECABAR del EMPRESARIO la adopción de MEDIDAS de carácter preventivo** y para la mejora de los niveles de protección de la seguridad y la salud de los trabajadores, pudiendo a tal fin efectuar **PROPUESTAS al EMPRESARIO** , así como al **COMITÉ DE SEGURIDAD Y SALUD** para su discusión en el mismo.
- g) **PROPONER al órgano de representación de los trabajadores la adopción del acuerdo de paralización de actividades** a que se refiere el apartado 3 del artículo 21 (*Cuando los trabajadores estén o puedan estar expuestos a un riesgo grave e inminente con ocasión de su trabajo, y el empresario no adopte o no permita la adopción de las medidas necesarias para garantizar la seguridad y la salud de los trabajadores, los representantes legales de éstos podrán acordar, por mayoría de sus miembros, la paralización de la actividad de los trabajadores afectados por dicho riesgo. Tal acuerdo será comunicado de inmediato a la empresa y a la autoridad laboral, la cual, en el plazo de veinticuatro horas, anulará o ratificará la paralización acordada.*)

Los **INFORMES** que deban emitir los Delegados de Prevención a tenor de lo dispuesto en la letra c) del apartado 1 de este artículo (**CONSULTAS DEL EMPRESARIO A LOS TRABAJADORES, POR MEDIO DE LOS DELEGADOS DE PREVENCIÓN**) deberán elaborarse en un **plazo de quince días**, o en el tiempo imprescindible cuando se trate de adoptar medidas dirigidas a prevenir riesgos inminentes. **Transcurrido el plazo sin haberse emitido el informe, el empresario podrá poner en práctica su decisión.**

La **DECISIÓN NEGATIVA** del **EMPRESARIO** a la adopción de las medidas propuestas por el Delegado de Prevención EN MATERIA DE PRL deberá ser **MOTIVADA**. *Esto quiere decir que el empresario tendrá que dar explicaciones y deberá de dar un motivo, cuando rechace las propuestas que realicen los Delegados de Prevención, en el ejercicio de sus funciones.*

(Los empresarios deberán consultar a los trabajadores para la adopción de las medidas de PRL y todo lo expuesto en el ART. 33, y si ésta cuenta con Delegados de Prevención, dichas consultas se dirigirán directamente a estos, como representantes de los trabajadores en materia de PRL, pues esa es su principal función, y a tenor de las medidas que el empresario quiera adoptar, los Delegados de Prevención realizarán INFORMES, que serán en plazo normal de 15 días, o en el plazo imprescindible en el caso de riesgo inminente. De no hacerlo en el tiempo previsto, el empresario podrá poder en práctica sus decisiones sin tener en cuenta la opinión e informe de los Delegados de Prevención.)

- **GARANTÍAS Y SIGILO PROFESIONAL DE LOS DELEGADOS DE PREVENCIÓN:**

Les será aplicado lo dispuesto en el **ESTATUTO DE TRABAJADORES** en cuanto a SIGILO PROFESIONAL, debido a las informaciones a las que tuviesen acceso como consecuencia de su actuación en la empresa.

En el caso de las **AAPP**, será conforme a lo dispuesto en la **Ley 9/1987 de Órganos de Representación, Determinación de las Condiciones de Trabajo y Participación del Personal al Servicio de las AAPP**.

- El tiempo utilizado por los **Delegados de Prevención** para el desempeño de sus funciones será considerado como ejercicio de **FUNCIONES DE REPRESENTACIÓN** a efectos de la utilización del **CRÉDITO DE HORAS MENSUALES RETRIBUIDAS**.
- Dicho tiempo será considerado como **TIEMPO DE TRABAJO EFECTIVO, SIN IMPUTACIÓN AL CITADO CRÉDITO HORARIO**, el correspondiente a las reuniones del **COMITÉ DE SEGURIDAD Y SALUD** y a cualesquiera otras convocadas por el **empresario** en materia de PRL, así como el destinado a las **visitas de los Técnicos e Inspectores**.

(en los tipo test nos caerá esto, y nos pondrán "Con imputación al citado crédito horario", CUIDADO)

- **FORMACIÓN:** **EL EMPRESARIO** deberá proporcionar a los **DELEGADOS DE PREVENCIÓN** los medios y la **formación en materia PRL** para el ejercicio de sus funciones, y se deberá facilitar por el empresario **POR MEDIOS PROPIOS O MEDIANTE CONCIERTO CON ORGANISMOS O ENTIDADES ESPECIALIZADAS EN LA MATERIA**, y deberá **ADAPTARSE** a la evolución de los riesgos y a la aparición de otros nuevos, repitiéndose **PERIÓDICAMENTE** si fuera necesario.

EL TIEMPO dedicado a la **FORMACIÓN** será considerado como **tiempo de trabajo** a todos los efectos y su **COSTE** no podrá recaer en ningún caso sobre los **DELEGADOS DE PREVENCIÓN**.

- **COMITÉ DE SEGURIDAD Y SALUD:**

*Si antes mencionábamos que los Delegados de Prevención eran los representantes de los trabajadores con funciones específicas en materia de PRL, **EL COMITÉ DE SEGURIDAD Y SALUD** será el Órgano Paritario y Colegiado de **PARTICIPACIÓN** destinado a la **CONSULTA REGULAR Y PERIÓDICA** de las actuaciones de la empresa en materia de PRL.*

Básicamente, es el órgano de Reunión desde el cuál se deben formular las diferentes propuestas, y consultar los aspectos más importantes en materia de PRL.

- **¿SERÁ OBLIGATORIO EN TODAS LAS EMPRESAS? NO.** Será obligatorio en todas aquellas empresas o centros de trabajo que cuenten con **50 o más trabajadores**.
- **¿QUIÉN FORMA PARTE DEL COMITÉ?** De una parte por los **DELEGADOS DE PREVENCIÓN**, y de otra parte, **POR EL EMPRESARIO Y/O SUS REPRESENTANTES EN NÚMERO IGUAL al de los Delegados de Prevención**. *(importante el “y/o”, pues no será necesaria la presencia del empresario si se suple con un representante suyo).*
- **REUNIONES DEL COMITÉ DE SEGURIDAD Y SALUD:**

PARTICIPARÁN, CON VOZ PERO SIN VOTO: los **DELEGADOS SINDICALES** y los **RESPONSABLES TÉCNICOS** de la prevención en la empresa que no estén incluidos en la composición del Comité. En las mismas condiciones podrán participar **TRABAJADORES** de la empresa que cuenten con una **ESPECIAL CUALIFICACIÓN o INFORMACIÓN** respecto de concretas cuestiones que se debatan en este órgano y técnicos en prevención ajenos a la empresa, siempre que así lo solicite alguna de las representaciones en el Comité (o bien los Delegados, o bien el empresario y/o sus representantes)
- **¿CUÁNDO SE REUNIRÁ? TRIMESTRALMENTE** y SIEMPRE QUE LO SOLICITE ALGUNA DE LAS REPRESENTACIONES DEL COMITÉ (o bien los Delegados, o el Empresario y/o sus representantes).
- El Comité adoptará sus **PROPIAS NORMAS** de FUNCIONAMIENTO.
- Las empresas que cuenten con **VARIOS CENTROS DE TRABAJO** dotados de Comité de Seguridad y Salud podrán acordar con sus trabajadores la creación de un **COMITÉ INTERCENTROS**, con las funciones que el acuerdo le atribuya.

- **COMPETENCIAS Y FACULTADES DEL COMITÉ DE SEGURIDAD Y SALUD**

1. COMPETENCIAS:

- a) **PARTICIPAR** en la **ELABORACIÓN**, puesta en práctica y **EVALUACIÓN** de los **PLANES y PROGRAMAS DE PRL de la empresa**. A tal efecto, en su seno SE DEBATIRÁN, antes de su puesta en práctica, la elección de la MODALIDAD ORGANIZATIVA de la EMPRESA y, en su caso, la gestión realizada por las ENTIDADES ESPECIALIZADAS con las que la empresa hubiera concertado la realización de ACTIVIDADES PREVENTIVAS;
- b) **PARTICIPAR** en los **PROYECTOS** en materia de **planificación, organización del trabajo e introducción de nuevas tecnologías**, organización y desarrollo de las actividades de protección y prevención a que se refiere el artículo 16 de esta Ley (PLAN DE PREVENCIÓN)
- c) **PARTICIPAR** en el proyecto y organización de la **formación** en materia preventiva.

d) **Promover INICIATIVAS** sobre métodos y procedimientos para la efectiva prevención de los riesgos, PROPONIENDO a la empresa la **mejora de las condiciones o la CORRECCIÓN de las DEFICIENCIAS existentes**.

2. FACULTADES:

- a) CONOCER directamente la situación relativa a la **PRL** en el centro de trabajo, realizando a tal efecto las **VISITAS** que estime oportunas.
- b) CONOCER cuantos **documentos e informes relativos a las condiciones de trabajo** sean necesarios para el cumplimiento de sus funciones, así como los procedentes de la actividad del servicio de prevención, en su caso.
- c) **CONOCER y ANALIZAR los DAÑOS** producidos en la salud o en la integridad física de los **TRABAJADORES**, al objeto de valorar sus causas y proponer las medidas preventivas oportunas. *(Los Delegados de Prevención deben ser informados por el empresario de ellos. El comité debe conocerlos y analizarlos, al objeto de valorar sus causas y proponer las medidas. Importante diferenciar esto, puede caer en el test).*
- d) CONOCER e INFORMAR la **memoria y programación anual de servicios de prevención**.

- COLABORACIÓN CON LA INSPECCIÓN DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL:

- Los **TRABAJADORES** y sus **REPRESENTANTES** podrán recurrir a la **Inspección de Trabajo y Seguridad Social** si consideran que las **medidas adoptadas y los medios utilizados por el empresario SON INSUFICIENTES** para garantizar la seguridad y la salud en el trabajo.
- En las **VISITAS** a los centros de trabajo para la comprobación del cumplimiento de la normativa sobre PRL, el Inspector de Trabajo y Seguridad Social **COMUNICARÁ SU PRESENCIA A:**
 - A) EL EMPRESARIO o a su REPRESENTANTE o A LA PERSONA Inspeccionada**
(en el caso de que se trate de una investigación a persona específica)
 - B) AL COMITÉ DE SEGURIDAD Y SALUD**
 - C) AL DELEGADO DE PREVENCIÓN** o, en su ausencia, a los **REPRESENTANTES LEGALES** de los trabajadores, a fin de que puedan acompañarle durante el desarrollo de su visita y formularle las **OBSERVACIONES** que estimen oportunas, a menos que considere que dichas comunicaciones puedan perjudicar el éxito de sus funciones.
- La **Inspección de Trabajo y Seguridad Social INFORMARÁ a los Delegados de Prevención** sobre los **RESULTADOS DE LAS VISITAS** y sobre las **MEDIDAS** adoptadas como consecuencia de las mismas, así como al

EMPRESARIO mediante diligencia en el **LIBRO DE VISITAS** de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social que debe existir en cada centro de trabajo.

- *EN TODOS LOS CENTROS DE TRABAJO DEBERÁ EXISTIR UN **LIBRO DE VISITAS** DE LA **INSPECCIÓN DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL**.*
- **Las ORGANIZACIONES SINDICALES Y EMPRESARIALES MÁS REPRESENTATIVAS** serán **consultadas con carácter previo** a la elaboración de los planes de actuación de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social en materia de PRL en el trabajo, en especial de los **PROGRAMAS ESPECÍFICOS para empresas de MENOS DE SEIS TRABAJADORES**, e informadas del resultado de dichos planes.