

Fundamentos sobre Salud Laboral



Índice:

I. Concepto de accidente de trabajo y enfermedad profesional.	3
II. Definiciones clave.	6
III. Normativa preventiva básica e instituciones que velan por la prevención.	8
IV. Modalidades de gestión de la prevención.	12
V. Integración de la prevención en la empresa.	17
VI. Documentación preventiva.	18
VII. Tipos de riesgos laborales.	24
VIII. Trabajadores especialmente sensibles.	27
IX. Especial referencia a la prevención de riesgos laborales desde la perspectiva de género.	28
X. Coordinación de actividades preventivas.	29
XI. Prevención y negociación colectiva.	31
XII. Nuevas realidades en relación con la salud laboral: Seguridad vial, empresa saludable y desconexión digital.	33
XIII. Responsabilidades preventivas de las empresas	35
Bibliografía	37
Epílogo: Sobre CEIM y el Consejo Local para el Desarrollo y el Empleo	38

La prevención de riesgos laborales tiene numerosas implicaciones para la sociedad y, en particular, para la actividad productiva.

Todos sabemos que el principal activo con el que contamos es la salud. Los empresarios también conocemos que lo más importante en nuestras compañías son las personas que sacan adelante nuestros negocios, aportando esfuerzo, dedicación, ilusión y, en definitiva, trabajo. Su salud es clave, no solo para ellos y sus familias, sino para la viabilidad de las empresas y el conjunto de la sociedad, puesto que los costes humanos y económicos de los accidentes laborales son de sobra conocidos.

Además, invertir en prevención de riesgos laborales en el trabajo implica beneficios de todo tipo, ya que permite desarrollar la prestación laboral en condiciones de confianza, profesionalidad, precisión, seguridad y salud.

Ya el texto constitucional encomienda a los poderes públicos, entre otros muchos asuntos, velar por la seguridad e higiene en el trabajo (artículo 40.2). Este mandato se viene desarrollando, en función de la atribución de competencias, tanto a nivel estatal como autonómico.

Como todos los programas públicos que tengan relación con el ámbito laboral, es del todo punto conveniente que las medidas se diseñen e implanten contando con los actores últimos a quienes van destinadas: los trabajadores, los empresarios y sus respectivas organizaciones representativas. Así se hace en Europa, en España y en Madrid.

Es en este tipo de decisiones donde el diálogo social, a veces escasamente reconocido, cobra especial relevancia y significado. Afortunadamente contamos en el ámbito de la prevención de riesgos laborales con datos objetivos que permiten avalar esta afirmación.

Así, en el momento de elaborar este manual, la siniestralidad laboral en Madrid es la más baja de todas las regiones de España.

Estos datos serían aún mejores sin tener en cuenta los accidentes de tráfico, en los que, salvo sectores muy concretos, la capacidad de influencia del empresario es nula. De hecho, los siniestros debidos al tráfico son los que menos disminuyen.

Por ello, es necesario poner en valor el trabajo que, en el marco del Pacto de Empleo de la Ciudad de Madrid, los interlocutores sociales estamos realizando para configurar elementos que ayuden a que trabajar en la Capital de España sea seguro día tras día.

Quiero aprovechar estas líneas para animar a todos a participar activamente en la prevención de riesgos laborales, de forma que los puestos de trabajo sean ámbitos de nuestra vida donde la salud impere, eliminando en la medida de lo posible las costumbres o comportamientos arriesgados, imprudentes o donde todo se fie al azar.

Los empresarios de Madrid compartimos con el Ayuntamiento de la Capital una orientación clara hacia configurar trabajos cada vez más saludables. Sirva esta publicación para corroborarlo.

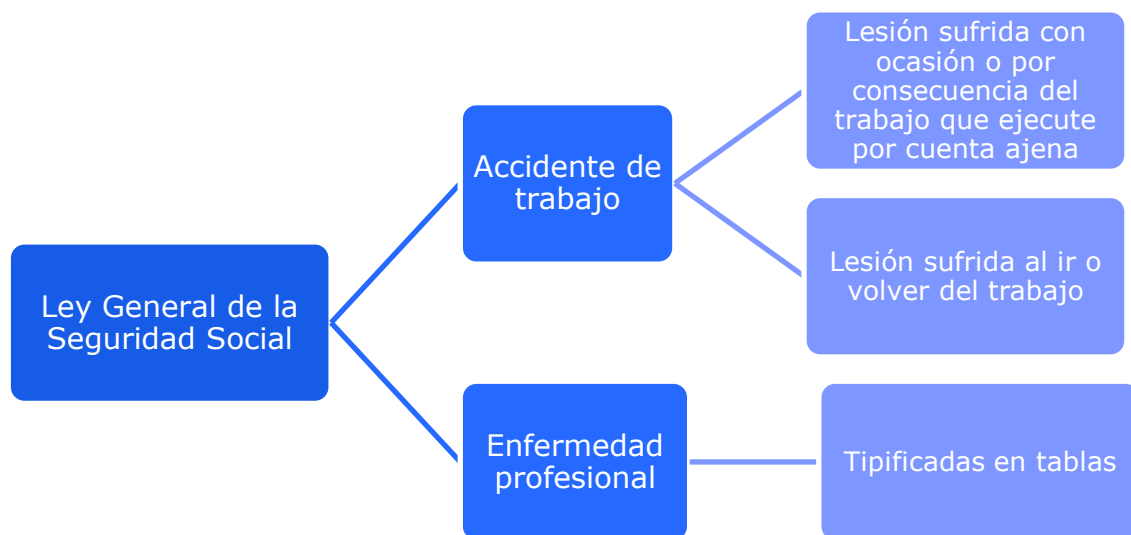
Juan Pablo Lázaro, presidente de CEIM, Confederación Empresarial de Madrid-CEOE

I. Concepto de accidente de trabajo y enfermedad profesional.

Entendemos por salud, según la definición de la Organización Mundial de la Salud, el “estado de completo bienestar físico, mental y social, y no solamente la ausencia de afecciones o enfermedades”.

Por ello, veremos en esta publicación que la prevención de riesgos no solamente analiza elementos físicos o ambientales (ruido, características del lugar de trabajo o exposición a tóxicos), sino también psicosociales (relacionados con la organización y contenido del trabajo).

La Ley General de la Seguridad Social define accidente de trabajo como toda lesión corporal que el trabajador sufra con ocasión o por consecuencia del trabajo que ejecute por cuenta ajena. Por ello, no solamente es accidente de trabajo el que se produce en el desarrollo de la prestación laboral, sino también el ocasionado al ir o volver del trabajo, lo que se conoce como accidente *in itinere*.



La Ley General de la Seguridad Social también indica que hay enfermedades que derivan del trabajo salvo que se pruebe lo contrario, como por ejemplo la silicosis de los mineros. Se denominan enfermedades profesionales y la probabilidad de que un trabajador las desarrolle depende de la cantidad de agente contaminante que

esté presente en el puesto de trabajo, del tiempo y frecuencia de exposición, de las características individuales del trabajador (su estado de salud) y de las condiciones de realización del trabajo.

En efecto, algunos trabajadores contraen enfermedades paulatinamente debido a la exposición a agentes químicos o biológicos, o bien al sobreesfuerzo en determinada articulación, en un puesto de trabajo.

Estas enfermedades profesionales, que están listadas¹, tienen las mismas prestaciones que un accidente de trabajo. En el caso de que una enfermedad no esté catalogada como profesional pero se demuestre derivada del trabajo, tendrá la consideración de accidente de trabajo.

El objetivo, por tanto, de la prevención de riesgos laborales es evitar que se produzcan tanto accidentes de trabajo como enfermedades profesionales.

En cuanto a los autónomos, es necesario señalar que la normativa de Seguridad Social y prevención es muy diferente. Aunque se va produciendo un cierto acercamiento en la protección dispensada por la Seguridad Social, principalmente en el año 2017 al cubrir el accidente in itinere y a finales de 2018 al exigir obligatoriamente la cotización para cubrir la eventualidad de accidente de trabajo, lo cierto es que la perspectiva preventiva sigue siendo profundamente diferente, en comparación con la exhaustiva regulación del trabajo por cuenta ajena.

De hecho, puede afirmarse que solamente las tareas de coordinación de actividades empresariales, cuando el autónomo se desplaza a algún centro de trabajo, o bien si conviven en un mismo espacio varios autónomos (obra de construcción o centro comercial, por ejemplo), entran en la aplicación de la normativa preventiva, con pocas diferencias con respecto a la concurrencia de varias empresas que empleen trabajadores por cuenta ajena.

No obstante, poco a poco las estrategias nacionales y regionales han ido incorporando a los autónomos como colectivo de atención para las medidas preventivas, si bien desde la perspectiva de la

¹ Real Decreto 1299/2006, de 10 de noviembre, por el que se aprueba el cuadro de enfermedades profesionales en el sistema de la Seguridad Social y se establecen criterios para su notificación y registro.

información, la sensibilización y en general el fomento de la cultura preventiva entre los autónomos.

En todo caso, desde la perspectiva empresarial, consideramos que es oportuno destacar las siguientes consideraciones:

- a) Los autónomos pueden experimentar con mayor frecuencia riesgos psicosociales relacionados con el aislamiento o con la ansiedad derivada de mantener la viabilidad de su negocio. El 56% de los autónomos trabajan solos.
- b) El porcentaje de accidentes fuera del centro de trabajo habitual se duplica entre autónomos, en comparación con la media general.
- c) Al igual que en el Régimen General, la forma más habitual de producción de un accidente de trabajo en autónomos es el sobreesfuerzo físico sobre el sistema musculoesquelético, seguido de caída.
- d) Las interacciones con clientes o proveedores son continuas para los autónomos, que destinan como media un cuarto de su tiempo de trabajo. No dependen del control de una jefatura pero sí de la demanda de clientes.
- e) Las dificultades de conciliación son mucho mayores para los autónomos, que duplican la tasa de personas que manifiestan seguir preocupados por el trabajo tras cada jornada laboral.

II. Definiciones clave.

Antes de continuar avanzando, expondremos algunos conceptos clave que se manejan en relación a la prevención de riesgos laborales.

En un centro de trabajo se desarrollan actividades que, en ocasiones, pueden entrañar peligro. Es necesario adoptar las medidas necesarias para identificar dichas situaciones y el riesgo asociado, de forma que la salud de los trabajadores no sea dañada.



La prevención de riesgos laborales hace referencia al 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. Esta prevención pasa en su primera fase por identificar los posibles riesgos presentes en la actividad de la empresa y para ello, los técnicos en prevención de riesgos laborales, estudiarán todas las condiciones de trabajo que caracterizan el proceso productivo.

Las condiciones de trabajo hacen referencia a cualquier característica del trabajo que pueda tener una influencia significativa en la generación de riesgos para la seguridad y la salud del trabajador.

Condiciones de trabajo

Características generales de los locales, instalaciones, equipos, productos y demás útiles existentes en el centro de trabajo

Naturaleza de los agentes físicos, químicos y biológicos presentes en el ambiente de trabajo y sus correspondientes intensidades, concentraciones o niveles de presencia

Procedimientos para la utilización de los agentes citados anteriormente que influyan en la generación de los riesgos mencionados

Todas aquellas otras características del trabajo, incluidas las relativas a su organización y ordenación, que influyan en la magnitud de los riesgos a que esté expuesto el trabajador

En determinadas situaciones la prevención de un riesgo requiere necesariamente que el trabajador lleve puesto un **equipo de protección individual**. Se entiende por «equipo de protección individual» cualquier equipo destinado a ser llevado o sujetado por el trabajador para que le proteja de uno o varios riesgos que puedan amenazar su seguridad o su salud en el trabajo, así como cualquier complemento o accesorio destinado a tal fin.

III. Normativa preventiva básica e instituciones que velan por la prevención.

La preocupación por la seguridad y salud de los trabajadores ha existido siempre, pero es la situación de los obreros a finales del siglo XIX el escenario en el que comienza a regularse de forma sistemática una protección al trabajador frente a las situaciones más nocivas, particularmente en la minería.

En 1900 se obliga por ley a las empresas a asegurar la contingencia de accidente de trabajo con una cotización. En 1910 se crea la Inspección de Trabajo, entre cuyas funciones principales está la vigilancia de las condiciones de seguridad y salud.

Las normas preventivas fueron alcanzando a todos los sectores productivos y finalmente se configuró una Ordenanza General en 1971 con elementos muy interesantes para evitar las condiciones inseguras de trabajo y prever los actos imprudentes.

La Constitución Española de 1978, en su artículo 40, realiza un mandato a los poderes públicos en relación con la prevención de riesgos, ya que indica genéricamente que "velarán por la seguridad e higiene en el trabajo" y, más específicamente, "garantizarán el descanso necesario, mediante la limitación de la jornada laboral, las vacaciones periódicas retribuidas y la promoción de centros adecuados".

Nuestra incorporación a la Unión Europea ha sido clave en esta materia, ya que una Directiva de 1989 homogeneizó las condiciones de seguridad y salud en todo el territorio de la Unión y exigió una adecuación de la normativa española, que se produjo a través de la **Ley 31/1995, de Prevención de Riesgos Laborales**, vigente actualmente, aunque ha sido objeto de reformas parciales.

Dos años después se aprobó el **Reglamento de los Servicios de Prevención²**, que prescribe qué estructura de plantilla y medios materiales han de tener estas empresas para ser acreditadas por la Administración y ofrecer, de forma cualificada, asesoramiento a las empresas a la hora de evaluar y proteger los riesgos laborales.

A lo largo de estas dos décadas, la normativa en desarrollo de la citada Ley ha sido muy prolija y específica de los diversos riesgos que

² REAL DECRETO 39/1997, de 17 de enero, por el que se aprueba el Reglamento de los Servicios de Prevención.

podemos encontrarnos en un centro de trabajo. Por ello, lamentablemente en ocasiones la prevención es demasiado documental (intentar cumplir con todas las especificaciones normativas) en lugar de estar realmente orientada a conseguir resultados.

REFERENCIAS NORMATIVAS EN PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES (relación no exhaustiva)

- REAL DECRETO 486/1997, de 14 de abril, por el que se establecen las disposiciones mínimas de seguridad y salud en los lugares de trabajo
- REAL DECRETO 485/1997, de 14 de abril, sobre disposiciones mínimas en materia de señalización de seguridad y salud en el trabajo
- REAL DECRETO 1215/1997, de 18 de julio por el que se establecen las disposiciones mínimas de seguridad y salud para la utilización por los trabajadores de los equipos de trabajo.
- REAL DECRETO 171/2004, de 30 de enero, por el que se desarrolla el artículo 24 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, en materia de coordinación de actividades empresariales.
- REAL DECRETO 773/1997, 30 de mayo, sobre disposiciones mínimas de seguridad y salud relativas a la utilización por los trabajadores de equipos de protección individual.
- REAL DECRETO 664/1997, de 12 de mayo, sobre la protección de los trabajadores contra los riesgos relacionados con la exposición a agentes biológicos durante el trabajo.
- REAL DECRETO 665/1997, de 12 de mayo, sobre la protección de los trabajadores contra los riesgos relacionados con la exposición a agentes cancerígenos durante el trabajo.
- REAL DECRETO 374/2001, de 6 de abril, sobre la protección de la salud y seguridad de los trabajadores contra los riesgos relacionados con los agentes químicos durante el trabajo
- REAL DECRETO 614/2001, de 8 de junio, sobre disposiciones mínimas para la protección de la salud y seguridad de los trabajadores frente al riesgo eléctrico.
- ETC, ETC.

Para ayudar a las empresas a cumplir con la normativa preventiva y que el valor de la prevención se considere fundamental en la gestión diaria, hay varios actores que colaboran:

a) Inspección de Trabajo.

La Inspección de Trabajo y de la Seguridad Social destina más de un cuarto de sus actividades a comprobar la seguridad en el ámbito laboral. Específicamente, se está centrando en las obras de construcción (especialmente rehabilitación); comprobación de la calidad de los servicios de prevención; atención a los riesgos psicosociales; vigilancia de la prevención de riesgos de trastornos musculoesqueléticos en el Sector de Hostelería; y control de los trabajos de desamiantado.

Recientemente se ha creado una escala específica de Subinspectores de Trabajo dedicados exclusivamente a Salud Laboral, que vendrán a trabajar en esta materia.

b) Instituto Regional de Seguridad y Salud en el Trabajo de la Comunidad de Madrid.

Cuenta con técnicos habilitados específicamente para vigilar las condiciones de trabajo. Realizan la investigación de accidentes y numerosas actividades formativas en relación con esta materia. Además, lideran el desarrollo del Plan Director en Prevención de Riesgos Laborales, en colaboración con las organizaciones sindicales madrileñas más representativas y CEIM.

c) Las Mutuas de Accidentes de Trabajo.

Son asociaciones de empresas que gestionan el aseguramiento de los accidentes desde hace más de cien años. Su experiencia tanto en la prevención como en la rehabilitación de los accidentados les avala como un actor fundamental en la mejora de las condiciones de trabajo.

d) Los servicios de prevención ajenos (SPA).

Son empresas especializadas en esta materia que ofrecen su buen hacer para facilitar, especialmente a las pymes, el cumplimiento de la normativa, tanto evaluando los riesgos realmente presentes, como proponiendo sugerencias de mejora continua en este campo.

f) Los representantes sindicales en la empresa.

Tienen un importante papel para detectar los posibles fallos de seguridad y salud y proponer medidas preventivas al empresario. En las pequeñas empresas puede haber delegados de prevención específicamente.

En las grandes hay Comités de Seguridad y Salud donde representantes de la empresas y de los trabajadores se reúnen periódicamente para analizar esta materia y proponer actuaciones de futuro.

g) Las organizaciones empresariales

Desarrollan actividades de asesoramiento para sus afiliados, así como en ocasiones talleres formativos o incluso visitas específicas a centros de trabajo para facilitar la aplicación de la normativa preventiva y advertir sobre posibles fallos en la adecuación de máquinas o de espacios de trabajo.

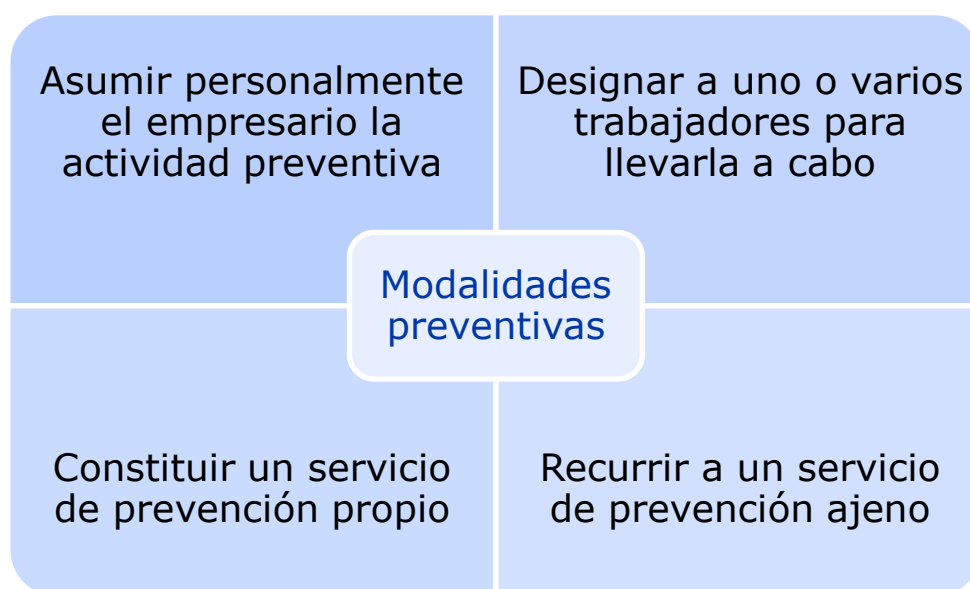
g) Las instituciones de participación institucional, como la **Comisión Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo**, son herramientas donde los diferentes actores comparten su preocupación por los aspectos preventivos y sirven de encuentro entre el Estado y las Comunidades Autónomas, que tienen competencia de gestión en esta materia.

h) También los **Ayuntamientos**, sobre todo los de las grandes urbes, como claramente el de Madrid, velan por la salud en general de los ciudadanos, tienen competencias de denuncia en casos de incumplimientos preventivos con graves riesgos inminentes y pueden colaborar en la articulación de formación específica en esta materia.

IV. Modalidades de gestión de la prevención.

En España las empresas pueden elegir entre las siguientes modalidades de organización de recursos para el desarrollo de las actividades preventivas, siempre encaminadas a buscar la mejor opción para que la acción preventiva sea eficaz.

La normativa prevé diversas posibilidades con el fin de adaptarse a cada tipo de empresa, teniendo en cuenta la dimensión y capacidad de organización de la misma y, sobre todo, la naturaleza y peligrosidad de las actividades.



Las modalidades posibles tienen las siguientes particularidades:

a) **Asunción personal por el empresario de la actividad preventiva**

El empresario puede desarrollar personalmente la actividad de prevención, con excepción siempre de las actividades relativas a la vigilancia de la salud de los trabajadores, cuando concurren las siguientes circunstancias:

- Que se trate de empresa de hasta diez trabajadores; o que, tratándose de empresa que ocupe hasta veinticinco trabajadores, disponga de un único centro de trabajo.

- Que las actividades desarrolladas en la empresa no sean de especial peligrosidad. Estas actividades están recogidas específicamente en la norma.
- Que desarrolle de forma habitual su actividad profesional en el centro de trabajo.
- Que tenga la cualificación (titulación) necesaria para desarrollar funciones preventivas.

ANEXO I

a) Trabajos con exposición a radiaciones ionizantes en zonas controladas según Real Decreto 53/1992, de 24 de enero, sobre protección sanitaria contra radiaciones ionizantes.

b) Trabajos con exposición a sustancias o mezclas causantes de toxicidad aguda de categoría 1, 2 y 3, y en particular a agentes cancerígenos, mutagénicos o tóxicos para la reproducción, de categoría 1A y 1B, según el Reglamento (CE) n.º 1272/2008, de 16 de diciembre de 2008, sobre clasificación, etiquetado y envasado de sustancias y mezclas.

c) Actividades en que intervienen productos químicos de alto riesgo y son objeto de la aplicación del Real Decreto 886/1988, de 15 de julio, y sus modificaciones, sobre prevención de accidentes mayores en determinadas actividades industriales.

d) Trabajos con exposición a agentes biológicos de los grupos 3 y 4, según la Directiva 90/679/CEE y sus modificaciones, sobre protección de los trabajadores contra los riesgos relacionados a agentes biológicos durante el trabajo.

e) Actividades de fabricación, manipulación y utilización de explosivos, incluidos los artículos pirotécnicos y otros objetos o instrumentos que contengan explosivos.

f) Trabajos propios de minería a cielo abierto y de interior, y sondeos en superficie terrestre o en plataformas marinas.

g) Actividades en inmersión bajo el agua.

h) Actividades en obras de construcción, excavación, movimientos de tierras y túneles, con riesgo de caída de altura o sepultamiento.

i) Actividades en la industria siderúrgica y en la construcción naval.

j) Producción de gases comprimidos, licuados o disueltos o utilización significativa de los mismos.

k) Trabajos que produzcan concentraciones elevadas de polvo silíceo.

b) Designación de trabajadores

El empresario puede designar a uno o varios trabajadores para ocuparse de la actividad preventiva en la empresa. Las modalidades organizativas no son excluyentes, es decir, para las actividades preventivas para cuya realización no resulte suficiente la designación de uno o varios trabajadores, la empresa debe contar con el asesoramiento y apoyo de uno o más servicios de prevención propios o ajenos.

No es obligatorio designar trabajadores cuando el empresario asuma personalmente la actividad preventiva o recurra a un servicio de prevención propio o ajeno.

Hay tamaños de plantilla, como veremos a continuación, para los que la designación de trabajadores no es suficiente y necesariamente habría que recurrir a un servicio de prevención propio o ajeno.

Los trabajadores designados también deben tener la capacidad correspondiente a las funciones a desempeñar.

c) **Servicio de prevención propio.**

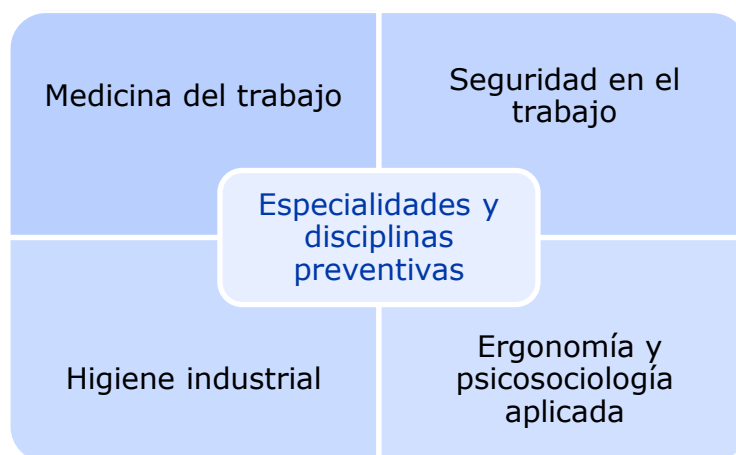
Tiene que constituirse un servicio de prevención propio, con personal cualificado de la empresa, cuando concorra alguno de los siguientes supuestos:

- Empresas que cuenten con más de 500 trabajadores.
- Empresas de entre 250 y 500 trabajadores, desarrollen alguna de las actividades de alto riesgo, incluidas en el anexo I mencionado anteriormente.
- Cuando así lo decida la autoridad laboral.

Estos servicios deben someterse a una auditoría cada cuatro años.

El servicio de prevención propio es una unidad organizativa específica dentro de la empresa y sus integrantes se dedican de forma exclusiva a las actividades preventivas de la misma. Un servicio de prevención

propio tiene que contar, como mínimo, con dos de las especialidades o disciplinas preventivas, desarrolladas por expertos con la capacitación requerida para las funciones a desempeñar.



Una opción análoga al servicio de prevención propio es la articulación de servicios de prevención mancomunados. En este caso el servicio de prevención lo comparten varias empresas que desarrollen simultáneamente actividades en un mismo centro, edificio o centro comercial. También entre empresas entre pertenecientes a un mismo sector productivo o grupo empresarial o que desarrollen sus actividades en un polígono industrial o área geográfica limitada.

d) **Servicios de prevención ajenos.**

Esta es la modalidad más habitual de organización de las actividades preventivas. Estos servicios han de ser acreditados por la Autoridad Laboral y constituir una garantía financiera de responsabilidad por sus acciones. Para conseguir la acreditación, han de demostrar que tienen el personal cualificado, el equipo técnico y las instalaciones necesarias para acometer la prevención de riesgos laborales.

Desde el punto de vista organizativo, es importante que, aunque la empresa concierte con un servicio de prevención ajeno, exista una constante interlocución con la gerencia de la empresa, de forma que las decisiones preventivas formen parte del núcleo esencial del día a

día de la empresa y que solamente las cuestiones puramente técnicas sean delegadas al servicio de prevención externo.

La modalidad de organización elegida no impide que para determinadas actuaciones de especial peligrosidad sea necesario disponer de lo que se denomina **RECURSO PREVENTIVO**. La presencia en el centro de trabajo de los recursos preventivos, cualquiera que sea la modalidad de organización de dichos recursos, es necesaria en los siguientes casos:

- Cuando los riesgos puedan verse agravados o modificados, en el desarrollo del proceso o la actividad, por la concurrencia de operaciones diversas que se desarrollan sucesiva o simultáneamente y que hagan preciso el control de la correcta aplicación de los métodos de trabajo.
- Cuando se realicen las siguientes actividades o procesos peligrosos o con riesgos especiales:
 - o Trabajos con riesgos especialmente graves de caída desde altura, por las particulares características de la actividad desarrollada, los procedimientos aplicados, o el entorno del puesto de trabajo.
 - o Trabajos con riesgo de sepultamiento o hundimiento.
 - o Actividades en las que se utilicen máquinas que carezcan de declaración CE de conformidad.
 - o Trabajos en espacios confinados.
 - o Trabajos con riesgo de ahogamiento por inmersión.
- Cuando la necesidad de dicha presencia sea requerida por la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.

V. Integración de la prevención en la empresa.

La dirección, los mandos intermedios, los trabajadores y, en su caso los trabajadores designados, los recursos preventivos y los delegados de prevención deben colaborar conjuntamente para que la prevención no sea un elemento ajeno a la buena marcha de la empresa.

El sistema de prevención obliga a realizar análisis compartidos, actuaciones e interrelaciones de las distintas áreas de una empresa y en diferentes situaciones: evaluación, control de la forma de realización del trabajo, formación, información, vigilancia de la salud y, por último, las actividades "reactivas" que deben desarrollarse cuando se produce una emergencia o daño (planificación de la actuación frente a emergencias, notificación e investigación de daños para la salud).

La prevención de riesgos laborales, como actuación a desarrollar en el seno de la empresa, debe integrarse en su sistema general de gestión, comprendiendo tanto al conjunto de las actividades como a todos sus niveles jerárquicos. Para ello es un elemento esencial la consulta y participación de los trabajadores, lo que normalmente se hace a través de sus representantes elegidos en elecciones periódicas en el centro de trabajo.

En las empresas o centros de trabajo que cuentan con seis o más trabajadores, la participación se canaliza a través de sus representantes o de la representación especializada (Comités de Seguridad y Salud).

Independientemente de la existencia o no de esta representación de los trabajadores, hay determinados aspectos que la empresa debe consultar con sus trabajadores:

- La planificación y la organización del trabajo en la empresa y la introducción de nuevas tecnologías, en todo lo relacionado con las consecuencias que éstas pudieran tener para la seguridad y la salud de los trabajadores, derivadas de la elección de los equipos, la determinación y la adecuación de las condiciones de trabajo y el impacto de los factores ambientales en el trabajo.
- La organización y desarrollo de las actividades de protección de la salud y prevención de los riesgos profesionales en la empresa, incluida la designación de los trabajadores

encargados de dichas actividades o el recurso a un servicio de prevención externo.

- La designación de los trabajadores encargados de las medidas de emergencia.
- Los procedimientos de información y documentación.
- El proyecto y la organización de la formación en materia preventiva.
- Cualquier otra acción que pueda tener efectos sustanciales sobre la seguridad y la salud de los trabajadores.

Además, los trabajadores deben tener todas las informaciones necesarias en relación con:

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

Las ventajas de integrar la prevención de riesgos laborales en el sistema de gestión de la empresa y consecuentemente desarrollar de forma adecuada la consulta, participación e información de los trabajadores tiene distintas ventajas:

- Trabajadores motivados. Mejora el clima laboral. Poca rotación de personal y por ello alta cualificación del mismo.
- Mayor satisfacción del cliente.
- Mejora de la imagen de la empresa.
- Reducción del número de accidentes y de los costes asociados.

VI. Documentación preventiva.

Como no puede ser de otra manera, el desarrollo de las actividades preventivas requiere de una serie de documentos cuya finalidad última es precisamente garantizar una adecuada integración de la prevención de riesgos es la gestión de la empresa así como la propia gestión de los riesgos laborales y de las medidas que sea necesario implementar para su eliminación o reducción. A continuación se indican los documentos básicos en torno a los cuales se gestiona la prevención de riesgos laborales.



1º. Plan de prevención de riesgos laborales.

Es la herramienta a través de la cual se integra la actividad preventiva de la empresa en su sistema general de gestión y se establece su política de prevención de riesgos laborales.

El Plan de prevención de riesgos laborales es aprobado por la dirección de la empresa, asumido por todos los niveles jerárquicos y conocido por todos los trabajadores.

Los instrumentos esenciales para la gestión y aplicación del Plan de prevención de riesgos laborales son la evaluación de riesgos y la planificación de la actividad preventiva.

2º. Evaluación de los riesgos laborales.

Es el proceso dirigido a estimar la magnitud de aquellos riesgos que no hayan podido evitarse, obteniendo la información necesaria para que la empresa pueda tomar una decisión apropiada sobre la necesidad de adoptar medidas preventivas y, en tal caso, sobre el tipo de medidas que deben adoptarse.

La evaluación se realiza para cada puesto de trabajo que exista en la empresa, teniendo en cuenta:

- Las condiciones de trabajo existentes o previstas.
- La posibilidad de que el trabajador que lo ocupe o vaya a ocuparlo sea especialmente sensible, por sus características personales o estado biológico conocido, a alguna de dichas condiciones.

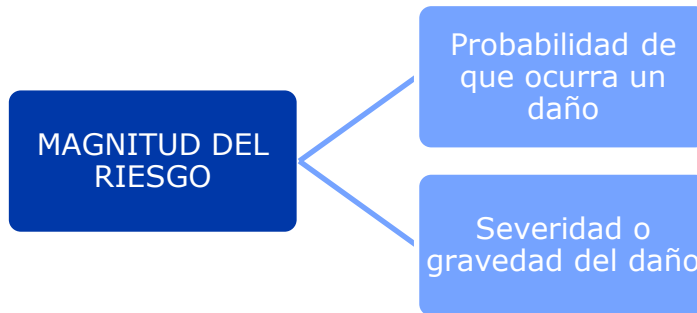
En determinadas situaciones, la evaluación de riesgos puede requerir la realización de mediciones, análisis o ensayos. Un ejemplo puede ser la determinación de los niveles de ruido o de iluminación que requiere del uso de la realización de mediciones específicas.

Para cada puesto de trabajo cuya evaluación ponga de manifiesto la necesidad de tomar alguna medida preventiva, deberán reflejarse los siguientes datos:

- 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, en su caso.

3º. *Planificación de la actividad preventiva.*

Si el resultado de la evaluación de riesgos indica la existencia de situaciones de riesgo, hay que planificar la actividad preventiva necesaria con objeto de eliminar o controlar y reducir dichos riesgos, conforme a un orden de prioridades en función de su magnitud y el número de trabajadores expuestos a los mismos.



La planificación de la actividad preventiva tiene que establecer los medios humanos y materiales necesarios, así como la asignación de los recursos económicos precisos

Debe incluir las medidas de emergencia y la vigilancia de la salud de los trabajadores, así como las actuaciones de información y la formación en materia preventiva.

Habitualmente la planificación se establece para un período anual, estableciendo las fases y prioridades de su desarrollo, así como su seguimiento y control periódico. En el caso de que el período en que se desarrolle la actividad preventiva sea superior a un año, debe establecerse un programa anual de actividades.

4º. *Práctica de los controles del estado de salud de los trabajadores.*

La empresa debe garantizar la vigilancia periódica del estado de salud de sus trabajadores, en función de los riesgos inherentes al trabajo. Esta vigilancia sólo puede llevarse a cabo, salvo algunas excepciones, si el trabajador presta su consentimiento.

Los resultados de los controles de salud tienen que ser comunicados a los trabajadores afectados, con absoluta garantía de la confidencialidad de los mismos. En este sentido, el acceso a la información médica de carácter personal se limita al personal médico y a las autoridades sanitarias, sin que pueda facilitarse al empresario o a otras personas sin consentimiento expreso del trabajador.

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

5º. Relación de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales.

La empresa debe custodiar la relación de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales que hayan causado al trabajador una incapacidad laboral superior a un día de trabajo. Además, está obligado a notificar por escrito a la autoridad laboral los daños para la salud de los trabajadores a su servicio que se hubieran producido con motivo del desarrollo de su trabajo.

La actividad preventiva que se formaliza en los documentos anteriores se rige por una serie de principios que las empresas y los técnicos en prevención de riesgos laborales tienen presente a la hora de gestionar la seguridad y salud, identificar los riesgos y establecer las medidas preventivas más adecuadas. Estos principios son:

1. Evitar los riesgos.
2. Evaluar los riesgos que no se puedan evitar.
3. Combatir los riesgos en su origen.
4. 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.
5. Tener en cuenta la evolución de la técnica.
6. Sustituir lo peligroso por lo que entrañe poco o ningún peligro.
7. 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.
8. Adoptar medidas que antepongan la protección colectiva a la individual.
9. Dar las debidas instrucciones a los trabajadores.

En esta gestión de los riesgos laborales el papel de los trabajadores y su compromiso con la seguridad es también un factor fundamental para el éxito de las inversiones en esta materia. Así, de la misma forma que las empresas tienen una serie de obligaciones que se

traducen en derechos de los trabajadores, también los trabajadores han de asumir una serie de responsabilidades.

Derechos de los trabajadores

- Protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo
- Información, consulta y participación
- Formación
- Paralización de la actividad en caso de riesgo grave e inminente
- Vigilancia de su estado de salud

Obligaciones de los trabajadores

- Velar por su propia seguridad y salud en el trabajo y por la de aquellas otras personas a las que pueda afectar su actividad profesional,
- Usar adecuadamente, las máquinas, aparatos, herramientas, sustancias peligrosas, equipos de transporte y, en general, cualesquiera otros medios con los que desarrollen su actividad.
- Utilizar correctamente los medios y equipos de protección facilitados.
- No poner fuera de funcionamiento y utilizar correctamente los dispositivos de seguridad existentes o que se instalen. .
- Informar de inmediato, acerca de cualquier situación que, a su juicio, entrañe, por motivos razonables, un riesgo para la seguridad y la salud de los trabajadores.
- 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.

VII. Tipos de riesgos laborales.

Aunque los riesgos están interrelacionados, a efectos de especialización de los técnicos, la normativa diferencia las siguientes especialidades preventivas, cada una de las cuales estudia una tipología de riesgos específicos.



a) Seguridad en el Trabajo.

Esta disciplina aborda las condiciones materiales que pueden originar riesgos para los trabajadores que pueden conducir a la materialización de accidentes de trabajo.

Los riesgos de seguridad se caracterizan porque el daño se puede producir de forma inmediata. Los riesgos de seguridad están relacionados, entre otros, con:

- Manejo de máquinas y herramientas.
- Los lugares de trabajo (caídas, golpes, ...).
- Las condiciones de señalización de los riesgos.
- Incendios, explosiones u otras emergencias.
- Factores relacionados con la electricidad.
- Uso de vehículos.

b) Higiene Industrial.

Esta disciplina tiene como finalidad eliminar, reducir o controlar los factores de riesgo ambientales, es decir, los agentes biológicos, físicos y químicos.

Los riesgos derivados de factores ambientales se caracterizan porque el daño aparece a medio o largo plazo y de forma habitual terminan en el desarrollo de una enfermedad derivada del trabajo.

En su sentido más amplio los riesgos que estudia la higiene industrial están relacionados, entre otros, con:

- La exposición a ruido, vibraciones y radiaciones.
- Las condiciones de humedad, temperatura e iluminación.
- La exposición o contacto con agentes químicos
- La exposición a agentes biológicos

c) Ergonomía y psicología aplicada.

Busca que el trabajo se realice de forma confortable, adaptando el puesto de trabajo a las necesidades físicas y psicológicas de cada empleado, así como configurar una distribución y asignación de tareas que no implique riesgos para el trabajador.

Los riesgos que estudia esta disciplina están relacionados, entre otros, con:

- La carga mental, estrés, satisfacción laboral, relaciones personales, el rol en la organización, autonomía, contenido del trabajo.
- Uso de pantallas de visualización de datos.
- Manipulación manual de cargas, realización de movimientos repetitivos o trabajo en posturas forzadas.

d) Medicina del trabajo.

La medicina del trabajo es una especialidad médica que se dedica al estudio de las enfermedades y los accidentes que se producen en el ámbito laboral, y define las medidas de prevención que deben ser adoptadas para preservar la salud de los trabajadores e identificar de forma temprana posibles daños.

A través de una vigilancia de la salud periódica, con sus controles y pruebas médicas correspondientes, se comprueba que el trabajador no está sufriendo menoscabo por desarrollar sus funciones específicas.

Mientras que las tres primeras ramas citadas pueden ser desarrolladas por cualquier titulado universitario que curse el máster correspondiente o por un especialista preventivo de formación profesional, las tareas propias de medicina del trabajo exigen la titulación específica de médico y posteriormente el estudio de esta especialidad concreta.

VIII. Trabajadores especialmente sensibles.

Hay trabajadores que por características personales pueden tener alguna necesidad de atención específica en materia de seguridad y salud.

Por ello, la normativa preventiva introduce más intensidad en la protección de los siguientes colectivos:

- a) Menores.
- b) Mujeres embarazadas o en situación de lactancia.
- c) Inmigrantes.
- d) Personas con discapacidad.
- e) Trabajadores temporales.
- f) Trabajadores mayores.

En función de las necesidades de cada uno de estos colectivos, las medidas preventivas varían o se refuerzan.

Por ejemplo, en el caso de inmigrantes, si no dominan el idioma, puede ser necesaria una información escrita más visual o la impartición de la formación en seguridad en un idioma que le sea comprensible. En el caso de los menores, se prohíbe el trabajo nocturno. En el supuesto de personas con discapacidad, se refuerzan las medidas ergonómicas para adaptar el puesto de trabajo a las necesidades físicas o psíquicas del empleado. Para los trabajadores temporales es necesario fortalecer la formación, de manera que su falta de experiencia no suponga una predisposición a asumir riesgos innecesarios. En cuanto a las mujeres embarazadas o en situación de lactancia, se tiene especial precaución en relación con la exposición a riesgos químicos o físicos (radiaciones). Finalmente, los trabajadores mayores precisan cada vez más atención en las empresas españolas, principalmente en relación con la gestión del estrés y la aparición paulatina de merma de capacidades físicas.

IX. Especial referencia a la prevención de riesgos laborales desde la perspectiva de género.

Como acabamos de ver, la Ley de Prevención señala la situación de embarazo o de lactancia natural como de especial sensibilidad a la hora de evaluar los riesgos laborales.

Si bien hasta hace un par de años era sostenido que la maternidad era la única circunstancia objetiva que podría tenerse en cuenta para abordar de diferente forma la gestión de los riesgos entre trabajadores y trabajadoras, lo cierto es que hoy en día, en 2019, son numerosos los estudios que, principalmente desde la ergonomía y la psicología, entienden que la perspectiva de género ha de introducirse en la evaluación.

En España ya existe un Acuerdo en el ámbito del diálogo social en el Sector de Hostelería, donde trabajadoras de limpieza y plancha padecen en ocasiones lesiones musculoesqueléticas.

Al margen de ello, también se abre paso la necesidad de articular medidas que, en los trabajos cara al público, eviten principalmente a las trabajadoras episodios de acoso o violencia.

Finalmente, resulta patente una diferencia de género muy desfavorable para las trabajadoras en el caso de los accidentes de tráfico in itinere, consecuencia muy problemática del doble trabajo (laboral y de cuidado en la familia) que algunas trabajadoras están acometiendo.

El cambio de rumbo en esta evolución ha de abordarse potenciando los servicios sociales, con apoyo de la profesionalización en el sector de los cuidados, así como desde la perspectiva del diálogo social sectorial, utilizando cuando sea conveniente la negociación colectiva en este sentido.

Así lo va a plantear CEIM en la negociación del VI Plan Director de Prevención de Riesgos Laborales de la Comunidad de Madrid, que acaba de iniciarse.

X. Coordinación de actividades preventivas.

Cada vez en más ocasiones las actividades empresariales se desarrollan en un centro de trabajo compartido con otras empresas. Los casos más claros son los centros comerciales, donde hay varios empresarios o trabajadores autónomos con negocios diferentes; así como las obras de construcción, donde varias empresas simultáneamente colaboran para que finalmente el conjunto del edificio o infraestructura se cree o rehabilite.

En estos casos, es especialmente importante que exista coordinación de las diferentes actividades empresariales, de forma que se planifique cuidadosamente qué tipo de trabajos se desarrollan, de manera que los trabajadores que coincidan en un mismo espacio y tiempo prevean la posibilidad de que otros trabajadores estén desarrollando actividades que puedan implicar riesgos.

Por ello, la Ley de Prevención detalla la obligación de cooperar entre varios empresarios cuando sus trabajadores concurren en un mismo centro de trabajo, informándose mutuamente de los riesgos, así como de eventuales cambios en la identificación de éstos o de las situaciones de emergencia que surjan.

Estas empresas concurrentes deben establecer los medios de coordinación y la sistemática de información sobre ello a los trabajadores.

Es necesario prestar mucha atención a la coordinación de actividades empresariales, porque existen algunos factores que pueden incrementar los riesgos: deficiente comunicación entre empresas, inadecuada formación o información sobre los riesgos o imprevistos surgidos de la propia temporalidad de algunas actividades muy concretas.

Es obvio que el sector donde más preocupa esta simultaneidad de empresas es la Construcción, puesto que debido a su actividad, los riesgos laborales pueden acarrear consecuencias muy graves. Por ello, la normativa es muy exigente, en particular, sobre este Sector, donde es habitual que un empresario principal subcontrate varias actividades.

**Empresario
PRINCIPAL**

El empresario que contrata o subcontrata con otros la realización de obras o servicios correspondientes a su propia actividad y que se desarrollan en su propio centro de trabajo. Puede ser también empresario TITULAR.

**Empresario
TITULAR**

Persona que tiene la capacidad de poner a disposición y gestionar el centro de trabajo. Es decir, quien tiene el dominio del centro y además lo dirige y controla.

CONTRATISTA

Persona física o jurídica que asume contractualmente ante el empresario titular y/o principal, con medios humanos y materiales propios o ajenos, el compromiso de ejecutar la totalidad o parte de los trabajos con sujeción a un proyecto o un contrato.

SUBCONTRATISTA

Persona física o jurídica que asume contractualmente ante el contratista, con medios humanos y materiales propios, el compromiso de ejecutar la totalidad (excepto en construcción) o parte de los trabajos con sujeción a un proyecto o un contrato.

La normativa exige al empresario titular que informe a cada empresario subcontratado antes del inicio de las actividades sobre los riesgos propios del lugar de trabajo y las medidas de emergencia. El empresario principal exigirá a los subcontratados que acrediten la realización de la evaluación de riesgos y la planificación de la actividad preventiva, así como haber dado información y formación en esta materia a sus trabajadores.

También en el sector de la construcción es muy frecuente que se designe a un trabajador como recurso preventivo o incluso se nombre un coordinador de las actividades preventivas, como medio de coordinación adicional, de manera que en actividades complejas y peligrosas dicho trabajador, que tiene unos conocimientos específicos en prevención, se ocupe solamente de vigilar el cumplimiento de los protocolos de seguridad y salud en el trabajo entre las distintas empresas concurrentes.

XI. Prevención y negociación colectiva.

La negociación colectiva es una herramienta especialmente útil para adaptar en la medida de lo permitido la normativa a todas las realidades empresariales. En el caso de la prevención de riesgos laborales, las normas son tan exhaustivas que son pocos los elementos que quedan habilitados para el negociador, pero no obstante es preciso indicar que los siguientes aspectos pueden abordarse en los convenios colectivos:

- a) Sistemas de designación de delegados de prevención distintos a los previstos legalmente.
- b) Crédito horario mensual para los delegados de prevención.
- c) Establecimiento de planes y programas de prevención.
- d) Establecimiento de los contenidos de la formación en materia de seguridad y salud
- e) Pacto con los representantes de los trabajadores sobre la elección del servicio de prevención ajeno.

Es satisfactorio comprobar cómo son ya muchos los convenios que abordan aspectos como la toxicidad, la formación del trabajador, el cumplimiento de las medidas de prevención adoptadas, la vigilancia de salud general y específica a cada puesto de trabajo, sobre todo si este conlleva algún tipo de riesgo en concreto; y el refuerzo de la presencia y actuación de los delegados de prevención o comités de seguridad y salud.

Los convenios colectivos, con sus referencias a la mejora de los aspectos que afectan a la seguridad y salud en el trabajo, están contribuyendo, pues, a un aumento de la competitividad de las empresas.

Si nos centramos en un ejemplo, vemos que los convenios van apartando la adopción de pluses de penosidad, toxicidad o peligrosidad, ya que no exoneran al empresario de las responsabilidades y no son en puridad prevención alguna, ya que no cumplen el fin último de la conservación y cuidado de la salud e integridad física del trabajador, siendo más lógico limitar los tiempos de exposición del trabajador y adecuar y mejorar el puesto de trabajo para eliminar estos riesgos.

También aparecen ya convenios que reflejan sanciones concretas en materia de seguridad, estableciendo como faltas leves, graves o muy

graves el incumplimiento por parte del trabajador de las medidas preventivas y otros en los que aparecen artículos o apartados específicos con obligaciones de los trabajadores en este aspecto.

Así, por ejemplo, el Convenio Nacional de Construcción dedica más de 100 artículos a la prevención, detallando la normativa aplicable a las diferentes actividades del Sector, creando un organismo paritario específico, regulando la formación a través de la tarjeta profesional de la Construcción o dando recursos a la Fundación Laboral de la Construcción.

Los interlocutores sociales nos hemos ocupado a lo largo de los años de contemplar la prevención en los acuerdos interconfederales. Así en el Acuerdo por el Empleo y la Negociación Colectiva se recogen las siguientes recomendaciones a los negociadores de convenios colectivos:

- a) Evitar la adopción de compromisos relativos a pluses de toxicidad, penosidad o peligrosidad, vinculados a riesgos laborales, ya que colisionan con los principios rectores de la prevención.
- b) Sustitución de los reconocimientos de carácter general e inespecíficos por exámenes de salud específicos, conducentes a la aplicación de medidas concretas en los puestos de trabajo.
- c) Incluir de forma orientativa el contenido y la modalidad de la formación específica, según los riesgos de cada función.
- d) Regular las formas en que los delegados de prevención han de colaborar con la dirección de la empresa en la mejora de la acción preventiva y fomentar la capacitación de los trabajadores en la ejecución de las medidas preventivas.
- e) Abordar la problemática que se deriva del consumo de tóxicos en el marco de la prevención de accidentes de trabajo.
- f) Identificar las posibles fuentes de estrés laboral que pueden derivar en daño.

XII. Nuevas realidades en relación con la salud laboral: Seguridad vial, empresa saludable y desconexión digital.

Casi dos tercios de los accidentes de trabajo mortales tienen poco que ver con la prevención en sentido estricto, ya que derivan de siniestros de tráfico y de patologías no traumáticas (infartos, derrames, ictus).

Por ello, los prevencionistas, sin abandonar la preocupación por los accidentes propios de la época industrial (caídas en altura, atrapamientos por máquinas, etc.), cada vez muestran más interés en que la prevención tenga un carácter más global e implique, no solo al sector productivo, sino también al ámbito educativo y social en general. Solo así se conseguirá tener ciudadanos, que serán los futuros empresarios y trabajadores, concienciados sobre la importancia de determinados riesgos muy relacionados con la conducción segura y los hábitos saludables.

Es cierto que las empresas de transporte de viajeros o de mercancías, así como las de reparto, obviamente ya prevén los riesgos inherentes a la siniestralidad del tráfico y articulan medidas preventivas específicas, e incluso controles de detección de consumo de tóxicos.

Pero no solamente dichas empresas están concernidas. Cada vez más, las medianas y grandes empresas activan protocolos que incentivan de alguna manera actividades para fomentar el cuidado en la conducción o el uso del transporte colectivo, así como los hábitos de ejercicio físico y nutricionales más adecuados, con excelentes resultados tanto en la disminución de la siniestralidad y de las bajas por enfermedad, como en el campo del compromiso y satisfacción de los empleados.

Por otro lado, la irrupción de las tecnologías de la comunicación en nuestra vida y por supuesto en la empresa ha supuesto un reto preventivo de primer nivel, ya que los dispositivos electrónicos facilitan la conexión constante y, por tanto, en ocasiones pueden ser fuente de estrés o de dificultades de conciliación entre la vida familiar y profesional.

Por ello, recientemente, la Ley Orgánica 3/2018, de Protección de datos personales y garantía de los derechos digitales, indica que los empresarios deberán establecer criterios de utilización de los

dispositivos digitales respetando en todo caso la protección de la intimidad. El acceso por el empresario al contenido de dispositivos digitales respecto de los que haya admitido su uso con fines privados requerirá que se especifiquen de modo preciso los usos autorizados y se establezcan garantías para preservar la intimidad de los trabajadores, tales como, en su caso, la determinación de los períodos en que los dispositivos podrán utilizarse para fines privados.

Además, regula por primera vez en nuestro país el derecho a la desconexión digital en el ámbito laboral, con el fin de garantizar, fuera del tiempo de trabajo legal o convencionalmente establecido, el respeto del tiempo de descanso, permisos y vacaciones de los trabajadores, así como de su intimidad personal y familiar.

De hecho, el empresario, previa audiencia de los representantes de los trabajadores, debe elaborar una política interna dirigida a trabajadores, incluidos los que ocupen puestos directivos, en la que definirán las modalidades de ejercicio del derecho a la desconexión y las acciones de formación y de sensibilización del personal sobre un uso razonable de las herramientas tecnológicas que evite el riesgo de fatiga informática.

Esta norma encarga a los convenios colectivos el establecimiento de garantías adicionales de los derechos y libertades relacionados con el tratamiento de los datos personales de los trabajadores y la salvaguarda de derechos digitales en el ámbito laboral.

XIII. Responsabilidades preventivas de las empresas

La normativa indica que el empresario debe garantizar la seguridad y salud de los trabajadores, incluso previendo la posibilidad de que por exceso de confianza éstos puedan cometer imprudencias.

El sistema jurídico español se caracteriza en este ámbito por ser complejo e incluir una amplísima respuesta sancionadora a los fallos preventivos, abarcando tanto sanciones pecuniarias, como resarcitorias, al margen también de haber incluido los casos más graves en el propio Código Penal.

Quizá sería conveniente clarificar mejor qué actividades merecen sanción y, sobre todo, cuáles son los sujetos concretos responsables, ya que cuanto más inseguridad haya en este ámbito, más se tenderá a una prevención exclusivamente documental, más orientada a salvaguardar las responsabilidades que a realizar una verdadera prevención a fondo y eficaz.

Jurídicamente, las responsabilidades preventivas pueden ser:

- a) civiles: Indemnizaciones por responsabilidad contractual.
- b) penales: Homicidio, lesiones o delito de riesgo (puesta en peligro de la seguridad y salud de los trabajadores por infracción de las normas de prevención).
- c) administrativas: Sanciones derivadas de las actuaciones de la Inspección de Trabajo; orden de paralización de trabajos por riesgo grave e inminente; cierre del centro de trabajo por excepcional gravedad en las infracciones en materia de seguridad y salud; prohibición de contratar con la Administración Pública; publicidad de las sanciones por infracciones muy graves; y recargo de prestaciones del 30 al 50% sobre las prestaciones económicas a las que tenga derecho el trabajador accidentado.

Es importante tener presente que no solamente el empresario está sujeto a estas responsabilidades, sino que en cada caso se determinará el ámbito de responsabilidad de los técnicos en prevención, los servicios de prevención, las empresas concurrentes en un mismo lugar, los auditores, etc.

En todo caso, los trabajadores también tienen obligaciones preventivas, como hemos indicado en un capítulo anterior, puesto que deben tener un papel activo para que las medidas de seguridad y salud en el trabajo diseñadas en la planificación preventiva efectivamente sean eficaces.

Por ello, al margen de la posibilidad de sancionar los incumplimientos de las instrucciones recibidas o el uso inadecuado de la maquinaria, los trabajadores deben ser receptivos a la formación específica en esta materia que se les imparta, participar cuando sean consultados en esta materia por el empresario y, además, velar en la medida de sus posibilidades por su propia seguridad y salud, contribuyendo a identificar situaciones peligrosas para ellos o sus compañeros y poniéndolo en conocimiento de la empresa.

Además, en los convenios colectivos suelen configurarse entre las faltas sancionables, el menosprecio por parte de los trabajadores a las instrucciones de seguridad y salud recibidas o la inutilización de los equipos de protección que se pongan a su disposición.

Bibliografía

- IV Plan Director en Prevención de Riesgos Laborales de la Comunidad de Madrid 2012-2016.
- CEIM: *El papel de la prevención de riesgos laborales en la responsabilidad social empresarial*, CEIM, Madrid, 2013, consultado en <http://www.ceim.es/index.asp?seccion=491&accion=detalleGeneral&id=11149>
- Documento-Informe sobre la integración de la prevención de riesgos laborales. Análisis DAFO en las pequeñas y medianas empresas andaluzas gerenciadas por mujeres, FAME, consultado en http://www.empresariasandaluzas.es/static/galerias/descargas/proyectos/historicos/Documento-Informe_Integracixn_de_la_Prevencixn_de_Riesgos_Laborales.pdf
- Estrategia Española de Seguridad y Salud en el Trabajo 2015-2020.
- Forética: *Norma SGE21*. Foro para la evaluación de la gestión ética, 2008.
- Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo: *Guía técnica para la integración de la prevención de riesgos laborales en el sistema general de gestión de la empresa*, Madrid, 2008, consultado en http://www.insht.es/InshtWeb/Contenidos/Normativa/GuiasTecnicas/Ficheros/gu%C3%ADa_t%C3%A9cnica_integraci%C3%B3n.pdf
- Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo: *Fundamentos para la prevención de riesgos laborales*, Ministerio de Empleo y Seguridad Social, Barcelona, 2017.
- Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de riesgos laborales.
- Ley Orgánica 3/2018, de Protección de datos personales y garantía de los derechos digitales
- Martín Jiménez, Rodrigo: *Informe conmemorativo de los veinte años de la aprobación de la Ley 31/1995, de prevención de riesgos laborales*, CEOE, Madrid, 2015.
- Del Rey Guanter, Salvador (director): *Responsabilidades en materia de seguridad y salud laboral*, La Ley, Madrid, 2008.

Epílogo: Sobre CEIM y el Consejo Local para el Desarrollo y el Empleo

CEIM, Confederación Empresarial de Madrid-CEOE, agrupa a los empresarios madrileños desde hace más de 40 años. Está constituida por casi 200 organizaciones, tanto sectoriales como territoriales, así como por empresas asociadas directamente. Ello nos hace ser la organización empresarial más representativa de la Comunidad de Madrid

Entre los fines de CEIM figura defender la iniciativa privada en el marco de la economía libre de mercado, considerando la empresa privada como núcleo básico de creación de riqueza y de prestación de servicios a la sociedad.

Además, participa en la negociación colectiva y el Diálogo Social.

En este marco, CEIM está presente, en el marco de la representación nacional de CEOE, del patronato de la Fundación Estatal de Prevención de Riesgos Laborales y de la Comisión Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo. Además, CEIM ha negociado con el Gobierno regional y los Sindicatos madrileños el V Plan Director en Prevención de Riesgos Laborales.

El Consejo Local para el Desarrollo y el Empleo es un foro de diálogo social en materias socioeconómicas en el municipio de Madrid. Está formado por el Ayuntamiento, los Sindicatos y CEIM. El fruto más reciente de este Consejo ha sido el Pacto de Empleo 2017-2020, entre cuyas acciones se enmarca la presente edición.