



PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES

GUÍA OPERATIVA PARA LA DELEGADA Y EL DELEGADO DE PREVENCIÓN



Si estás leyendo esto es porque como delegada o delegado de prevención te preocupa e interesa la prevención y la salud de las personas trabajadoras en la empresa. Con esta Guía, podrás dar respuesta a las cuestiones principales que en tu día a día te asaltarán sobre prevención de riesgos laborales, aunque hemos querido remarcar en especial la elevada siniestralidad a la que nos enfrentamos las personas jóvenes y las condiciones de trabajo más precarias que solemos padecer.

Los delegados y delegadas de prevención sois elegidos para llevar a cabo la tarea de la representación y defensa de las personas trabajadoras para garantizar la protección de su seguridad y salud. Para ayudaros a desempeñarla con la mayor eficacia, desde RUGE, hemos querido poner a vuestra disposición esta Guía, confiando en que os resulte un instrumento útil para una mejor y más eficaz defensa de los derechos de las personas trabajadoras en materia preventiva. Ha sido elaborada por la Secretaría de Salud Laboral de UGT-CEC con la colaboración de RUGE, obteniendo un documento fruto del trabajo conjunto y para el que ambas partes han aportado su conocimiento y experiencia. Así, en la primera parte de esta guía se recopilan datos de empleo y su relación con la siniestralidad laboral de las personas trabajadoras jóvenes, con el fin de que conozcamos y profundicemos en esta realidad tan abrumadora: las personas jóvenes son especialmente vulnerables en el lugar de trabajo y, por tanto, nuestro papel como delegadas de prevención se vuelve, si cabe, más necesario.

En segundo lugar y como parte del eje central de esta Guía, se desarrollan las cuestiones sobre PRL más comunes que nos encontraremos en nuestro día a día y cómo resolverlas, ya no solo desde el aspecto teórico, si no desde una perspectiva práctica.

Esperamos que esta herramienta haga más sencillo y efectivo tu labor preventiva diaria.

Recibe un fraternal saludo,

Eduardo Magaldi González
RUGE – Revolución Ugetista

Ana García de la Torre
Secretaría Salud Laboral UGT

CONTENIDO

ANÁLISIS DE LOS DATOS DEL MERCADO DE TRABAJO PARA LA JUVENTUD	9
PROBLEMÁTICAS DEL MERCADO AGRAVADAS POR LA PANDEMIA	10
EVOLUCIÓN DEL EMPLEO	12
ANÁLISIS DE LAS CIFRAS DE ACCIDENTES LABORALES ENTRE LA POBLACIÓN TRABAJADORA ENTRE 16 A 34 AÑOS	17
ANÁLISIS DE LAS CIFRAS	18
EVOLUCIÓN DEL ÍNDICE DE INCIDENCIA DE LOS ACCIDENTES CON BAJA EN JORNADA DE TRABAJO	19
EVOLUCIÓN DEL ÍNDICE DE INCIDENCIA DE LOS ACCIDENTES MORTALES EN JORNADA DE TRABAJO	21
EVOLUCIÓN DEL ÍNDICE DE INCIDENCIA DE LOS ACCIDENTES CON BAJA IN ITINERE	23
SALUD Y RIESGOS EN COLECTIVOS VULNERABLES	25
SALUD Y RIESGOS LABORALES	26
COLECTIVOS CON SITUACIÓN DE MAYOR VULNERABILIDAD	31
MENORES DE EDAD	32
BECARIOS	34
NOCIONES DE PREVENCIÓN PARA EVITAR LOS RIESGOS Y MEJORAR LA SALUD	39
¿QUÉ ES EL PLAN DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES?	40
¿QUÉ ES LA EVALUACIÓN DE RIESGOS LABORALES?	40
¿QUÉ ES LA PLANIFICACIÓN DE LA ACTIVIDAD PREVENTIVA?	41
¿QUÉ ES LA VIGILANCIA DE LA SALUD?	42

¿CUÁLES SON LAS MEDIDAS DE EMERGENCIA?	43
¿QUÉ SON LOS EQUIPOS DE PROTECCIÓN INDIVIDUAL (EPIS)?	43
¿QUÉ HAY QUE SABER SOBRE PRIMEROS AUXILIOS?	43
¿QUÉ INFORMACIÓN EN MATERIA PREVENTIVA DEBE FACILITAR EL EMPRESARIO?	50
¿EL EMPRESARIO DEBE FACILITAR FORMACION EN MATERIA PREVENTIVA?	50
¿EL EMPRESARIO DEBE CONSULTAR A LAS PERSONAS TRABAJADORAS SOBRE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO?	51
QUE DEBES SABER SI ERES DELEGADO O DELAGADA DE PREVENCIÓN	53
¿QUIÉNES SON LOS DELEGADOS DE PREVENCIÓN?	54
¿QUÉ COMPETENCIAS TIENEN LOS DELEGADOS DE PREVENCIÓN?	54
¿QUÉ FACULTADES TIENEN LOS DELEGADOS DE PREVENCIÓN?	55
¿QUÉ GARANTÍAS TIENEN LOS DELEGADOS DE PREVENCIÓN?	56
¿QUÉ ES EL COMITÉ DE SEGURIDAD Y SALUD?	57
¿QUÉ COMPETENCIAS Y FACULTADES TIENE EL COMITÉ DE SEGURIDAD Y SALUD?	58
DENUNCIAS A LA INSPECCIÓN DE TRABAJO	58
QUÉ DEBES HACER SI ERES DELEGADO O DELEGADA DE PREVENCIÓN	61
¿QUÉ HACER EN CASO DE ACCIDENTE LABORAL?	62
¿QUÉ HACER EN CASO DE NECESITAR BAJA LABORAL DEBIDO A UN ACCIDENTE DE TRABAJO?	63
¿QUÉ HACER EN CASO DE SUFRIR UN ACCIDENTE DE TRABAJO Y NO NECESITAR BAJA LABORAL?	63
¿CÓMO HACER UNA RECLAMACIÓN ANTE LA MUTUA COLABORADORA CON LA SEGURIDAD SOCIAL?	63

¿QUÉ HACER EN CASO DE DESACUERDO EN EL ALTA MÉDICA EMITIDA POR LA MUTUA?	64
¿QUÉ HACER PARA SOLICITAR UN CAMBIO DE CONTINGENCIA?	65
¿QUÉ HACER EN CASO DE SUFRIR ACOSO LABORAL?	66
DERECHOS Y DEBERES EN MATERIA PREVENTIVA	69
SON TUS DERECHOS	70
TUS DEBERES	70
SON DEBERES DE LA EMPRESA	71
DIFERENTES ANEXOS EN MATERIA DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO	73
ANEXO I CONCEPTOS BÁSICOS	74
ANEXO II: MODELOS DE ACTUACIÓN	76
NORMATIVA DE REFERENCIA EN MATERIA DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO	99
NORMATIVA	100
BIBLIOGRAFÍA	102



ANÁLISIS DE LOS DATOS

DEL MERCADO DE TRABAJO PARA LA JUVENTUD



PROBLEMÁTICAS DEL MERCADO AGRAVADAS POR LA PANDEMIA

Para poder analizar la salud laboral de los jóvenes y por qué tienen una mayor predisposición a padecer accidentes, es necesario analizar previamente las circunstancias que rodean al mercado de trabajo y recordar algunos aspectos sobre el empleo que afectan directamente a la población joven.

Y es que las razones por las que las personas trabajadoras jóvenes sufren mayor siniestralidad laboral que el resto de población de más edad son claras y tienen mucho que con los rasgos del mercado laboral español. Estos son:

- La concatenación de contratos temporales.
- La falta de experiencia y/o formación en el puesto de trabajo.
- La cantidad de horas de trabajo.
- Condiciones de trabajo descuidadas.
- Ser más vulnerables ante la explotación.
- Una menor participación en la acción colectiva (bien por desconocimiento o por miedo a represalias en el puesto de trabajo, etc.), respecto a otras personas trabajadoras de mayor edad.

En definitiva, todo esto se traduce en una precarización de la situación del mercado de trabajo juvenil, que afecta a todos los ámbitos (temporalidad, bajos salarios, etc.) y en el que la salud también se ve afectada.

A todos estos problemas endémicos y difíciles de superar se añade un cambio de tendencia con menor presencia de personas ocupadas y un desempleo juvenil en el que cada vez es mayor el tiempo de búsqueda.

Además, la contratación destinada a la juventud que se inclina hacia la temporalidad tiende a la contratación de corta duración para las personas jóvenes, situación que se ha visto agravada con la crisis del COVID-19, la cual ha intensificado estos problemas.

Para mostrar y entender por qué a la juventud le ha afectado tanto la pandemia, vamos a empezar por analizar que sucedió antes, es decir cómo era la actividad en 2019.

COMPARATIVA DE TASAS ACTIVIDAD, EMPLEO Y PARO EN LA JUVENTUD RESPECTO A OTROS
TRAMOS DE EDAD Y MEDIA DE PAÍSES A LA UE

		ESPAÑA		UE-28	
		De 15 a 29 años	Todas las edades	De 15 a 29 años	Todas las edades
Tasa de Actividad	2007	63,9	71,8	57,7	70,3
	2013	56,6	74,3	56,6	72
	2019	50,7	73,8	56,6	74

Tasa de Empleo	2007	55,7	65,8	50,7	62,5
	2013	32,6	54,8	45,9	64
	2019	38,2	63,3	50,3	69,2

Tasa de Paro	2007	12,9	8,3	12,1	7,3
	2013	42,4	26,2	18,9	11
	2019	24,7	14,2	11,2	6,4

Fuente: Eursotat, Labour Force Survery, 2007, 2013 y 2019 (promedios anuales)

En dicho año, antes del COVID, las tasas de actividad y de empleo de las personas jóvenes eran más bajas que las del conjunto de la población total, pero no sólo eso, también eran inferiores a las de la juventud del conjunto de la Unión Europea (28), tal y como se muestra en el cuadro adjunto.

En esta comparativa con los datos de Eurostat podemos ver que pese haberse producido una mejoría del empleo en general desde 2013 hasta el 2019, sin embargo, el comportamiento de los datos muestran una concentración de la incidencia del paro en la juventud de nuestro país. Por ello, en 2019, un año antes del COVID, todavía los valores se encuentran muy distanciados respecto a los mismos grupos de edad en el conjunto UE-28, mientras que antes de la crisis de 2008 estábamos en valores muy similares. Por lo que vemos que el empleo de la juventud no se encuentra en una buena situación de partida para afrontar la crisis del COVID en 2020.

Por tanto, el impacto del COVID-19 en estos grupos de edad ha supuesto en el segundo trimestre de 2020 (momento de la pandemia), una vuelta a valores más bajos en el empleo y más altos en el paro entre los más jóvenes, con una pérdida de tasa de empleo en

el grupo de 20 a 24 años de casi 9 puntos entre 2019 y 2020, lo que supuso un descenso del 23%, y en el grupo de 25 a 29 años una de 8 puntos, esto es un 12% menos.

Por otro lado, respecto a la juventud empleada, en el año 2019 había un promedio 2.740.000 personas de 16 a 29 años trabajando, esto es un 14% del total del empleo en nuestro país, mientras que para el resto de tramos de edad, el volumen de población trabajadora en dicho año representaba el 41%. Dichas cifras representaban una evolución positiva tras la crisis de 2008, sin embargo en términos de tasas para cada grupo de edad dentro del total joven, la participación en el mercado de trabajo era baja, tal y como refleja la baja tasa de empleo entre estos grupos, por un lado los 150.000 personas jóvenes de 16 a 19 años con empleo en 2019 que suponían tan solo un 8% sobre el total con su misma edad, los 900.000 que tenían de 20 a 24 años con mayor peso, pero lejos de ser una mayoría (39%), mientras que el grupo de 25 a 29 años aglutinaban un 68% del empleo juvenil, al tener un empleo unos 1,7 millones de personas de dicho tramo de edad.

EVOLUCIÓN DEL EMPLEO

La distribución del empleo joven por sectores de actividad y por tipo de ocupación, mostraba en 2019 algunas diferencias respecto de periodos anteriores, también como consecuencia de la anterior crisis de 2008, pero además continuaban en el empleo las mismas problemáticas de carácter estructural como es la presencia elevada de empleos en el sector servicios, y más concretamente en ramas de actividad como el comercio, hostelería e industria manufacturera, en detrimento del empleo en otros sectores como el sector de la construcción, donde en 2019 trabajaban en torno a 120.000 personas menores de 30 años, frente a las más de 700.000 en 2007.

También, nos llama poderosamente la atención la menor presencia de personas jóvenes en la industria manufacturera, ya que si en 2008 el empleo joven en las manufacturas supuso el 22% en 2019 el volumen de empleo juvenil en este sector era del 12%. En la construcción también se observaba esta circunstancia, pero aquí la caída asociada a la crisis de 2008, que se prolongó prácticamente hasta 2017, y la escasa generación de nuevos puestos en estos años, explicaría ese menor peso de la juventud en el empleo de dichos sectores.

Concretamente, el perfil corresponde al de un hombre de 25 a 29 años, asalariado con contrato temporal a jornada completa, ocupado en el sector servicios, dentro de las ramas de Comercio al por mayor y menor, así como también en la Hostelería, la Industria manufacturera y/o en los servicios de restauración, personales, protección y vendedores.

COMPARATIVA DE LAS PERSONAS JÓVENES OCUPADAS POR RAMAS DE ACTIVIDAD

	Total de todas las edades				De 16 a 29 años			
	2020	2019	2013	2008	2020	2019	2013	2008
Total	19.202,4	19.779,3	17.139,0	20.469,7	2478,4	2740,4	2391,3	4551,8
Agricultura, ganadería, silvicultura y pesca	765,3	797,3	736,6	828,2	96,3	102,1	104	134,4
Industrias extractivas	33,1	32,6	29,9	52,7	3,1	2	2,5	10,5
Industria manufacturera	2.431,2	2.494,9	2.118,7	2.986,4	291,9	306,9	258,5	647,5
Suministro energía eléctrica, gas, vapor y aire acondicionado	86,8	91,2	78,7	74,4	12,1	10,9	11	14,4
Suministro agua, act. de saneamiento, gestión residuos y descontaminación	147,1	144,3	128,2	123,2	10,2	14,4	16	22,2
Construcción	1.244,1	1.277,9	1.029,5	2.459,9	104,4	117,7	116,3	620,1
Comercio al por mayor y menor; reparación vehículos motor y motocicletas	2.988,5	3.073,3	2.846,6	3.222,2	462,5	520,4	522	875,5
Transporte y almacenamiento	992,1	1.031,1	831,7	969,0	98	122,9	78	165,1
Hostelería	1.432,1	1.715,4	1.332,6	1.457,8	315,8	411,2	295,4	420,3
Información y comunicaciones	613,0	602,6	522,9	575,2	108,1	94,7	86,1	162,7
Act. financieras y seguros	444,9	429,2	454,1	515,1	46,7	42,3	46,1	107,2
Act. inmobiliarias	151,9	154,3	92,1	119,2	15	19	7,9	15,6
Act. profesionales, científicas y técnicas	1.034,8	1.022,4	836,6	905,1	151,3	156,1	117,8	211,4
Act. administrativas y servicios auxiliares	1.002,7	1.030,5	882,8	934,3	99,2	110,9	100,9	182,3
AAPP y defensa; Seguridad Social	1.356,0	1.346,1	1.277,4	1.299,8	63,8	70,6	89,7	155,2

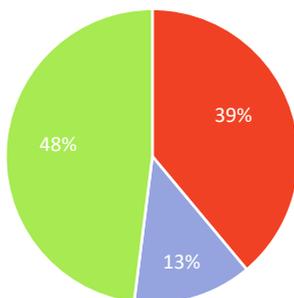
Educación	1.322,9	1.373,6	1.163,6	1.164,3	152,8	163,3	135,5	189,4
Act. sanitarias y de servicios sociales	1.769,3	1.681,2	1.365,6	1.287,0	245,3	232,9	160,8	242,6
Act. artísticas, recreativas y de entretenimiento	374,5	405,2	315,7	321,0	87,8	107,3	79,4	108,3
Otros servicios	469,7	477,8	419,6	429,9	74,1	86,3	81,1	124,2
Act. de los hogares como empleadores de personal doméstico; act. como productores de bienes y servicios para uso propio	537,8	595,2	669,8	743,0	39,5	48,1	81,2	142,7

Fuente: EPA, 2020, 2019, 2013 y 2008, INE. Unidad: miles de personas

Además, el perfil del joven contratado se corresponde con el de un hombre de 20 a 29 años, con formación básica que trabaja en el sector servicios con un contrato temporal eventual por circunstancias de la producción a jornada completa.

Pues, si hay una constante es la tipología de la contratación juvenil, ya que la temporal aglutina el 91,37% mientras que la indefinida es del 8,63% y aunque la juventud de 25 a 29 años llega hasta el 10,46% estos porcentajes de contratación indefinida son muy escasos y apenas han variado unas décimas respecto a 2019.

ASALARIADOS MENORES DE 30 AÑOS CON CONTRATOS TEMPORALES. POR DURACIÓN DEL CONTRATO



■ Menos de un año ■ Un año o más ■ No sabe la duración

Fuente: Observatorio de Emancipación, CJE 2º semestre de 2020
Unidad: % total de población joven asalariada con contratos temporales

Las modalidades contractuales que muestra el Informe del SEPE evidencian por un lado que el 47,33% de los contratos se suscribieron bajo la modalidad Eventual por circunstancias de la producción y el 34,83% de obra o servicio. En ambos casos, la contratación se ha reducido en torno a un tercio con relación al año anterior. Y por otro, que los contratos formativos no tienen demasiada representación ya que el contrato Formación supuso en 2020 el 0,28% y el de Prácticas un 0,83%. Por lo que esta tendencia muestra una vez más la situación de pérdida de derechos de la juventud como se verá en el estudio de campo más adelante.

Con esta situación que acabamos de mostrar no es de extrañar que las cifras de siniestralidad laboral sean elevadas entre la población joven. Y por tanto, asesorar en esta materia, tal y como es nuestro objetivo con la realización de esta GUIA, esperamos que sea nuestra pequeña contribución en pro de la salud laboral y la mejora de las condiciones de trabajo de las personas jóvenes.

ANÁLISIS DE LAS CIFRAS

DE ACCIDENTES LABORALES ENTRE LA POBLACIÓN
TRABAJADORA ENTRE 16 A 34 AÑOS



ANÁLISIS DE LAS CIFRAS

Según la Agencia Europea para la Seguridad y Salud en el Trabajo (EU-OHSA), “los trabajadores jóvenes de edades comprendidas entre los 18 y los 24 años de edad son más propensos a sufrir accidentes de trabajo graves que otros adultos de mayor edad. Pueden estar expuestos a condiciones de trabajo deficientes que lleven al desarrollo de enfermedades profesionales mientras son todavía jóvenes o en un momento posterior de sus vidas”¹

Como factores de riesgo para las personas jóvenes, la EU-OHSA identificar los siguientes:

- “Carecer de cualificaciones y formación
- Desconocer las obligaciones del empresariado, así como sus propios derechos
- Carecer de confianza para expresarse cuando surge un problema
- Los empresarios no reconocen la protección adicional que necesitan los trabajadores jóvenes”.

Según el informe del Observatorio Europeo de Riesgos “Report - OSH in figures: Young workers - Facts and figures”², “las personas trabajadoras de menor edad están más expuestas a ciertos factores físicos del trabajo, en comparación con la media de la población trabajadora que son: el ruido, las vibraciones, el calor y el frío, y la manipulación de sustancias peligrosas. En este sentido, mencionar el alto riesgo de exposición a ruidos fuertes entre los trabajadores jóvenes de hoteles y restaurantes, así como en la construcción”.

“Los jóvenes también desempeñan trabajos al aire libre donde la exposición al calor es habitual como la agricultura, la construcción, la industria y la hostelería”. En estos ambientes calurosos es frecuente que se produzcan golpes de calor u otras patologías asociadas a las altas temperaturas. No podemos olvidar los efectos que el Cambio Climático tiene sobre estos trabajos, debido al aumento de las temperaturas, lo que deberá ser tenido en cuenta a la hora de realizar la evaluación de riesgos.

Además, la incidencia de los factores organizativos entre las personas trabajadoras jóvenes, indicar que están expuestos a una gran inseguridad laboral, dada la alta tem-

1 Disponible en: [Los jóvenes y la seguridad y salud en el trabajo | Safety and health at work EU-OSHA \(europa.eu\)](#)

2 Disponible en: [Report - OSH in figures: Young workers - Facts and figures | Safety and health at work EU-OSHA \(europa.eu\)](#)

poralidad en la contratación, el trabajo a turnos y los horarios irregulares, así como los plazos ajustados y el trabajo a gran velocidad, afectan sin duda a su salud mental.

Tal y como muestra el Informe del Observatorio Europeo, “en cuanto a los factores psicosociales del trabajo, las mujeres jóvenes con trabajos precarios en la hostelería y servicios están más expuestas al riesgo de acoso sexual.”³

Dicho informe revela también que la exposición a sustancias peligrosas se produce en diversos entornos profesionales en los que trabajan la juventud, por ejemplo, a productos químicos agrícolas, productos de limpieza, gasolina, disolventes entre otros.

Respecto a la posibilidad de padecer trastornos musculoesqueléticos, el informe del Observatorio Europeo de Riesgos indica que aquellos puestos de trabajo en los que se dan “posiciones incómodas, la manipulación de cargas pesadas o trabajo repetitivo parecen ser más comunes entre los trabajadores jóvenes que en la media de la población activa. En consecuencia, los trabajadores jóvenes corren un riesgo considerable de desarrollar trastornos musculoesqueléticos.”

A continuación, se analiza la evolución de los datos nacionales de siniestralidad de las personas trabajadoras más jóvenes (entre 16 y 34 años) desde 2010 hasta 2020.

EVOLUCIÓN DEL ÍNDICE DE INCIDENCIA DE LOS ACCIDENTES CON BAJA EN JORNADA DE TRABAJO

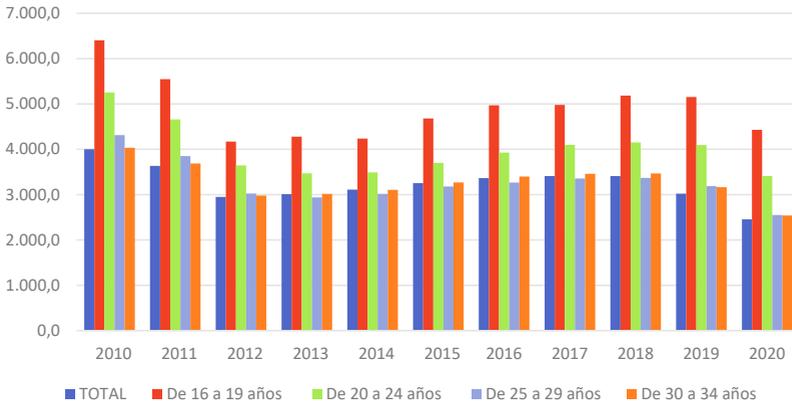
Observando la evolución del índice de incidencia⁴ de los accidentes que han provocado baja laboral ocurridos durante la jornada de trabajo desde 2010 hasta 2020, se puede apreciar como los índices relativos a las personas trabajadoras de menor edad, son superiores al resto, incluso superiores a la media calculada para toda la población trabajadora.

Especialmente preocupante es la situación de las personas trabajadoras de entre 16 y 19 años y de entre 20 y 24 años, ya que son los grupos de edad que registran las mayores incidencias.

3 Observatorio Europeo de Riesgos: “Report - OSH in figures: Young workers - Facts and figures” 2007. P.12

4 Los índices de incidencia anuales se han calculado como el cociente entre el total de accidentes de trabajo ocurridos durante el año de referencia, multiplicado por cien mil y dividido entre la media mensual de trabajadores afiliados a la Seguridad Social con la contingencia de accidentes de trabajo específicamente cubierta.

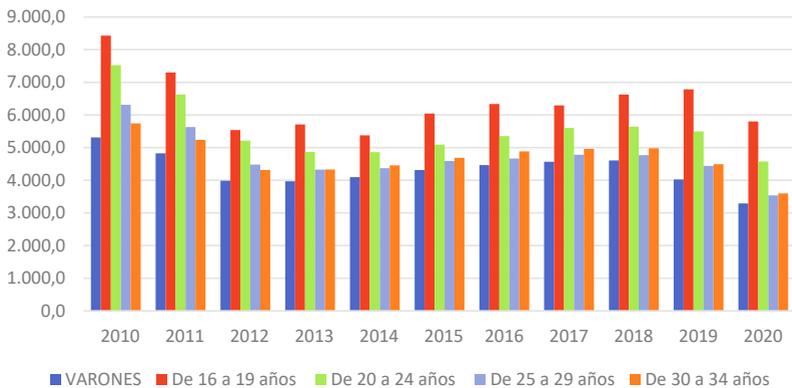
ÍNDICE DE INCIDENCIA AT CON BAJA EN JORNADA POR EDAD



Fuente: Ministerio de Trabajo y Economía Social. Estadísticas de accidentes de trabajo. Datos anuales 2020.

Analizando los datos, se puede observar la evolución del índice de incidencia de los accidentes con baja ocurridos en jornada laboral que entre los varones son superiores a los del total de la población trabajadora. Los datos registrados entre los varones de entre 16 y 34 años es superior a la media. Siendo los grupos de entre 16 a 19 años y de entre 20 a 24 años los que presentan las mayores incidencias.

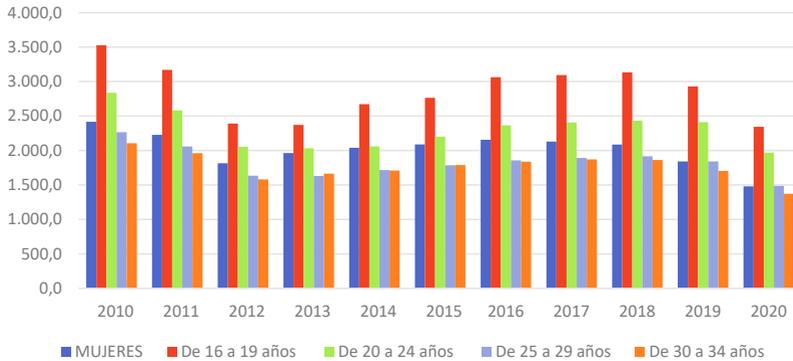
ÍNDICE DE INCIDENCIA AT CON BAJA EN JORNADA. VARONES. POR EDAD



Fuente: Ministerio de Trabajo y Economía Social. Estadísticas de accidentes de trabajo. Datos anuales 2020.

Las cifras de incidencia de los accidentes con baja en jornada laboral entre mujeres son inferiores a las de la población general, de nuevo las incidencias que registran los grupos de trabajadoras de entre 16 y 19 años y de 20 a 24 años son superiores a las incidencias medias para todas las mujeres trabajadoras.

ÍNDICE DE INCIDENCIA AT CON BAJA EN JORNADA. MUJERES. POR EDAD



Fuente: Ministerio de Trabajo y Economía Social. Estadísticas de accidentes de trabajo. Datos anuales 2020.

EVOLUCIÓN DEL ÍNDICE DE INCIDENCIA DE LOS ACCIDENTES MORTALES EN JORNADA DE TRABAJO

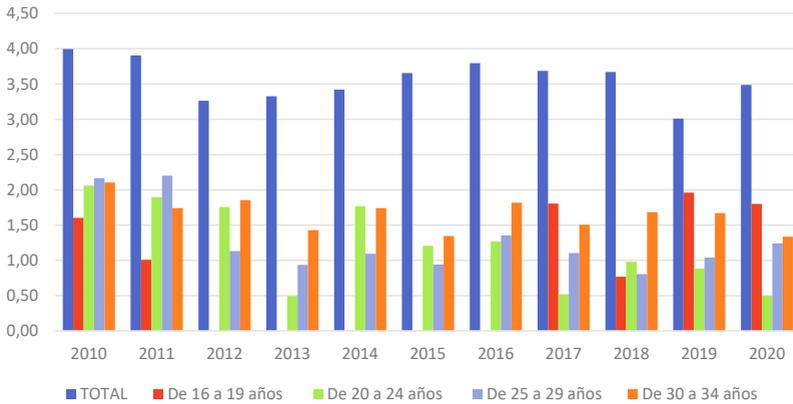
Las personas trabajadoras de menor edad registran menores índices de incidencia de los accidentes mortales en jornada que el total de la población trabajadora, al contrario de lo que sucede con los datos registrados respecto a los índices de incidencia de los accidentes de trabajo con baja ocurridos en jornada laboral.

Esto sucede para las cuatro franjas de edad analizadas:

- De 16 a 19 años, de 20 a 24 años,
- De 25 a 29 años y de 30 a 34 años.

Debe tenerse en cuenta que la primera causa de mortalidad por accidente laboral son los infartos y derrames cerebrales, que son patologías que se dan mayoritariamente entre personal de más edad.

ÍNDICE DE INCIDENCIA AT MORTALES EN JORNADA



Fuente: Ministerio de Trabajo y Economía Social. Estadísticas de accidentes de trabajo. Datos anuales 2020.

Las personas trabajadoras de menor edad presentan una menor incidencia respecto a este tipo de accidente para todos los años analizados. Y en el caso de las mujeres trabajadoras, la incidencia de los accidentes mortales en jornada de trabajo es inferior a la registrada para el conjunto de la población trabajadora y apenas se registran muertes entre trabajadoras con edades comprendidas entes 16 y 19 años y de entre 20 y 24 años.

ÍNDICE DE INCIDENCIA AT MORTALES EN JORNADA. VARONES

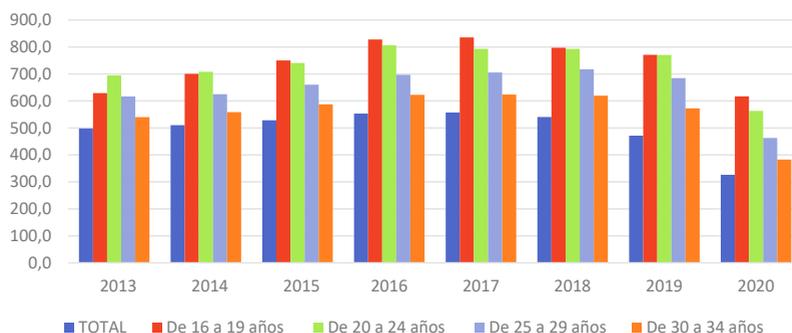


Fuente: Ministerio de Trabajo y Economía Social. Estadísticas de accidentes de trabajo. Datos anuales 2020.

EVOLUCIÓN DEL ÍNDICE DE INCIDENCIA DE LOS ACCIDENTES CON BAJA IN ITINERE

La incidencia de los accidentes con baja en el trayecto de ida y vuelta al trabajo es superior entre el personal de menor edad en comparación con la incidencia registrada para el total de la población trabajadora. Las mayores incidencias se registran entre las personas empleadas de 16 a 19 años y entre los de 20 a 24 años. Puntualizar que el descenso tan acusado que se produce en el año 2020 viene derivado de los efectos de la pandemia de COVID-19, muchas empresas recurrieron al teletrabajo para continuar con su actividad y en otras se paralizó la actividad, lo que provocó un descenso de los desplazamientos.

ÍNDICE DE INCIDENCIA AT CON BAJA IN ITINERE

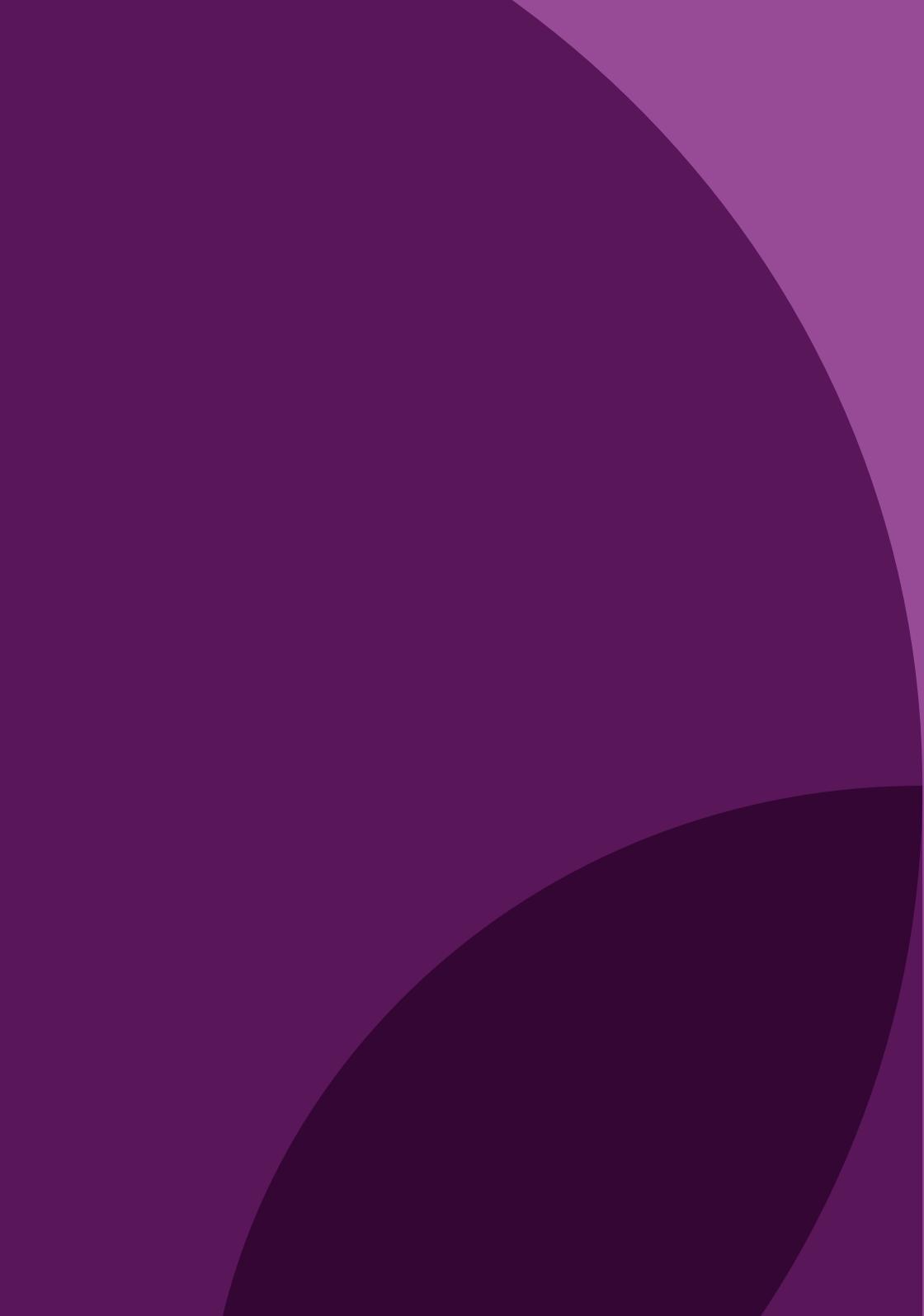


Fuente: Ministerio de Trabajo y Economía Social. Estadísticas de accidentes de trabajo. Datos anuales 2020.

Como se ha puesto de manifiesto, el colectivo de los trabajadores jóvenes es un grupo especialmente vulnerable en lo que respecta a sufrir accidentes en su puesto de trabajo. Debido a esta vulnerabilidad, la Estrategia Española de Seguridad y Salud en el Trabajo 2015-2020 considera necesaria la promoción de la seguridad y la salud en este colectivo.

“Variables como la edad y la temporalidad de la contratación impactan de manera específica en la siniestralidad. En particular, los cambios en el mercado laboral y la organización del trabajo han flexibilizado el tiempo de trabajo y las condiciones de estabilidad de los trabajadores más jóvenes, lo que repercute en peores indicadores de seguridad y bienestar físico y mental. Los índices de accidentes de trabajo en trabajadores jóvenes y trabajadores temporales son superiores al resto de trabajadores, situación que se ha producido durante años sucesivos y en distintas situaciones económicas”⁵.

⁵ Estrategia Española de Seguridad y Salud en el Trabajo 2015-2020. P. 15



SALUD Y RIESGOS

EN COLECTIVOS VULNERABLES



SALUD Y RIESGOS LABORALES

Para la Organización Mundial de la Salud (OMS) *“Salud se define como el estado de bienestar alcanzado mediante el equilibrio físico, psíquico y social del individuo”*, es decir, la salud es un estado de bienestar físico, mental y social completo y no meramente la ausencia de enfermedades. La mitad de la vida la solemos pasar trabajando; el trabajo normalmente es nuestro soporte económico y, por lo tanto, para desempeñar este ciclo vital es necesario preservar en lo posible la salud a lo largo de toda la vida laboral.

Las personas trabajadoras están expuestas a diferentes riesgos de origen laboral, que deben ser evaluados por la empresa, para evitar que se materialicen en daños para la salud, como enfermedades profesionales o accidentes de trabajo.

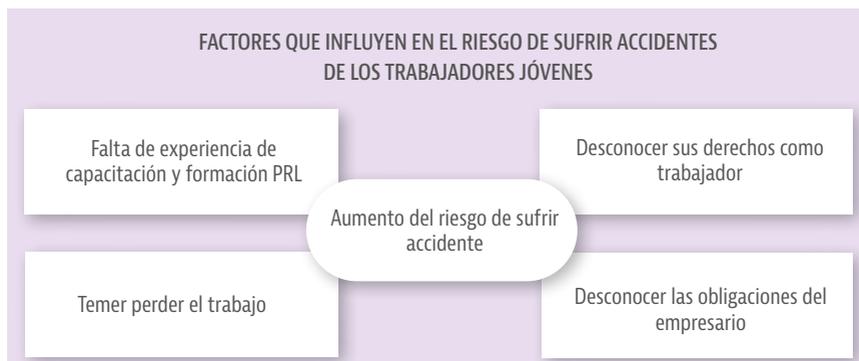
FACTORES DE RIESGO RELACIONADOS CON LAS PROFESIONES MÁS HABITUALES EN LOS JÓVENES

OCUPACIONES	FACTORES DE RIESGO		
	RUIDO	PSICOSOCIALES (ESTRÉS)	MÚSCULO-ESQUELÉTICO
Peones de la construcción	Ruido por motor a reacción de 130 decibelios (db)	Ritmo de trabajo elevado Trabajo a destajo Salario por pieza y productividad Falta de participación	Posturas incorrectas Cortes y pinchazos Golpes Caídas de ellos y objetos Sobreesfuerzos
Peones de las industrias manufactureras	Ruido de motores: 30 db Fresadoras: 80 db	Ritmo de trabajo elevado Trabajo a destajo Salario por pieza y productividad Falta de participación Trabajo monótono Tareas repetitivas	
Peones de transporte y descargadores	Ruidos constantes de motores: 102 db Torno: 80 db Remachadora: 120 db	Trabajo en plazo determinado Falta de autonomía Trabajo monótono Pocas exigencias en relación con la capacidad	Posturas Atropellos Accidentes Golpes Manipulación de cargas
Cajeros, taquilleros y otros empleados asimilados contrato directo al público y animadores	Conversaciones: 70 db Sonido de música: 90 db tanto ambiental como la que se escucha a través de cascos	Trabajo monótono Tareas repetitivas Ritmo de trabajo elevado Atracos	Movimientos repetitivos de manos y brazos Sedentarismo

<p>Otros técnicos y profesionales de apoyo a la gestión administrativa, teleoperadores de asistencia</p>	<p>Conversaciones: 70 db Equipos informáticos, teclados, faxes y teléfonos Ruidos de motores de refrigeración (aire acondicionado, calefacción)</p>	<p>Trabajo en plazo determinado Tareas repetitivas Trabajo monótono</p>	<p>Movimientos repetitivos de manos y brazos Sedentarismo Posturas incorrectas y forzadas</p>
<p>Trabajadores de los servicios de restauración</p>	<p>Conversaciones: 70 db Música repetitiva y cantante Ruidos de motores de refrigeración (aire acondicionado, calefacción) Ruidos fuertes de materiales de trabajo (platos, vasos, campanas extractoras, etc.) Tabaco</p>	<p>Ritmo de trabajo elevado Falta de autonomía Trabajo monótono Pocas exigencias en relación con la capacidad Tareas repetitivas Falta de participación y consulta No aporta nuevos conocimientos Violencia en el trabajo</p>	<p>Movimientos repetitivos de manos y brazos Posturas incorrectas y forzadas Ruido Cortes y pinchazos</p>
<p>Dependientes de comercio y asimilados</p>	<p>Conversaciones: 70 db Elevado volumen de la música, repetitiva y constante</p>	<p>Ritmo de trabajo elevado Tarea repetitiva Multifunción</p>	<p>Posturas incorrectas Disponer de muy poco espacio Golpes</p>

Fuente: Guía “Tu salud está en juego, conoce las enfermedades profesionales”. UGT juventud CEC, 2007

La exposición a los Riesgos Laborales puede producir de forma lenta y paulatina una serie de enfermedades, tanto profesionales (que son las legalmente reconocidas por la Administración), como otras enfermedades relacionadas con el trabajo; mientras que el accidente se produce de forma inmediata e inesperada.



Fuente: Sº de Salud Laboral y Medio Ambiente, UGT-CEC. “Ficha 06: Trabajadores jóvenes y PRL”. UGT - CEC 2018

Todas las cuestiones indicadas en la imagen anterior hacen necesario que se fomenten políticas que promuevan la seguridad y la salud de este colectivo, implicando a todos los trabajadores y trabajadoras, así como concienciando a todos los agentes involucrados.

Siguiendo una conducta preventiva se invierte en salud y también se contribuye a que tu empresa, con un sistema integrado de prevención, gane en calidad y competitividad; ya que se mejoran las condiciones de trabajo y con ello disminuyen los riesgos y los daños derivados del trabajo.

Cuando estés trabajando piensa en tu empresa como en un puzzle que está formado por trabajadoras y trabajadores, personal de dirección y mandos intermedios en donde cada uno constituye una pieza fundamental y, por lo tanto, están implicados a la hora de adoptar actitudes preventivas para que la cadena no se rompa.

La falta de formación e información entre las personas trabajadoras de menor edad respecto a los riesgos laborales presentes en su entorno laboral, es uno de los grandes problemas a los que se debe poner solución para evitar el elevado número de accidentes que sufren.

Según la Ley 31/1995, de 8 de noviembre de Prevención de Riesgos Laborales (LPRL), “los trabajadores tienen derecho a una protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo”, de hecho, los trabajadores y trabajadoras menores de edad son considerados como un grupo vulnerable que debe ser especialmente protegido, así el art. 27 LPRL indica lo siguiente:

“1. Antes de la incorporación al trabajo de jóvenes menores de dieciocho años, y previamente a cualquier modificación importante de sus condiciones de trabajo, el empresario deberá efectuar una evaluación de los puestos de trabajo a desempeñar por los mismos, a fin de determinar la naturaleza, el grado y la duración de su exposición, en cualquier actividad susceptible de presentar un riesgo específico al respecto, a agentes, procesos o condiciones de trabajo que puedan poner en peligro la seguridad o la salud de estos trabajadores.

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

En todo caso, el empresario informará a dichos jóvenes y a sus padres o tutores que hayan intervenido en la contratación, conforme a lo dispuesto en la letra b) del artículo 7

del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores aprobado por el Real Decreto legislativo 1/1995, de 24 de marzo, de los posibles riesgos y de todas las medidas adoptadas para la protección de su seguridad y salud.

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

Por otro lado, según lo recogido en el art. 29 LPRL, las personas trabajadoras también tienen obligaciones, siendo la principal de ellas la de velar por su propia seguridad y salud en el trabajo y la de otras personas a las que pueda afectar su actividad profesional, debiendo cooperar con el empresario y contribuir al cumplimiento de las obligaciones en materia de seguridad y salud en el trabajo, según las indicaciones del empresario, sus posibilidades y conocimiento, para ello:

- Realizarán un uso adecuado las máquinas, herramientas, sustancias, u otros medios con los que realicen su actividad,
- Usarán correctamente los equipos o medios de protección, de acuerdo con las instrucciones recibidas del empresario,
- No dejarán fuera de servicio y utilizar correctamente los dispositivos de seguridad existentes,
- Pondrán en conocimiento de su superior jerárquico y de los trabajadores designados para realizar acciones en materia preventiva o al servicio de prevención, sobre cualquier situación que pueda conllevar riesgos para la salud de los trabajadores.

El art. 14.2 LPRL relaciona las obligaciones en materia preventiva del empresariado: *“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 salud de los trabajadores”.*

Más concretamente, la gerencia cumplirá con la siguiente relación de obligaciones, las cuales afectan a todos los trabajadores de la empresa, independientemente de su edad o tipo de contrato laboral:

- Plan de prevención de riesgos laborales
- Evaluación de riesgos

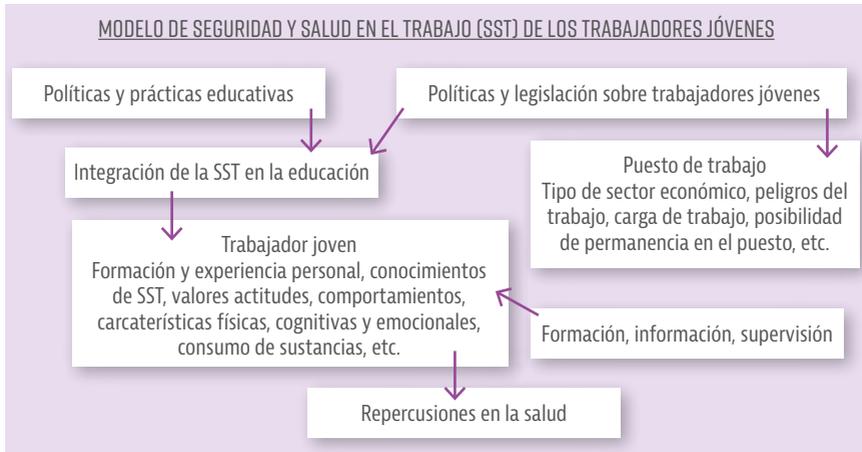
- Información, consulta y participación
- Formación del personal de la empresa
- Medidas de emergencia
- Vigilancia de la salud

Dada la enorme temporalidad en la contratación de las personas jóvenes, destacar igualmente el art. 28 LPRL sobre Relaciones de trabajo temporales, de duración determinada y en empresas de trabajo temporal, en el que se dice que *“los trabajadores con relaciones de trabajo temporales o de duración determinada, así como los contratados por empresas de trabajo temporal, deberán disfrutar del mismo nivel de protección en materia de seguridad y salud que los restantes trabajadores de la empresa en la que prestan sus servicios”*.

“El empresario adoptará las medidas necesarias para garantizar que, con carácter previo al inicio de su actividad, los trabajadores a que se refiere el apartado anterior reciban información acerca de los riesgos a los que vayan a estar expuestos, en particular en lo relativo a la necesidad de cualificaciones o aptitudes profesionales determinadas, la exigencia de controles médicos especiales o la existencia de riesgos específicos del puesto de trabajo a cubrir, así como sobre las medidas de protección y prevención frente a los mismos.”

“Dichos trabajadores recibirán, en todo caso, una formación suficiente y adecuada a las características del puesto de trabajo a cubrir, teniendo en cuenta su cualificación y experiencia profesional y los riesgos a los que vayan a estar expuestos” y “tendrán derecho a una vigilancia periódica de su estado de salud”

“En las relaciones de trabajo a través de empresas de trabajo temporal (ETT), la empresa usuaria será responsable de las condiciones de ejecución del trabajo en todo lo relacionado con la protección de la seguridad y la salud de los trabajadores. Corresponderá, además, a la empresa usuaria el cumplimiento de las obligaciones en materia de información. La ETT será responsable del cumplimiento de las obligaciones en materia de formación y vigilancia de la salud. A tal fin, la empresa usuaria deberá informar a la ETT, y ésta a los trabajadores afectados, antes de la adscripción de los mismos, acerca de las características propias de los puestos de trabajo a desempeñar y de las cualificaciones requeridas. La empresa usuaria deberá informar a los representantes de los trabajadores en la misma de la adscripción de los trabajadores puestos a disposición por la ETT. Dichos trabajadores podrán dirigirse a estos representantes en el ejercicio de sus derechos” en materia de seguridad y salud.”



Fuente: Modelo de seguridad y salud en el trabajo (SST) de los trabajadores jóvenes. Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo. FACTS 83

Desde RUGE hemos querido poner el énfasis en 2 colectivos específicos a los que es necesario atender en las tareas de representación sindical como es el caso de las personas becarias y las menores de edad.

COLECTIVOS CON SITUACIÓN DE MAYOR VULNERABILIDAD

Hemos visto cómo las personas jóvenes están expuestas a numerosos riesgos de origen laboral al ponerse a trabajar, debido a la precariedad de los puestos que ocupan. La precariedad laboral hace a la juventud muy vulnerable. Son varios los colectivos de jóvenes con especiales dificultades y vulnerabilidad, pero nos vamos a centrar en dos muy específicos para que en tu condición de Delegado o Delegada de Prevención podamos ayudarte a identificarlos.

Uno de los colectivos es el de las personas trabajadoras menores de edad, para quienes la falta de experiencia y en muchos casos de madurez, hace que desconozcan tanto el entorno del trabajo como los riesgos a los que se enfrentan. Sin embargo, para este colectivo, por sus especiales características, como el caso de la edad, si existe una regulación específica, empezando por el Estatuto de los Trabajadores.

Sin embargo, no es el caso de las personas becarias, quienes aun desarrollando labores y/o tareas en un trabajo carecen de una relación laboral con la empresa, enmascarando en muchas ocasiones puestos de trabajo encubiertos y a pesar de

tener, en algunos casos convenios entre empresa y centros educativos, carecen de una relación laboral que obligue a la empresa a cumplir la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

MENORES DE EDAD

La falta de experiencia e inmadurez, unida en algunos casos a la escasa formación en materia preventiva hacen que este colectivo este especialmente expuesto a sufrir una mayor siniestralidad laboral.

Las prohibiciones a la contratación de los menores de edad están reguladas por el Estatuto de los Trabajadores, en el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores. En él nos encontramos con dos artículos de aplicación, el 6 y el 7 en su apartado b.

“Artículo 6. Trabajo de los menores.

- 1. Se prohíbe la admisión al trabajo a los menores de dieciséis años.*
- 2. Los trabajadores menores de dieciocho años no podrán realizar trabajos nocturnos ni aquellas actividades o puestos de trabajo respecto a los que se establezcan limitaciones a su contratación conforme a lo dispuesto en la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, y en las normas reglamentarias aplicables.*
- 3. Se prohíbe realizar horas extraordinarias a los menores de dieciocho años.*
- 4. La intervención de los menores de dieciséis años en espectáculos públicos solo se autorizará en casos excepcionales por la autoridad laboral, siempre que no suponga peligro para su salud ni para su formación profesional y humana. El permiso deberá constar por escrito y para actos determinados.”*

Artículo 7.b, Capacidad para contratar:

“Podrán contratar la prestación de su trabajo:

b) Los menores de dieciocho y mayores de dieciséis años, que vivan de forma independiente, con consentimiento de sus padres o tutores, o con autorización de la persona o institución que le tenga a su cargo.

Si el representante legal de una persona de capacidad limitada la autoriza expresa o tácitamente para realizar un trabajo, queda ésta también autorizada para ejercitar los derechos y cumplir los deberes que se derivan de su contrato y para su cesación.

Remarcar que existen limitaciones a la contratación de trabajadores menores de 18 años en trabajos de especial riesgo (Decreto de 26 de julio de 1957 derogado parcialmente en lo relativo al trabajo de las mujeres).

Mencionar igualmente la Directiva 94/33/CE del Consejo, de 22 de junio de 1994, relativa a la protección de los jóvenes en el trabajo, que es de aplicación a las personas menores de 18 años con un contrato de trabajo y que en su art. 7 prohíbe el trabajo de este colectivo en trabajos:

- a. *“Que superen objetivamente sus capacidades físicas o psicológicas;*
- b. *Que impliquen una exposición nociva a agentes tóxicos, cancerígenos, que produzcan alteraciones genéticas hereditarias, que tengan efectos nefastos para el feto durante el embarazo o tengan cualquier otro tipo de efecto que sea nefasto y crónico para el ser humano;*
- c. *Que impliquen una exposición nociva a radiaciones;*
- d. *Que presenten riesgos de accidente de los que se pueda suponer que los jóvenes, por la falta de consciencia respecto de la seguridad o por su falta de experiencia o de formación, no puedan identificarlos o prevenirlos.*
- e. *Que pongan en peligro su salud por exponerles a frío o calor, ruidos, o a causa de vibraciones”.*

DEBES SABER QUE... las personas menores de 18 años, necesitan una mayor protección respecto a los riesgos laborales

Por tanto, las personas de menos de 18 años no deberían realizar estos trabajos:

- Aquellos que excedan sus capacidades físicas o mentales.
- Los que les expongan a sustancias tóxicas o cancerígenas.
- Los que les expongan a radiaciones.
- Aquellos que impliquen temperaturas extremas, ruido o vibraciones.
- Ni tampoco los que conlleven riesgos que es improbable que reconozcan o eviten por su falta de experiencia o formación o insuficiente atención a la seguridad y salud en el trabajo.

Y tal y como señala la Agencia Europea para la Seguridad y Salud en el Trabajo, en el Factsheet nº 62 titulado “La seguridad de los trabajadores jóvenes”, debes saber que hay empresas que asignan tutores a las personas jóvenes, para los que realiza las siguientes recomendaciones:

- *“Enseñarles lo correcto para su futura vida laboral.*
- *Animarles a participar, a que formulen preguntas sobre los riesgos y precauciones del trabajo y comuniquen cualquier riesgo que vean.*
- *Garantizar que pueden decir «no» si no están seguros de lo que tienen que hacer.*
- *Hacer hincapié en la necesidad de llevar el equipamiento correcto y tomar las precauciones necesarias.”*

BECARIOS

Para las personas cuyas condiciones de trabajo se basan en la realización de unas prácticas no laborales y/o becarias hay que tener en cuenta que también necesitan tener una prevención de riesgos, pese a que estas personas jóvenes carezcan de muchos otros derechos, como por ejemplo el de la remuneración. Pues la mayoría de las prácticas no laborales universitarias curriculares no son remuneradas, lo que significa que existen una gran cantidad de jóvenes realizando jornadas laborales completas sin cobrar un salario ni –de momento (se está a la espera de que se ponga en marcha el Real Decreto-ley 28/2018)- cotizar a la Seguridad Social. Y en el caso de las prácticas no laborales remuneradas, la remuneración suele ser muy baja, entre los 300 y 500 euros al mes. Además, la cotización a la Seguridad Social es obligatoria si existe remuneración de las prácticas, que consiste en una cuota fija de 51,05 euros por contingencias comunes -de los que 42,56 euros serán a cargo del empresario y 8,49 euros a cargo del estudiante- sin que exista obligación de cotizar por las contingencias de desempleo, ni al Fondo de Garantía Salarial, ni por formación profesional (Real Decreto 1543/2011, de 31 de octubre, y art. 44 Orden TMS/83/2019, de 31 de enero). Se ha dado un cambio legislativo, que todavía no se está aplicando, por el que las prácticas no laborales universitarias y de formación profesional deberán estar sujetas a cotización en la Seguridad Social, aunque no estén remuneradas (Real Decreto-Ley 28/2018, de 28 de diciembre).

No existe legislación en la que se contemple cuestiones relativas a algunos derechos de los que disfrutaban los trabajadores cuando existe una relación laboral, durante la

realización de prácticas no laborales a través de un convenio. No existe un Estatuto de los Estudiantes en Prácticas No Laborales, y, por tanto, no se contempla algunos derechos básicos como:

- Los tiempos de descanso
- Las vacaciones
- Permisos y bajas
- Coberturas de seguros de calidad
- Representación y negociación colectiva

Y en materia preventiva la norma que regula las obligaciones de las empresas es la Ley 31/1995, de Prevención de Riesgos Laborales, donde en su artículo 3 se dice que: “Esta Ley y sus normas de desarrollo serán de aplicación tanto en el ámbito de las relaciones laborales reguladas en el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, como en el de las relaciones de carácter administrativo o estatutario del personal al servicio de las Administraciones Públicas.”

Por eso, aunque la Ley de Prevención de Riesgos Laborales no menciona a los becarios como sujetos de aplicación de esta ley, esto no debería servir de excusa a las empresas que se acogen al Real Decreto-Ley 28/2018, que toma como una medida de extraordinaria y urgente necesidad, la modificación para que la actividad de participar en programas de formación, realizando prácticas no laborales en empresas, así como las prácticas académicas externas, al amparo de sus respectivas regulaciones, se incluyan en el sistema de la Seguridad Social, aunque no tengan carácter remunerado.

De este modo, las personas que participan en dichos programas y cumplen la ejecución de estas prácticas, quedan protegidas por el Régimen General de la Seguridad Social, como asimiladas a trabajadores y trabajadoras por cuenta ajena. El alta deja fuera la protección por desempleo. La obligación de cotizar corresponde a quien la norma aplicable determine en el caso de las prácticas y programas formativos remunerados, y a la empresa, institución o entidad donde se desarrollen las prácticas y programas formativos no remunerados, salvo que en el convenio o acuerdo de cooperación (si existe) se disponga que corresponde al centro educativo en el que alumnos y alumnas cursen sus estudios.

Entonces, dado que la realización de las prácticas formativas en empresas, instituciones o entidades incluidas en programas de formación, para la realización de prácticas

no laborales en empresas y la realización de prácticas académicas externas se encuentra amparado en dicha regulación legal permitiendo la inclusión de este colectivo en el sistema de la Seguridad Social aunque dichas prácticas no estén remuneradas y no existir una relación laboral como tal, sin embargo, desde RUGE entendemos que el hecho de que no haya una relación laboral no significa que las personas que se encuentren en los lugares de trabajo dentro de cualquier empresa no deberían ser indiferentes o quedarse fuera de cualquier medida de prevención de la salud y seguridad que la empresa tiene la obligación de implantar. Por ejemplo, si se va a visitar una obra y hay que ponerse el caso, una persona becaria deberá usar también este Equipo de Protección Individual o cualquier otro específico que se requiera en un determinado empleo de la misma forma que el resto de las personas empleadas.

La persona en prácticas debería acceder a derechos tales como usar los mismos EPI's igual que el resto del personal de la empresa, así como ser informado de los riesgos de su puesto de trabajo, explicándole las medidas a que está obligada a tomar la empresa ante una emergencia. Y es que a pesar de que no se de una relación laboral, cualquier persona becaria al entrar en un centro de trabajo su predisposición a los riesgos va a ser igual a la de cualquier persona que se encuentre trabajando en la empresa.

Para estos colectivos especiales y para los jóvenes en general, como delegada o delegado de prevención debes saber que las personas que trabajan como supervisores deberían tener en cuenta las características especiales que el trabajo con estas personas jóvenes implica. Y en este sentido, desde RUGE compartimos una serie de consejos que da la Agencia Europea para la Seguridad y Salud en el Trabajo en su Factsheet nº 62 titulada "La seguridad de los trabajadores jóvenes", que aparecen en el siguiente cuadro adjunto:

CONSEJOS PARA SUPERVISORES, TRABAJANDO CON PERSONAS JÓVENES

- *“Valorar las capacidades/la competencia del joven para las tareas asignadas.*
- *Identificar los riesgos que puedan causar lesiones a los jóvenes; la gente joven es más vulnerable y es posible que precise una supervisión más estrecha que otros trabajadores.*
- *Poner en práctica controles/precauciones eficaces para prevenir las lesiones como, por ejemplo, dispositivos de seguridad, barreras, prohibiciones, inspecciones, controles de detección, información, formación, procedimientos y supervisión.”*

- *Mejorar y simplificar continuamente las prácticas laborales seguras. Informar e instruir sobre buenas prácticas.*
- *Hacer demostraciones del procedimiento correcto, a un ritmo lento si es necesario.*
- *Asignar las tareas de acuerdo con la capacidad de la persona y realizar una supervisión directa hasta que sea competente.*
- *Comprobar que comprenden el procedimiento correcto y las precauciones necesarias.*
- *Observar su rendimiento y repetir la demostración, si es necesario, para reforzar el aprendizaje.*
- *Escucharles, consultarles y compartir con ellos, por ejemplo fomentando su participación en la evaluación de los riesgos. Informar a los jóvenes sobre dónde pueden obtener ayuda/ asesoramiento en su ausencia y qué deben hacer si tienen dudas.*
- *Asegurarse de que están al corriente de los procedimientos de emergencia.*
- *Facilitar cualquier procedimiento escrito de seguridad y salud laboral y el equipamiento/prendas de protección individual necesarios para el desempeño de la tarea.*
- *Inculcar valores, explicar la importancia de la salud y la seguridad laboral, promover actitudes correctas, concienciar y dar buen ejemplo.*
- *Motivar, amistosamente, facilitando las cosas y orientando.*
- *Controlar, organizando y disciplinando si es necesario.”*

Fuente: FACTSHEETS 62 - La seguridad de los trabajadores jóvenes — Consejos para los supervisores Agencia Europea para la Seguridad y Salud en el Trabajo.



NOCIONES DE PREVENCIÓN

PARA EVITAR LOS RIESGOS Y MEJORAR LA SALUD



¿QUÉ ES EL PLAN DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES?

“La prevención de los riesgos laborales debe integrarse en el sistema general de gestión de la empresa, tanto en el conjunto de sus actividades, como en todos los niveles jerárquicos de ésta, a través de la implantación y aplicación de un plan de prevención de riesgos laborales” (Art.16 LPRL)

El empresario está obligado a elaborar el Plan de Prevención de Riesgos Laborales, según lo establecido en el art. 16 LPRL que regula el contenido de dicho plan.

El Plan de Prevención de Riesgos Laborales debe incluir la evaluación de riesgos y la planificación de la actividad preventiva en la que tiene que quedar reflejada la estructura organizativa, los responsables, las funciones, las prácticas, los procedimientos, los procesos y los recursos necesarios para llevar a cabo las distintas acciones en materia preventiva.

¿QUÉ ES LA EVALUACIÓN DE RIESGOS LABORALES?

La evaluación de riesgos es *“el proceso dirigido a estimar la magnitud de aquellos riesgos que no hayan podido evitarse, obteniendo la información necesaria para que el empresario esté en condiciones de tomar una decisión apropiada sobre la necesidad de adoptar medidas preventivas y, en tal caso, sobre el tipo de medidas que deban adaptarse.” (art. 3.1 del Reglamento de los Servicios de Prevención).*

El empresario tiene que elaborar una evaluación inicial en base a *“la naturaleza de la actividad, las características de los puestos de trabajo existentes y de los trabajadores que deban desempeñarlos” (art. 16.2 LPRL).*

También tendrá que realizarse una evaluación de riesgos para la elección de los equipos de trabajo, sustancias y preparados químicos y para el acondicionamiento de los lugares de trabajo.

Una evaluación de riesgos laborales tiene que contener la siguiente información:

- Identificación del puesto de trabajo
- Riesgos del puesto
- Trabajadores afectados

- Resultado de la evaluación
- Medidas preventivas a aplicar
- Referencia a los criterios y procedimientos de evaluación y de los métodos de medición, análisis o ensayo utilizados.

La evaluación de riesgos tendrá que repetirse y adaptarse a las nuevas circunstancias cuando cambie el puesto de trabajo, las condiciones laborales o las condiciones personales del trabajador.

También deberá repetirse *“cuando se hayan detectado daños a la salud de los trabajadores o se haya apreciado a través de controles periódicos, incluida la vigilancia de la salud, que las actividades preventivas pueden ser inadecuadas o insuficientes”* (art. 6 Reglamento de los servicios de prevención).

¿QUÉ ES LA PLANIFICACIÓN DE LA ACTIVIDAD PREVENTIVA?

La Planificación de la actividad preventiva tiene que incluir aquellas medidas preventivas necesarias para eliminar o reducir y controlar los riesgos que hayan sido puestos de manifiesto por la evaluación de riesgos, indicando los plazos y responsables para su ejecución, así como los medios humanos y materiales necesarios (art. 16.2 b) LPRL).

Además, *“el empresario deberá asegurarse de la efectiva ejecución de las actividades preventivas incluidas en la planificación, efectuando para ello un seguimiento continuo de las mismas”* (art. 16.2 b) LPRL).

El plan de prevención tiene que incluir los siguientes apartados (art 9.1 Reglamento de los servicios de prevención):

- Actividades preventivas derivadas de la evaluación
- Medidas de emergencia y evacuación
- Vigilancia de la salud de los trabajadores
- Formación e información de los trabajadores en materia preventiva
- Coordinación de la prevención de riesgos laborales en la empresa

¿QUÉ ES LA VIGILANCIA DE LA SALUD?

La vigilancia de la salud son reconocimientos médicos periódicos para comprobar el estado de salud de los trabajadores y trabajadoras en función de los riesgos a los que estén expuestos, por lo tanto, no es suficiente con la realización de pruebas genéricas, sino que las pruebas que se realicen deberán ser específicas para los riesgos a los que estén expuestos.

Es gratuita para los trabajadores y la realiza el servicio médico del servicio de prevención, no confundir con la Mutua colaboradora con la Seguridad Social.

Según el art. 22 LPRL, el empresario deberá garantizar la vigilancia de la salud de los trabajadores, independientemente del tipo de contrato.

La realización de la vigilancia de la salud es voluntaria para los trabajadores excepto para las siguientes excepciones, previo informe de los representantes de los trabajadores:

- *“Cuando la realización de los reconocimientos médicos sea imprescindible para evaluar los efectos de las condiciones de trabajo sobre la salud de los trabajadores.*
- *Para verificar si el estado de la salud del trabajador puede constituir un peligro para el mismo, para los demás trabajadores o para terceros.*
- *Cuando así venga establecido en una disposición legal.”*

En la vigilancia de la salud se tiene que guardar el derecho a la intimidad de las personas trabajadoras y la confidencialidad de los datos de salud. El empresario no podrá tener acceso a los resultados del reconocimiento médico y estos resultados no podrán ser utilizados con fines discriminatorios ni en perjuicio del trabajador.

Por último, la vigilancia de la salud deberá realizarse:

- Tras la incorporación al trabajo o tras la asignación de nuevas tareas con nuevos riesgos para la seguridad y salud.
- Tras una larga ausencia del puesto de trabajo por motivos de salud.
- Periódicamente para evaluar si los riesgos laborales están afectando a la salud de los trabajadores.

- Posteriormente a la finalización de la relación laboral, en aquellos casos en que la naturaleza de los riesgos a los que estuvo expuesto el trabajador lo haga necesario.

¿CUÁLES SON LAS MEDIDAS DE EMERGENCIA?

El empresario, teniendo en cuenta el tamaño y la actividad de la empresa y si existe presencia de personas ajenas a la propia empresa, deberá *“analizar las posibles situaciones de emergencia y adoptar las medidas necesarias en materia de primeros auxilios, lucha contra incendios y evacuación de los trabajadores”* (art. 20 LPRL)

El empresario designará al personal encargado de poner en práctica estas medidas debiendo *“poseer la formación necesaria, ser suficiente en número y disponer del material adecuado”* además tendrá que comprobar de forma periódica el correcto funcionamiento de las medidas de emergencia adoptadas. También, el empresario deberá organizarse con servicios externos a la empresa como por ejemplo de primeros auxilios, asistencia médica de urgencia, salvamento y lucha contra incendios.

¿QUÉ SON LOS EQUIPOS DE PROTECCIÓN INDIVIDUAL (EPIS)?

El empresario tiene que proporcionar a las personas trabajadoras los equipos de protección individual (EPIS) adecuados a los riesgos a los que están expuestos en su puesto de trabajo. Estos equipos tendrán que utilizarse cuando los riesgos no hayan podido evitarse o reducirse mediante medidas de protección colectivas, medios técnicos o procedimientos de organización del trabajo.

El empresario deberá dar instrucciones a las personas trabajadoras acerca del uso y mantenimiento de los EPIS y estas últimas deberán seguir las instrucciones dadas.

¿QUÉ HAY QUE SABER SOBRE PRIMEROS AUXILIOS⁶?

Podemos definir Primeros Auxilios como el conjunto de actuaciones, tratamiento y cuidados de emergencia que se dan a un trabajador de forma inmediata y provisional en caso de accidente o enfermedad repentina, antes de disponer de apoyo médico completo.

⁶ Guía de prevención en riesgos laborales para jóvenes, UGT Juventud CEC, 2000

Como criterios generales de actuación en caso de accidente podemos señalar:

1. Conservar la calma en todo momento: Para que la intervención sea eficaz, debemos estar tranquilos para actuar con rapidez.
2. Hacer un rápido examen de la situación: Es fundamental detectar las posibles fuentes de riesgo que peritan en el lugar del accidente y, actuar sobre ellas.
3. Localizar a todos los afectados: Nuestra actuación debe priorizarse sobre aquellas personas cuyo estado revista mayor gravedad. Cuando se llega al lugar de accidente no se debe comenzar a actuar curando al primer herido que se encuentre, ya que puede haber otros heridos más graves y que necesiten ayuda más urgente.
4. Solicitar auxilio con la mayor urgencia posible, indicando el lugar exacto donde se ha producido el accidente, el número y el estado aparente de la víctima.
5. Una vez se ha efectuado el rescate de las víctimas no se debe cambiar de sitio al accidentado antes de cerciorarse de su estado y, haberle proporcionado los primeros auxilios.
6. Tranquilizar a la víctima.

Lo primero que hay que hacer es, realizar una evaluación del estado del accidentado que supone recoger de forma sistemática y precisa todos aquellos datos que puedan ser de utilidad para facilitar, no sólo la actuación de los primeros auxilios sino también la posterior intervención de los equipos médicos.

Existen dos formas complementarias y consecutivas de evaluar una situación:

- a. Evaluación inicial: es una situación de urgencia. Lo primero que debe hacerse es una rápida evaluación del estado de la persona accidentada.
 - Esta valoración se inicia con la primera impresión que se tiene al ver a la persona herida y las circunstancias que rodean al accidente, comprobando las constantes vitales de la persona accidentada, para, realizar un examen básico comprobando:
 - Respiración: se debe comprobar la respiración de la persona accidentada, movimiento del tórax, sentir la salida del aire por la nariz y la boca...

- Circulación sanguínea: actividad del corazón y ausencia de grandes hemorragias; comprobar el pulso, examinar si el corazón late con normalidad...
 - Conciencia: actividad del Sistema Nervioso.
- b. Evaluación secundaria: en un segundo lugar hay que proceder a una revisión más detenida del estado del accidentado, con lo que se comprueba si existen lesiones o alteraciones importantes, fijando la atención en tres puntos:
- Comprobación de las funciones vitales.
 - Exploración física general: se han de buscar fracturas de miembros o columna vertebral, golpes recibidos en la cabeza, tórax y/o espalda que pueden producir lesiones o hemorragias internas.
 - Entrevista: se interrogará al accidentado y si no está consciente a otras personas que conozcan lo sucedido.

Es conveniente anotar algunos datos básicos que luego servirán al servicio médico como, por ejemplo:

- Datos personales.
- Constantes vitales.
- Enfermedades que padezca.
- Medicación que toma
- Alergias a medicamentos.
- Localización de dolores.
- Explicaciones sobre lo sucedido.
- Actuaciones de primeros auxilios realizadas.

A continuación, te ofrecemos algunas orientaciones sobre las actuaciones concretas que deben desarrollarse en una intervención básica de primeros auxilios:

HERIDAS: la manera de actuar ante una herida es el siguiente:

1. Limpiar la zona afectada.
2. Lavar con abundante agua.
3. Limpiar con una gasa.
4. Desinfectar la herida con antiséptico.
5. Cubrir la herida con una gasa estéril y fijarla con esparadrapo.
6. No utilizar algodón en contacto con la herida.

HEMORRAGIAS: Cuando se produce una hemorragia hay que:

1. Taponar la herida.
2. Cubrirla con un apósito y comprimir. Pasados 5 minutos atar el apósito fuertemente mediante vendas.
3. Si la herida continúa sangrando, poner otras vendas sobre la misma sin retirar la anterior, a la vez que se lava la extremidad afectada. Si se ha empapado de sangre las gasas se ponen otras sin quitar las primeras.
4. Compresión de la arteria por encima de la herida si la hemorragia sigue o si hay algún cuerpo extraño.

Para hacer un vendaje comprensivo se aprieta a tope con un pañuelo o venda la herida y, poniendo el nudo por encima de la herida, se espera unos 15 minutos (tiempo que tarda en formarse el coágulo).

Si la sangre se ha coagulado es mejor no tocar la herida para evitar la reproducción de la herida.

QUEMADURAS: las quemaduras pueden ser de 1er grado, de 2º grado y de 3er grado. Además de la profundidad, hay que tener en cuenta la extensión de la misma por la pérdida de líquidos corporales que toda quemadura conlleva.

Si no eres personal sanitario o especializado en ello, es difícil que sepas diferenciar una quemadura de otra, por eso, lo ideal es que llames a una persona preparada.

La extensión de la zona quemada es decisiva para la evaluación del accidente; las quemaduras cuya extensión es mayor que la superficie de una mano se consideran lesiones importantes, a excepción de las de 1er grado. Hasta que llegue alguien el personal preparado en primeros auxilios, de manera general algunas medidas a seguir son:

1. El accidentado no debe correr porque se aviva el fuego.
2. Debe ponerse en posición horizontal y rodar sobre sí mismo y, envolverse en mantas.
3. Retirar anillos, pulseras y la ropa comprensiva. Lavar la herida con suero salino, o en su defecto con agua fresca y limpia.

En quemaduras de 1er y 2º grado realizaremos un tratamiento local:

1. Aplicaremos agua fría que elimina parte del dolor y descende el foco de calor.
2. Limpiar alrededor de la herida con antiséptico
3. Untar con vaselina estéril, aceite de parafina o pomada.
4. No abrir la ampolla ya que esto dejaría vía libre a los gérmenes aumentando el riesgo de infección y la sensación de dolor.

Ante quemaduras de tercer grado o muy graves se dará un tratamiento general, vigilando siempre las constantes vitales:

1. Acostar a la víctima y tranquilizarla.
2. No quitarle la ropa a menos que esté empapada en líquido cáustico como la sosa o la lejía.
3. No tocar ni aplicar ninguna sustancia sobre la quemadura.
4. Cubrir las lesiones con compresas estériles secas, paños o sábanas limpias.
5. Tapar con una manta al accidentado.
6. Si puede beber, darle agua a la que se habrá añadido una cucharadita de sal y otra de bicarbonato por cada litro de agua.
7. Trasladar a un hospital con carácter de urgencia.

RESPIRACIÓN: en la evaluación inicial lo primero que hay que hacer es comprobar si existe respiración:

1. Nos debemos situar a la altura de los hombros, retirando o aflojando la ropa y objetos que molesten el pecho de la víctima.
2. Colocaremos al sujeto sobre un plano duro, boca arriba con los brazos a lo largo del cuerpo.
3. Comprobaremos la respiración acercando un lateral de nuestra cara a la boca y la nariz de la víctima para sentir la entrada y salida de aire.
4. Si no sentimos la respiración, comprobar que la boca y faringe están libres de objetos que puedan obstruir las vías aéreas.

La lengua también puede obstruir el paso del aire para evitarlo, hay que hacer una maniobra que se denomina “hiperextensión”: pondremos una mano en la frente que empujará hacia abajo y, la otra en la nuca que tirará hacia arriba, consiguiendo así estirar el cuello elevando la mandíbula.

Si hay respiración giraremos la cabeza hacia un lado y pasaremos a realizar una evaluación secundaria; si por el contrario no hay respiración realizaremos la respiración boca a boca y volveremos a tomar el pulso.

BOCA A BOCA: consiste en introducir en los pulmones de la víctima el aire de nuestra boca, laringe, faringe, tráquea y bronquios antes de que quede viciado por nuestra propia respiración. Los pasos a seguir son:

1. Manteniendo el cuello de la víctima en extensión pegaremos los labios herméticamente alrededor de la boca del accidentado mientras pinzamos la nariz con los dedos índice y pulgar de la mano que mantenemos en la frente; le insuflaremos el aire con fuerza moderada durante no más de 2 segundos a la vez que miramos el tórax y el abdomen y, nos aseguramos que el tórax sube.
2. No retirar la mano de la nuca, si lo hacemos porque la boca está firmemente cerrada y es necesario abrirla no la apoyéis en la garganta ya que impediría la entrada de aire.
3. Si al insuflar el aire vemos que el abdomen sube es porque el aire pasa al estómago en vez de los pulmones; entonces hemos de corregir la postura de la cabeza realizando de nuevo la hiperextensión.

PULSO: el pulso lo vamos a localizar en cualquiera de las arterias carótidas situadas en el cuello a ambos lados de la nuez.

1. Utilizaremos 2 ó 3 dedos (nunca el pulgar) de la mano que teníamos en la nuca, que, haremos resbalar por cualquiera de los laterales de la tráquea (mejor el lado opuesto a nosotros).
2. Si sentimos el pulso seguiremos realizando la boca a boca a ritmo de 1 insuflación cada 5 segundos.
3. Si no sentimos en pulso NO golpear el tórax con el puño, comenzaremos el masaje cardíaco externo.

MASAJE CARDÍACO EXTERNO: Consiste en comprimir el corazón entre el esternón y la columna vertebral cargando nuestro peso sobre el tercio inferior del esternón de la víctima.

1. Para localizar este punto con exactitud seguiremos con los dedos de la mano el borde inferior de la costilla en dirección al esternón, y en la zona central del pecho chocaremos con la punta cartilaginosa del esternón. En este punto pondremos 2 ó 3 dedos de la otra mano en dirección a la cabeza y aquí, colocaremos el talón de la primera mano.
2. Sin apoyar ni la palma de la mano ni los dedos sobre la víctima, pondremos la otra mano sobre la primera, entrelazando los dedos, y, con los brazos rectos y perpendiculares al pecho de la víctima dejaremos caer nuestro peso con el fin de descender al tórax unos centímetros.
3. Las comprensiones tienen que ser secas y rítmicas, contaremos hasta llegar a 15 donde volveremos a dar dos insuflaciones rápidas y de nuevo daremos masajes.
4. Al finalizar cada secuencia volveremos a valorar el pulso está presente, si no hay pulso seguiremos realizando el masaje. Si hay pulso volveremos a valorar la respiración.
5. Daremos por finalizado el masaje cuando:
 - Otra persona nos sustituya.
 - Estemos agotados y no podemos continuar con la reanimación.

- Recupere las constantes vitales.
- Un médico certifique el fallecimiento

¿QUÉ INFORMACIÓN EN MATERIA PREVENTIVA DEBE FACILITAR EL EMPRESARIO?

El empresario deberá garantizar que los trabajadores reciban información relacionada con: (art. 18 LPRL)

- *“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 de emergencia, primeros auxilios, lucha contra incendios y evacuación de trabajadores.”*

En caso de que la empresa cuente con representantes de los trabajadores, facilitara esta información a través de ellos.

Por otro lado, informará de forma individualizada sobre *“los riesgos específicos que afecten a su puesto de trabajo o función y de las medidas de protección y prevención aplicables a dichos riesgos”*, por ejemplo, tendrá que informar sobre los resultados de la evaluación de riesgos laborales y de las medidas preventivas.

¿EL EMPRESARIO DEBE FACILITAR FORMACION EN MATERIA PREVENTIVA?

Las personas trabajadoras debemos recibir formación en materia preventiva, independientemente de la modalidad de contratación o la duración de esta. Esta formación deberá ser teórico-práctica, suficiente y adecuada a los riesgos presentes en el trabajo diario. (art. 19 LPRL)

La formación deberá impartirse, siempre que sea posible, dentro de la jornada de trabajo o, sino es posible, en otro horario distinto, pero con el descuento del tiempo invertido en la misma de la jornada de trabajo.

La formación en materia preventiva la debe facilitar la propia empresa, pudiéndola impartir mediante medios propios o concertándola con servicios ajenos, siendo siempre gratuita para las personas trabajadoras.

La formación debe impartirse:

- en el momento de la contratación de la persona trabajadora,
- en el caso que se produzcan cambios en las funciones que desarrolla,
- cuando se introduzcan nuevas tecnologías o cambios en los equipos de trabajo.

¿EL EMPRESARIO DEBE CONSULTAR A LAS PERSONAS TRABAJADORAS SOBRE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO?

Si, según lo dispuesto en el art. 33 LPRL, *“El empresario deberá consultar a los trabajadores, con la debida antelación”* sobre las cuestiones que afecten a la seguridad y salud en el trabajo, estas consultas se canalizan a través de los delegados de prevención.

Por tanto, el empresario tendrá que consultar a los delegados de prevención sobre:

- *“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.”*

QUÉ DEBES SABER

SI ERES DELEGADO O DELEGADA DE PREVENCIÓN



¿QUIÉNES SON LOS DELEGADOS DE PREVENCIÓN?

La Ley de Prevención de Riesgos Laborales crea la figura del delegado de prevención, dotándole de competencias, facultades y garantías, encomendándole las labores de participación y representación de los trabajadores frente a la empresa.

Por lo tanto, *“los delegados de prevención son los representantes de los trabajadores con funciones específicas en materia de prevención de riesgos en el trabajo”*. (art. 35.1 LPRL)

A través de estos representantes de los trabajadores se canalizan los derechos de información, consulta y participación en el ámbito de la prevención de riesgos laborales.

“Los delegados de prevención son designados por y entre los representantes del personal” (art.35.2 LPRL), pero existe la posibilidad de establecer otros sistemas de designación, a través de la negociación colectiva *“garantizando siempre que la facultad de designación corresponde a los representantes del personal o a los propios trabajadores”* (art. 35.4 LPRL).

Nº de trabajadores	Nº delegados de prevención
De 6 a 30	1 (delegado de prevención = delegado de personal)
De 31 a 49	1
De 50 a 100	2
De 101 a 500	3
De 501 a 1000	4
De 1001 a 2000	5
De 2001 a 3000	6
De 3001 a 4000	7
De 4001 en adelante	8

¿QUÉ COMPETENCIAS TIENEN LOS DELEGADOS DE PREVENCIÓN?

Como se ha mencionado anteriormente la LPRL atribuye a los delegados de prevención una serie de competencias (art. 36.1 LPRL):

1. *Colaborar con la dirección de empresa en la mejora de la acción preventiva.*
2. *Promover y fomentar la cooperación de los trabajadores en la ejecución de la normativa sobre prevención de riesgos laborales:*
3. *Ser consultados por el empresario, con carácter previo a su ejecución, acerca de las decisiones a que se refiere el art. 33 LPRL, entre ellas se encuentran las siguientes:*
 - *Planificación y organización del trabajo en la empresa y la introducción de nuevas tecnologías.*
 - *Organización y desarrollo de las actividades de protección de la salud y prevención de los riesgos profesionales en la empresa.*
 - *Designación de los trabajadores encargados de las medidas de emergencia.*
 - *Los procedimientos de información y la documentación sobre las obligaciones empresariales.*
 - *Formación en materia preventiva.*
 - *Otras acciones con efectos sustanciales sobre la seguridad y la salud de los trabajadores.*
4. *Ejercer una labor de vigilancia y control sobre el cumplimiento de la normativa de prevención de riesgos laborales.*

¿QUÉ FACULTADES TIENEN LOS DELEGADOS DE PREVENCIÓN?

Las facultades que ostentan los delegados de prevención vienen recogidas en el art. 36.2 LPRL:

1. *“Acompañar a los técnicos en las evaluaciones de riesgos, así como a los Inspectores de Trabajo en las visitas al centro de trabajo para comprobar el cumplimiento de la normativa en prevención de riesgos laborales, pudiendo formular aportaciones ante ellos.*
2. *Tener acceso a la información y documentación relativa a las condiciones de trabajo para el ejercicio de sus funciones.*

3. *Recibir del empresario la información obtenida por este de los encargados de las actividades preventivas de la empresa, así como de los organismos competentes para la seguridad y salud de los trabajadores.*
4. *Ser informados por el empresario sobre los daños a la salud de los trabajadores tras haber tenido conocimiento de ellos.*
5. *Realizar visitas a los lugares de trabajo para ejercer su labor de vigilancia y control del estado de las condiciones de trabajo.*
6. *Recabar del empresario la adopción de medidas de carácter preventivo, pudiendo efectuar propuestas al empresario, así como al Comité de Seguridad y Salud.*
7. *Proponer al órgano de representación de los trabajadores la adopción del acuerdo de paralización de actividades en caso de riesgo grave e inminente.”*

¿QUÉ GARANTÍAS TIENEN LOS DELEGADOS DE PREVENCIÓN?

Las garantías de los delegados de prevención se articulan para que estos representantes de los trabajadores puedan ejercer sus funciones libremente, sin que puedan ser condicionados por presiones de la parte empresarial o de otros trabajadores, vienen recogidas en el art.37 LPRL, así como en los arts. 40.5 y 68 LET.

Las garantías son las siguientes:

- *“Apertura de expediente contradictorio en el supuesto de sanciones por faltas graves o muy graves, en el que serán oídos, aparte del interesado, el comité de empresa o restantes delegados de personal.*
- *Prioridad de permanencia en la empresa o centro de trabajo respecto de los demás trabajadores, en los supuestos de suspensión o extinción por causas tecnológicas o económicas.*
- *No ser despedido ni sancionado durante el ejercicio de sus funciones ni dentro del año siguiente a la expiración de su mandato, salvo en caso de que ésta se produzca por revocación o dimisión, siempre que el despido o sanción se base en la acción del trabajador en el ejercicio de su representación... (Esta garantía de inmunidad no se hace extensiva a la exigencia de responsabilidades por acciones ajenas a sus funciones como delegado de prevención)*

- *Así mismo no podrá ser discriminado en su promoción económica o profesional en razón, precisamente del desempeño de su representación.*
- *Expresar, con libertad sus opiniones en las materias concernientes a la esfera de su representación, pudiendo publicar y distribuir, sin perturbar el normal desenvolvimiento del trabajo, las publicaciones de interés laboral o social, comunicándolo a la empresa.*
- *Disponer de un crédito de horas mensuales retribuidas cada uno de los miembros del comité o delegado de personal en cada centro de trabajo, para el ejercicio de sus funciones o de representación” (art. 68 LET)*
- *Recibir formación en materia preventiva para el correcto ejercicio de sus funciones. La formación debe ser proporcionada por el empresario y deberá adaptarse a la evolución de los riesgos y a la aparición de nuevos, repitiéndose periódicamente en caso necesario. (art. 37.2 LPRL)*

¿QUÉ ES EL COMITÉ DE SEGURIDAD Y SALUD?

El Comité de Seguridad y Salud es un órgano que debe constituirse en las empresas o centros de trabajo de más de 50 trabajadores, en el que se tratan temas preventivos.

“El Comité de Seguridad y Salud es el órgano paritario y colegiado de participación destinado a la consulta regular y periódica de las actuaciones de la empresa en materia de prevención de riesgos.” (art.38 LPRL)

Forman parte del Comité los Delegados de Prevención, representando a las personas trabajadoras, y el empresario y/o sus representantes, en igual número a de los Delegados.

En las reuniones de este Comité podrán participar, con voz, pero sin voto, los Delegados Sindicales y los responsables técnicos de la prevención en la empresa, siempre que no estén en la composición del mismo. También pueden participar personas trabajadoras de la empresa que cuenten con una especial cualificación o información respecto de concretas cuestiones que se debatan y técnicos en prevención ajenos a la empresa, siempre que así lo solicite alguna de las representaciones.

Las reuniones del Comité son trimestrales y siempre que lo solicite alguna de las representaciones en el mismo.

¿QUÉ COMPETENCIAS Y FACULTADES TIENE EL COMITÉ DE SEGURIDAD Y SALUD?

Según el art. 39 LPRL, el Comité de Seguridad y Salud tiene las siguientes competencias:

“a) Participar en la elaboración, puesta en práctica y evaluación de los planes y programas de prevención de riesgos de la empresa. A tal efecto, en su seno se debatirán, antes de su puesta en práctica y en lo referente a su incidencia en la prevención de riesgos, la elección de la modalidad organizativa de la empresa y, en su caso, la gestión realizada por las entidades especializadas con las que la empresa hubiera concertado la realización de actividades preventivas; los proyectos en materia de planificación, organización del trabajo e introducción de nuevas tecnologías, organización y desarrollo de las actividades de protección y prevención... y proyecto y organización de la formación en materia preventiva.

b) Promover iniciativas sobre métodos y procedimientos para la efectiva prevención de los riesgos, proponiendo a la empresa la mejora de las condiciones o la corrección de las deficiencias existentes.”

A continuación, se detallan las facultades del Comité de Seguridad y Salud otorgadas por el art. 39 LPRL:

- a. *“Conocer directamente la situación relativa a la prevención de riesgos en el centro de trabajo, realizando a tal efecto las visitas que estime oportunas.*
- b. *Conocer cuántos documentos e informes relativos a las condiciones de trabajo sean necesarios para el cumplimiento de sus funciones, así como los procedentes de la actividad del servicio de prevención, en su caso.*
- c. *Conocer y analizar los daños producidos en la salud o en la integridad física de los trabajadores, al objeto de valorar sus causas y proponer las medidas preventivas oportunas.*
- d. *Conocer e informar la memoria y programación anual de servicios de prevención.”*

DENUNCIAS A LA INSPECCIÓN DE TRABAJO

En caso de incumplimiento empresarial de las obligaciones estipuladas por la normativa en prevención de riesgos laborales, los delegados de prevención podrán denunciar los hechos ante la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.

Como recomendación, previamente a la denuncia ante Inspección de Trabajo, proponemos que los delegados de prevención expresen por escrito, tanto al empresario como al Servicio de Prevención y al Comité de Seguridad y Salud, si existiera, aquellos incumplimientos en materia preventiva de los que se pide la subsanación, dando un plazo razonable para ello, incluso pueden proponer medidas correctivas. Es importante que estos escritos estén fechados, firmados y pasados por registro.

En las reuniones del Comité de Seguridad y Salud también deben tratarse las deficiencias en materia preventiva, dejando constancia en el acta de las reclamaciones de los delegados de prevención y la postura de la parte empresarial.

Una vez realizadas estas reclamaciones ante la empresa y en caso de que no se hayan tenido en cuenta, los delegados de prevención pueden proceder a denunciar ante la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.

La denuncia deberá contener los siguientes aspectos recogidos en el art. 9.1.f del Real Decreto 928/1998:

- Datos de identificación personal del denunciante y su firma
- Los hechos presuntamente constitutivos de infracción
- Fecha y lugar de su acaecimiento
- Identificación de los presuntamente responsables
- Demás circunstancias relevantes, fundamentando con normas jurídicas las reclamaciones de los delegados de prevención, o adjuntando, si se dispusiera de ellos, de informes ya sean técnicos, médicos, psicológicos, etc. en los casos en que sea necesario.

A la hora de interponer una denuncia antes la Inspección de Trabajo y Seguridad Social os recomendamos que acudáis al sindicato para recibir asesoría al respecto.

QUÉ DEBES HACER

SI ERES DELEGADO O DELEGADA DE PREVENCIÓN



¿QUÉ HACER EN CASO DE ACCIDENTE LABORAL?

Un accidente laboral es “toda aquella lesión corporal que el trabajador sufra con ocasión o por consecuencia del trabajo que ejecute por cuenta ajena”. (art. 156 de la Ley General de la Seguridad Social)

Por lo tanto, se considera accidente laboral los siguientes:

- *“Las lesiones que sufra el trabajador durante el tiempo y el lugar de trabajo.*
- *Los sufridos al ir y venir del trabajo (denominados “In itinere”).*
- *Los sufridos con ocasión o como consecuencia del desempeño del cargo sindical, así como los ocurridos al ir o volver.*
- *Los ocurridos cuando el trabajador desarrolla tareas que le encomiende el empresario o realice espontáneamente para el buen funcionamiento de la empresa, incluso distintas a las de su grupo profesional.*
- *Los acaecidos en actos de salvamento o similares, siempre que tengan relación con el trabajo.*
- *Las enfermedades o defectos que padecía el trabajador con anterioridad al accidente y que se vean agravadas por las lesiones derivadas del accidente.”*

Si la persona trabajadora sufre un accidente laboral tiene que asistir a la Mutua colaboradora con la Seguridad Social para recibir asistencia sanitaria.

Si el accidente es de carácter leve, es preciso que la persona trabajadora lo notifique a la empresa. La empresa le entregará un volante de solicitud de asistencia debidamente cumplimentado y firmado, en el que deberán aparecer los datos de la empresa, los datos del trabajador y como ocurrió el accidente. La persona trabajadora accidentada acudirá al centro de la Mutua con dicho volante para recibir la asistencia sanitaria.

Si el accidente es grave o de urgencia vital, la persona trabajadora accidentada debe asistir directamente al centro de la Mutua. En caso de que el centro de la Mutua este demasiado lejos, es posible recibir asistencia médica en cualquier centro sanitario, en estos casos es preciso recordar solicitar informe de la asistencia recibida y de las lesiones que presentaban en el momento del accidente. Posteriormente los informes deben remitirse a la Mutua, así como el volante para recibir la asistencia sanitaria, que tiene que facilitar la empresa.

Posteriormente, es recomendable que la persona trabajadora se ponga en contacto con UGT para recibir asesoramiento sobre posibles acciones legales.

¿QUÉ HACER EN CASO DE NECESITAR BAJA LABORAL DEBIDO A UN ACCIDENTE DE TRABAJO?

Si por causa de un accidente laboral, fuera necesario que se prescriba la baja médica de la persona trabajadora, ésta tendrá que ser gestionada por la Mutua colaboradora con la Seguridad Social a la que está asociada la empresa. El facultativo de la Mutua entregará a la persona trabajadora que ha sufrido el accidente el correspondiente parte de baja médica.

De la misma forma será la Mutua la encargada de llevar el seguimiento de la incapacidad temporal.

¿QUÉ HACER EN CASO DE SUFRIR UN ACCIDENTE DE TRABAJO Y NO NECESITAR BAJA LABORAL?

En el caso que el accidente laboral no haya causado lesiones que requieran de baja laboral, el médico de la Mutua colaboradora con la Seguridad Social que ha prestado asistencia sanitaria a la persona trabajadora accidentada, le entregará un Certificado Médico de Asistencia Sin Baja Laboral.

La persona trabajadora deberá entregar este Certificado en su empresa para así poder justificar la asistencia sanitaria recibida.

¿CÓMO HACER UNA RECLAMACIÓN ANTE LA MUTUA COLABORADORA CON LA SEGURIDAD SOCIAL?

En caso de disconformidad con la atención facilitada por la Mutua colaboradora con la Seguridad Social es posible realizar una reclamación, para ello, existen dos vías de presentación:

- De forma online a través de la siguiente dirección www.ovrmatepss.es (Oficina Virtual de Reclamaciones). La reclamación la recibe el Ministerio de Trabajo y

Economía Social, que la deriva a la Mutua correspondiente. La Mutua dispone de un plazo de 20 días para contestar a la reclamación, pudiendo el Ministerio solicitar a la Mutua la ampliación de la respuesta dada en caso de considerarla insuficiente. Una vez el Ministerio considere que la respuesta a la reclamación es adecuada, la remitirá a la persona trabajadora.

- De forma presencial en el centro de la Mutua en el que el trabajador recibe asistencia sanitaria, solicitando el libro de reclamaciones.

¿QUÉ HACER EN CASO DE DESACUERDO EN EL ALTA MÉDICA EMITIDA POR LA MUTUA?

Si la Mutua colaboradora con la Seguridad Social emite el alta médica en los casos de accidentes de trabajo o enfermedades profesionales, es decir aquellos supuestos de contingencias profesionales, y la persona trabajadora considera que esta alta es prematura y no está en condiciones de reanudar su actividad laboral, existe la posibilidad de solicitar la impugnación del alta.

Una vez que el alta se notifique a la persona trabajadora se debe solicitar la impugnación al alta médica en el Instituto Nacional de la Seguridad Social (INSS), existiendo un plazo de 10 días hábiles para realizar esta solicitud.

Una vez se ha solicitado, la persona trabajadora continúa en situación de baja laboral por la incapacidad temporal hasta que la Dirección Provincial del INSS decida sobre la solicitud.

La persona trabajadora debe comunicar a su empresa que ha iniciado el trámite de impugnación al alta médica para que tenga conocimiento.

Una vez que la Mutua remita al INSS la documentación sobre el proceso, la Dirección Provincial del INSS resolverá en los 15 días hábiles posteriores, se pueden dar tres situaciones:

- Determinar que la fecha del alta médica que propone la Mutua es adecuada. En este supuesto la persona trabajadora tendrá que devolver la prestación percibida desde la fecha del alta hasta la resolución, debiendo reincorporarse a su puesto de trabajo.
- Aceptar la impugnación y mantener la baja médica por contingencia profesional. La persona trabajadora continuaría en situación de incapacidad temporal y seguirá percibiendo la prestación.

- La tercera posibilidad es que la persona trabajadora se recupere durante el proceso de impugnación del alta médica. En este supuesto, finalizaría la situación de incapacidad temporal, dándole el alta médica y reincorporándose a su puesto de trabajo.

Si el alta médica emitida por la Mutua no se declara improcedente, la persona trabajadora dispone de un plazo de 20 días hábiles desde la notificación de la denegación de la impugnación del alta para presentar una demanda ante los Juzgados de lo Social.

¿QUÉ HACER PARA SOLICITAR UN CAMBIO DE CONTINGENCIA?

En primer lugar, diferenciar los dos tipos de contingencia que existen:

1. Contingencias profesionales: derivadas de accidentes de trabajo o enfermedades profesionales.
2. Contingencias comunes: derivadas de un accidente o enfermedad común.

Si desde de la Mutua colaboradora con la Seguridad Social se deriva a la persona trabajadora al Sistema Público de Salud, por una contingencia que pudiera ser profesional, es decir, del ámbito de lo laboral, es posible que la persona afectada presente una solicitud de determinación de la contingencia.

La persona trabajadora solicitará a la Mutua la entrega de los resultados de las pruebas que se hubieran realizado, así como los informes médicos relacionados con la patología en cuestión, en ellos debe recogerse el motivo por el que se deriva al Sistema Público de Salud.

La persona trabajadora acudirá a su médico de atención primaria para recibir asistencia sanitaria y en el supuesto que este facultativo prescriba la incapacidad temporal por contingencia común (baja laboral), podrá solicitar la determinación de contingencia ante el INSS, a través del modelo establecido para ello y debiendo adjuntar todos los informes médicos y pruebas realizadas.

El INSS tiene un plazo 15 días hábiles desde la aportación de documentación de las partes interesadas para resolver.

En dicha resolución indicará si considera la contingencia como común o como profesional y la entidad responsable del pago de las prestaciones económicas y sanitarias.

El INSS comunicará la resolución al interesado, a la empresa, a la Mutua y al Servicio Público de Salud.

¿QUÉ HACER EN CASO DE SUFRIR ACOSO LABORAL?

En primer lugar, es preciso definir los distintos tipos de acoso laboral:

- Acoso discriminatorio: *“toda conducta no deseada relacionada con el origen racial o étnico, la religión o las convicciones, la discapacidad, la edad o la orientación sexual de una persona que tenga como objetivo o consecuencia atentar contra su dignidad y crear un ambiente intimidatorio, humillante u ofensivo”* (art. 28 de la Ley 62/2003 de 30 de diciembre, de Medidas Fiscales, Administrativas y del Orden social).
- Acoso moral o psicológico: La NTP 854 define el acoso psicológico en el trabajo como la *“exposición a conductas de violencia psicológica, dirigidas de forma reiterada y prolongada en el tiempo, hacia una o más personas por parte de otra/s que actúan frente a aquella/s desde una posición de poder (no necesariamente jerárquica)...”*
- Acoso sexual y por razón de sexo: *“Cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.”* *“Constituye acoso por razón de sexo cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio degradante u ofensivo.”*

En caso de que la persona trabajadora este siendo sometida a algún tipo de acoso laboral, puede activar el protocolo de acoso vigente en su centro de trabajo.

Los protocolos contra el acoso laboral *“incluyen las pautas a seguir para el análisis e intervención de las condiciones psicosociales, y los distintos procedimientos para proteger los derechos de los trabajadores/as, evitar conductas intimidatorias y adoptar pautas de actuación necesarias en caso de que finalmente se produzca el acoso, todo ello para dar cumplimiento a la LPRL.”*⁷

⁷ Ficha 22: Protocolos de acoso. UGT. 2018. Disponible en: <http://observatorioriesgospsicosociales.com/sites/default/files/publicaciones/022.%20Protocolo%20de%20Acoso.pdf>

Por lo tanto, en estos protocolos se establecen medidas para prevenir, evitar y erradicar el acoso laboral, se fijan acciones para la investigación, seguimiento y sanción de dichas conductas y se proporciona a las personas trabajadoras el procedimiento adecuado para presentar sus quejas.⁸

Una vez se active el protocolo contra el acoso laboral, se iniciará una investigación en la empresa de los hechos, pudiendo adoptarse medidas cautelares hasta que se resuelva la investigación, como, por ejemplo, separar a la víctima de la persona o personas que supuestamente la acosan.

Durante la investigación deben respetarse los derechos de ambas partes y garantizando la confidencialidad de los datos obtenidos en la investigación de tales denuncias.

8 Ficha 22: Protocolos de acoso. UGT.

DERECHOS Y DEBERES

EN MATERIA PREVENTIVA



SON TUS DERECHOS

- Todos los trabajadores son titulares del derecho a la protección de su seguridad y salud, independientemente del contrato que se tenga.
- Tienes derecho a recibir información sobre los riesgos de tu puesto del trabajo, las medidas preventivas y los planes de emergencia.
- Los trabajadores temporales deben recibir información completa sobre las condiciones de trabajo, sus riesgos y las medidas preventivas que deben adoptar.
- La formación teórica y práctica en prevención debe actualizarse y realizarse para todos los trabajadores, tanto los temporales como los fijos, incluidos los subcontratados.
- Tienes derecho a realizar tus propuestas en materia preventiva, tanto al empresario como a los mandos intermedios, los Delegados de Prevención o el Comité de Seguridad y Salud.
- Tienes derecho a participar en todos los aspectos de la prevención en el trabajo, a través de los representantes de los trabajadores o delegados de prevención.
- A que te realicen periódicamente los reconocimientos médicos enmarcados dentro de la vigilancia de la salud, así como a la confidencialidad de los datos relativos a tus temas de salud.
- Denunciar y recurrir las medidas adoptadas por la empresa si no se dan garantías de salud y seguridad en tu puesto de trabajo.
- Interrumpir tu actividad y abandonar tu puesto de trabajo cuando exista riesgo grave o inminente para tu salud.

TUS DEBERES

Las personas trabajadoras debemos cumplir con las instrucciones en materia de seguridad y salud en el trabajo que se faciliten por parte de la empresa, así como con lo indicado en la formación e información recibida en prevención de riesgos laborales.

Además, debemos colaborar en el cumplimiento de medidas de seguridad y utilizar los equipos de protección individual de acuerdo a las instrucciones que te han facilitado.

No se dejarán fuera de servicio y se utilizarán correctamente los dispositivos de seguridad existentes.

También pondremos en conocimiento del superior y de los trabajadores designados para realizar acciones en materia preventiva o al servicio de prevención, sobre cualquier situación que pueda conllevar riesgos para la salud de las personas trabajadoras.

SON DEBERES DE LA EMPRESA

- Formarte e informarte sobre prevención de riesgos laborales, así como sobre todo lo relacionado con el trabajo que vayas a realizar, como por ejemplo procedimientos seguros de trabajo.
- Cuidar y vigilar las condiciones de trabajo para garantizar la protección de la seguridad y salud de los trabajadores, por lo que debe adecuar el lugar de trabajo, cumpliendo la normativa vigente, de manera que exista el menor riesgo posible.
- Debe evitar los riesgos y evaluar aquellos que no se puedan evitar, adoptando medidas de protección colectiva en primer lugar y facilitando equipos de protección individual adaptados al riesgo y a la persona trabajadora que los va a utilizar, según el resultado de la evaluación de riesgos.
- Debe ofrecer a las personas trabajadoras la realización de los reconocimientos médicos periódicos para garantizar la vigilancia de la salud.
- Consultar a las personas trabajadoras sobre los temas relacionados con la prevención de riesgos laborales, esta consulta se canaliza a través de los delegados de prevención, a los que puedes acudir en caso de necesitar ayuda.
- Recuerda que tú trabajo es tan importante como el del empresario así que no dudes en hacer valer tus derechos. Si tienes alguna duda o necesitas más información no dudes en acudir a UGT y/o a RUGE, porque estamos para ayudarte.



DIFERENTES ANEXOS

EN MATERIA DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO



ANEXO I CONCEPTOS BÁSICOS⁹

ACCIDENTE LABORAL Desde el punto de vista legal se define como *toda lesión corporal que el trabajador sufre como consecuencia del trabajo que ejecuta por cuenta ajena*. Incluye tanto las lesiones producidas en el trayecto habitual entre el centro de trabajo y el domicilio.

Desde el punto de vista de la *prevención*, se define accidente de trabajo como *todo suceso anormal, no querido ni deseado que rompe la continuidad del trabajo de forma súbita e inesperada y, que implica un riesgo potencial de daños para la persona y/o cosas*.

Pero tiene que quedar claro que un accidente es consecuencia de una situación anterior y que nunca se generan espontáneamente ni por causalidad.

Un accidente de trabajo puede generar una lesión corporal o un daño material.

CARGA cualquier objeto susceptible de ser movido.

CARGA DE TRABAJO es el conjunto de obligaciones psicofísicas a los que se ve sometido el trabajador a lo largo de su jornada laboral.

CARGA MENTAL es el esfuerzo de carácter cognoscitivo determinado por la cantidad y tipo de información provenientes en forma de las demandas del puesto de trabajo.

CONDICIONES DE SEGURIDAD son todas aquellas condiciones materiales que pueden dar lugar a accidentes de trabajo.

CONTAMINANTES son agentes extraños al organismo humano que puede producir alteraciones a la salud cuando están presentes en el ambiente.

DAÑO es la materialización o actualización del riesgo que se puede transformar en accidente laboral o enfermedad profesional; en consecuencia, la seguridad lucha para prevenir el accidente de trabajo y la higiene lucha para prevenir la enfermedad profesional.

DAÑO DERIVADO DEL TRABAJO desde el punto de vista legal, es la enfermedad, patología o lesión sufrida con motivo u ocasión del trabajo.

ENFERMEDAD PROFESIONAL desde el punto de vista legal es la contraída a consecuencia del trabajo por cuenta ajena; en las actividades que se especifican en un

⁹ Guía básica de Prevención de Riesgos Laborales: Conceptos básicos UGT Juventud CEC, 2002

cuadro aprobado por el Decreto 1995/78 del 12 de mayo, y que esté provocada por la acción de los elementos o sustancias que en este cuadro se indiquen como enfermedades.

Desde un punto de vista más técnico podemos definir enfermedad profesional como un proceso lento y paulatino del deterioro de la salud, producida por una exposición crónica a situaciones adversas debido al ambiente en el que se desarrolla el trabajo, o por la forma en que se encuentra organizado.

FACTOR DE RIESGO es el conjunto de elementos que, estando presentes en las condiciones de trabajo, pueden desencadenar una disminución en la salud del trabajador.

FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIALES es el conjunto de exigencias y características del trabajo y su organización que, al coincidir con las capacidades, necesidades y expectativas del trabajador inciden en la salud.

FATIGA MENTAL es el estado fisiológico del trabajador debido a la excesiva carga mental que hay que soportar. Es un efecto de la carga mental.

INCIDENTE es todo suceso anormal no querido ni deseado que se presenta de manera brusca e inesperada y que interrumpe el normal desarrollo del trabajo sin producir consecuencias, es decir, sin lesiones ni daño ya que si ocurre tal cosa se convierte en accidente de trabajo.

LESIÓN se puede definir como un daño derivado de un accidente que se ocasiona sobre la persona.

MANIPULACIÓN MANUAL cualquier operación de transporte o sujeción de una carga. Depende primordialmente del esfuerzo físico humano.

MEDIO AMBIENTE FÍSICO DE TRABAJO son todos aquellos factores de medio ambiente natural en el ámbito de trabajo y que aparecen de la misma forma o modificada por el proceso de producción que puede repercutir negativamente en la salud.

RIESGO LABORAL es la posibilidad de que un trabajador sufra un determinado daño derivado del trabajo.

SALUD se define como el estado de bienestar alcanzado mediante el equilibrio físico, psíquico y social del individuo (Organización Mundial de la Salud, OMS), es decir, la salud es un estado de bienestar físico, mental y social completo y no meramente la ausencia de enfermedades

ANEXO II: MODELOS DE ACTUACIÓN

1 SOLICITUD A LA EMPRESA DE DOCUMENTACIÓN PREVENTIVA¹⁰

En _____ a ____ de _____ de _____

A la Dirección de la Empresa _____

D/D^a _____, con DNI nº _____, en calidad de Delegado de Prevención, dadas las facultades que me asisten para el buen desempeño de mis competencias, ambas recogidas en el artículo 36 de la Ley 3/1995 de 8 de Noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales (en adelante LPRL).

SOLICITO

El acceso a la siguiente información y/o documentación:

- Plan de Prevención de Riesgos Laborales (Artículo 36.2 LPRL)
- Evaluaciones de riesgos (Artículo 36.2 LPRL)
- Planificación de la actividad preventiva (Artículo 36.2 LPRL)
- Fecha de realización y protocolos médicos a utilizar en la Vigilancia de la salud a los trabajadores (Artículo 22 LPRL)
- Conclusiones de la Vigilancia de la Salud a los Trabajadores (Artículo 22.4 LPRL)
- Relación de Accidentes de Trabajo y Enfermedades profesionales (Artículo 23 LPRL)
- Información de los daños a la salud de los trabajadores (Artículo 36 LPRL)
- Plan de formación en prevención de riesgos laborales, incluyendo cursos, duración, calendario y entidad formativa que los vaya a impartir. (Artículo 19 LPRL)
- Fichas técnicas de seguridad de las siguientes máquinas: _____

¹⁰ Fuente: Observatorio de Riesgos Psicosociales de UGT: "Guía Cuestiones que delegados/as de prevención han de saber sobre riesgos psicosociales". UGT-CEC. 2016. P. 81.

- Fichas de seguridad de los siguientes productos químicos: _____
- Plan de emergencia (Artículo 18 LPRL)
- Información procedente de la Inspección de Trabajo en relación a _____
- Información sobre los trabajadores cedidos por Empresas de Trabajo Temporal
- Información relativa a la coordinación de actividades empresariales

Esperando que esta solicitud sea resuelta a la mayor brevedad posible,

Reciba un cordial saludo

Fdo.: _____ Delegado de prevención.

Recibido en _____ a _____ de _____ de _____

Fdo. y sellado:

La Empresa.

2 SOLICITUD A LA EMPRESA DE REALIZACIÓN/REVISIÓN DE EVALUACIÓN DE RIESGOS LABORALES E INFORMACIÓN A TRABAJADORES¹¹

En _____ a ___ de _____ de _____

A la Dirección de la Empresa _____

D/D^a _____, con DNI nº _____, en calidad de Delegado de Prevención.

Mediante el presente escrito SOLICITO sea realizada/revisada¹² la evaluación de riesgos, como así se establece en el artículo 16 de la Ley 31/1995, de 8 de Noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, y posteriormente sean informados tanto los representantes de los trabajadores, como los propios trabajadores, de los riesgos existentes para la seguridad y salud, así como de las medidas de protección y prevención aplicables a dichos riesgos.

Espero tomen acciones lo más prontamente posible.

Reciba un cordial saludo

Fdo.:

Delegado de prevención.

Recibido en _____ a _____ de _____ de _____

Fdo. y sellado:

La Empresa.

¹¹ Fuente: Observatorio de Riesgos Psicosociales de UGT: "Guía Cuestiones que delegados/as de prevención han de saber sobre riesgos psicosociales". UGT-CEC. 2016. P. 82.

¹² Elegir entre realizada o revisada

3 SOLICITUD A LA EMPRESA/SERVICIO DE PREVENCIÓN DE ACTUACIÓN EN MATERIA PREVENTIVA¹³

En _____ a ____ de _____ de _____

¹⁴A la Dirección de la Empresa _____

Al Servicio de Prevención _____

D/D^a _____, con DNI nº _____, en calidad de Delegado de Prevención.

Mediante el presente escrito, tras haber identificado los riesgos laborales existentes para los trabajadores, considero que es posible actuar para su eliminación o reducción, por lo que SOLICITO se tomen las medidas oportunas para actuar sobre:

- Localización (puesto, sección, número de trabajadores a los que afecta, y si perjudica a trabajadores especialmente sensibles) y deficiencia observada así como los riesgos para la seguridad y salud de los trabajadores que genera.
- Localización (puesto, sección, número de trabajadores a los que afecta, y si perjudica a trabajadores especialmente sensibles) y deficiencia observada así como los riesgos para la seguridad y salud de los trabajadores que genera.

Espero la pronta solución de lo anteriormente expuesto con el fin de evitar posibles efectos negativos para la seguridad y salud de los trabajadores así como de dar cumplimiento a la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

Reciba un cordial saludo

Fdo.:

Delegado de prevención.

Recibido en _____ a _____ de _____ de _____

Fdo. y sellado:

La Empresa.

¹³ Fuente: Observatorio de Riesgos Psicosociales de UGT: "Guía Cuestiones que delegados/as de prevención han de saber sobre riesgos psicosociales". UGT-CEC. 2016. P. 83.

¹⁴ Dirigir a la Empresa o al Servicio de Prevención

4 COMUNICACIÓN A LA EMPRESA DE LAS DEFICIENCIAS EXISTENTES EN MATERIA DE SEGURIDAD Y SALUD Y PROPUESTAS DE MEJORA¹⁵

En _____ a ____ de _____ de _____

A la Dirección de la Empresa _____

De D/D^a _____, con DNI nº _____

Mediante el presente escrito comunico que en calidad de Delegado de Prevención, en mi visita al Centro de trabajo _____, realizada el día _____, he detectado las siguientes deficiencias:

- Localización (puesto, sección, número de trabajadores a los que afecta, y si perjudica a trabajadores especialmente sensibles) y deficiencia observada así como los riesgos para la seguridad y salud de los trabajadores que genera.
- Localización (puesto, sección, número de trabajadores a los que afecta, y si perjudica a trabajadores especialmente sensibles) y deficiencia observada así como los riesgos para la seguridad y salud de los trabajadores que genera.

Ante todo lo anteriormente expuesto y debido a los riesgos generados para los trabajadores,

SOLICITO

Que las deficiencias sean corregidas de manera inmediata y para ello propongo la adopción de las siguientes medidas:

En _____ a _____ de _____ de _____

Fdo.:

Delegado de prevención.

¹⁵ Fuente: Observatorio de Riesgos Psicosociales de UGT: "Guía Cuestiones que delegados/as de prevención han de saber sobre riesgos psicosociales". UGT-CEC. 2016. P. 80.

5 RECLAMACIÓN DE UN MAYOR NIVEL DE CONSULTA Y PARTICIPACIÓN¹⁶

En _____ a ____ de _____ de _____

A la Dirección de la Empresa _____

D/D^a _____, con DNI nº _____, en calidad de Delegado de Prevención.

Mediante el presente escrito comunico la incomodidad de los Delegados de prevención ante la escasa posibilidad de participación en las cuestiones relacionadas con la prevención de riesgos laborales, así como la falta de consultas previas a la adopción de decisiones por parte de la empresa, en materia de:

- Planificación de la actividad preventiva
- Introducción de nuevas tecnologías
- Elección del método de evaluación

Recordar que el derecho de consulta y participación de los trabajadores viene recogido en el Capítulo V de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y que su incumplimiento está tipificado como infracción grave según el artículo 12 del Real Decreto Legislativo 5/2000, Texto Refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social.

Esperando que la Empresa adopte las medidas necesarias para la resolución de esta situación, con el objetivo de alcanzar un mayor grado de consulta y participación en los temas que nos atañen, quedo a su disposición para comenzar a tratar la materia de prevención de riesgos laborales según establece la Ley.

Reciba un cordial saludo

Fdo.:

Delegado de prevención.

Fdo. y sellado la Empresa:

Recibido en _____ a _____ de _____ de _____

¹⁶ Fuente: Observatorio de Riesgos Psicosociales de UGT: "Guía Cuestiones que delegados/as de prevención han de saber sobre riesgos psicosociales". UGT-CEC. 2016. P. 84.

6 MODELO DE RECLAMACIÓN DE FORMACIÓN PREVENTIVA PARA LOS TRABAJADORES¹⁷

En _____, a día ____ de _____ de _____

A la Dirección de la Empresa _____

D/D^a _____, Delegado de Prevención, teniendo en cuenta que:

El artículo 19 de la Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales (BOE nº269 de 10 de noviembre de 1995), LPRL en adelante, establece la obligación del empresario de garantizar que cada trabajador reciba una formación teórica, práctica, suficiente y adecuada, en prevención de riesgos laborales.

Además el artículo 33.1 e) de la LPRL, incluye el deber empresarial de consulta a los trabajadores determinadas decisiones, antes de adoptarlas, entre las que se incluye el “proyecto y la organización de la formación en materia preventiva”.

Hasta la fecha no se ha impartido la citada formación,

SOLICITO:

Que en la mayor brevedad posible, se proporcione dicha formación en materia preventiva a trabajadores de esta empresa, en cumplimiento del artículo 19 de la referida LPRL.

Atentamente,

Fdo.:

Delegado de Prevención

RECIBÍ del empresario

D/D^a _____

Fdo.:

En _____, a día ____ de _____ de _____

¹⁷ Fuente: Observatorio de Riesgos Psicosociales de UGT: “Guía Cuestiones que delegados/as de prevención han de saber sobre riesgos psicosociales”. UGT-CEC. 2016. P. 102.

7 SOLICITUD DE REALIZACIÓN DE VIGILANCIA DE LA SALUD¹⁸

En _____ a ____ de _____ de _____

A la Dirección de la Empresa _____

D/D^a _____, con DNI nº _____, en calidad de Delegado de Prevención.

Tal como establece el artículo 22 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, el empresario debe garantizar la vigilancia periódica del estado de salud de los trabajadores a su servicio, en función de los riesgos inherentes al trabajo desempeñado por estos. Las medidas de vigilancia y control de la salud de los trabajadores deben respetar el derecho a la intimidad y a la dignidad de la persona, manteniendo la confidencialidad acerca de su estado de salud. Los datos relativos a la vigilancia de la salud de los trabajadores no serán usados con fines discriminatorios ni en perjuicio del trabajador.

Tras lo anteriormente expuesto, SOLICITO:

- La realización de la vigilancia de la salud de los trabajadores, en relación a los riesgos específicos inherentes a sus puestos de trabajo.
- La notificación a los Delegados de prevención o al Comité de Seguridad y Salud, el calendario de los reconocimientos médicos relativos a la vigilancia de la salud.
- Información a los Delegados de Prevención y al Comité de Seguridad y Salud de las conclusiones derivadas de la realización de la vigilancia de la salud.

Reciba un cordial saludo,

Fdo.:

Delegado de prevención.

Recibido en _____ a _____ de _____ de _____

Fdo. y sellado:

La empresa.

¹⁸ Fuente: Observatorio de Riesgos Psicosociales de UGT: "Guía Cuestiones que delegados/as de prevención han de saber sobre riesgos psicosociales". UGT-CEC. 2016. P. 103.

8 COMUNICACIÓN A LA EMPRESA DE CONSTITUCIÓN DEL COMITÉ DE SEGURIDAD Y SALUD¹⁹

En _____, a día ____ de _____ de _____

Este Comité de Seguridad y Salud (CSS), constituido en _____, a día ____ de _____ de _____, según acta cuyo número de registro es _____ y se adjunta,

COMUNICA que:

Para dar cumplimiento al artículo 38 de la Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales (BOE nº269 de 10 de noviembre de 1995), en adelante LPRL, en esta empresa con (indicar número de trabajadores) _____ se ha formado este órgano de participación, paritario y colegiado, destinado a la consulta periódica y regular de las actuaciones que dicha empresa lleve a cabo en materia de prevención de riesgos laborales.

Se ha designado la representación por parte de la empresa, en igual número a la de los/las Delegados de Prevención, según se establece en el citado artículo de la LPRL.

Este CSS manifiesta que, asume las facultades y competencias reguladas en el artículo 39 de la citada LPRL.

PARTE EMPRESARIAL

D/D^a _____, con DNI nº _____ . Firma:

D/D^a _____, con DNI nº _____ . Firma:

Sello:

En _____, ____ de _____ de 20__.

PARTE SINDICAL:

D/D^a _____, con DNI nº _____ . Firma:

D/D^a _____, con DNI nº _____ . Firma:

¹⁹ Fuente: Observatorio de Riesgos Psicosociales de UGT: "Guía Cuestiones que delegados/as de prevención han de saber sobre riesgos psicosociales". UGT-CEC. 2016. P. 89.

9 ACTA DE CONSTITUCIÓN DEL COMITÉ DE SEGURIDAD Y SALUD²⁰

Reunidos los firmantes el día ___ de _____ de ____ a las ____ horas, en la empresa _____, con centro de trabajo en _____.

PROCEDEN a constituir el Comité de Seguridad y Salud como órgano paritario y colegiado de participación, destinado a la consulta regular y periódica de las actuaciones de esta empresa en materia de prevención de riesgos, en cumplimiento del artículo 38 de la Ley 3/1995 de Prevención de Riesgos Laborales. Asumiendo las competencias y facultades establecidas en el artículo 39 de la citada Ley.

A tal efecto la composición del Comité será la siguiente:

PARTE EMPRESARIAL

D/D^a _____, con DNI nº _____

D/D^a _____, con DNI nº _____

D/D^a _____, con DNI nº _____

PARTE SINDICAL:

D/D^a _____, con DNI nº _____

D/D^a _____, con DNI nº _____

D/D^a _____, con DNI nº _____

En _____ a ___ de ___ de _____

Fdo. parte Empresarial.

Fdo. parte Sindical.

²⁰ Fuente: Observatorio de Riesgos Psicosociales de UGT: "Guía Cuestiones que delegados/as de prevención han de saber sobre riesgos psicosociales". UGT-CEC. 2016. P. 90.

10 COMUNICACIÓN DE ASISTENCIA AL COMITÉ DE SEGURIDAD Y SALUD DE UN ASESOR/TÉCNICO EXTERNO²¹

En _____, a ____ de ____ de _____

Al Comité de Seguridad y Salud

A/A: Presidente del Comité de Seguridad y Salud

D/D^a _____, con DNI nº _____, en calidad de Delegado de Prevención.

SOLICITO:

Que D/D^a _____ asista a la próxima reunión del Comité de Seguridad y Salud, en calidad de *asesor o técnico externo*²², teniendo voz pero no voto, tal como se recoge el en artículo 38.2 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

Reciba un cordial saludo,

Fdo.:

Delegado de prevención.

Recibido en _____ a _____ de _____ de _____

Fdo.:

Presidente del Comité de Seguridad y Salud.

²¹ Fuente: Observatorio de Riesgos Psicosociales de UGT: “*Guía Cuestiones que delegados/as de prevención han de saber sobre riesgos psicosociales*”. UGT-CEC. 2016. P. 91.

²² Elegir entre asesor o técnico externo

11 SOLICITUD DE AMPLIACIÓN DEL ORDEN DEL DÍA EN REUNIONES DEL COMITÉ DE SEGURIDAD Y SALUD²³

En _____, a ____ de ____ de _____

A/A Presidente del Comité de Seguridad y Salud de la Empresa _____

D/D^a _____, con DNI nº _____.

D/D^a _____, con DNI nº _____, en calidad de Delegados de Prevención.

Proponemos los siguientes temas para que sean incluidos en el orden del día y debatidos en el seno del Comité de Seguridad y Salud en su próxima reunión, según la competencia que nos atribuye la Ley de Prevención de Riesgos Laborales en su artículo 36.2 letra f).

Reciba un cordial saludo

Fdo.:

Delegado de prevención.

Recibido en _____ a _____ de _____ de _____

Fdo.:

Presidente del Comité de Seguridad y Salud.

²³ Fuente: Observatorio de Riesgos Psicosociales de UGT: "Guía Cuestiones que delegados/as de prevención han de saber sobre riesgos psicosociales". UGT-CEC. 2016. P. 92.

12 SOLICITUD DE CONVOCATORIA EXTRAORDINARIA DEL COMITÉ DE SEGURIDAD Y SALUD²⁴

En _____ a ____ de _____ de _____

A la Parte Empresarial del Comité de Seguridad y Salud _____

D/D^a _____, con DNI nº _____,
 D/D^a _____, con DNI nº _____, en calidad de Delegados de
 Prevención.

Tal como establece la Ley de Prevención de Riesgos Laborales en su Artículo 38.3, el Comité de Seguridad y Salud en el Trabajo se reunirá trimestralmente y siempre que lo solicite alguna de las representaciones del mismo.

Según lo expuesto,

CONVOCAMOS una reunión extraordinaria del Comité de Seguridad y Salud el día
 ____ de _____ de _____, en el que se tratará el siguiente orden del día:

Reciba un cordial saludo

Fdo.:
 Delegados de prevención.

Recibido en _____ a _____ de _____ de _____

Fdo.:
 Parte empresarial del Comité de Seguridad y Salud.

²⁴ Fuente: Observatorio de Riesgos Psicosociales de UGT: "Guía Cuestiones que delegados/as de prevención han de saber sobre riesgos psicosociales". UGT-CEC. 2016. P. 93.

13 PROPUESTA DE REGLAMENTO DEL FUNCIONAMIENTO DEL COMITÉ DE SEGURIDAD Y SALUD²⁵

Art. 1 Objeto

En base a los artículos 38 y 39 de la Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales (BOE nº269 de 10 de noviembre de 1995), en adelante LPRL, en esta empresa (indicar nombre y dirección) _____ su Comité de Seguridad y Salud (CSS en adelante), como órgano paritario y colegiado de participación destinado a la consulta de las actuaciones de dicha empresa en materia de prevención de riesgos laborales, adoptará como propio el presente Reglamento para regular de forma sistemática, ordenada y precisa el funcionamiento interno del Comité, garantizando la participación de todos los trabajadores de la empresa.

Art. 2 Composición

Conforme a ambos artículos indicados de la LPRL, el presente CSS estará formado de una parte por los delegados de prevención, de otra parte por los representantes de la empresa en igual número que los delegados de prevención. Si se produce una baja, cada una de las partes designará a la persona que sustituirá al miembro del CSS mientras dure la misma.

Según tareas y necesidades en prevención de riesgos laborales, el CSS puede proponer la ampliación temporal o permanente del número de representantes en el mismo órgano.

Art. 3 Participación de personas no incluidas en el CSS

La LPRL permite que en las reuniones del CSS participen con voz pero sin voto: delegados sindicales, responsables de prevención de la empresa, y a solicitud de ambas partes paritarias asesores internos o externos a la empresa, para temas de esta materia que se debatan en el CSS.

Art. 4 Los cargos de presidente y secretario.

Serán desempeñados alternativamente en cada una de las partes representadas en el CSS, ya que no pueden coincidir en una misma representación. Tendrán una duración bianual.

²⁵ Fuente: Observatorio de Riesgos Psicosociales de UGT: "Guía Cuestiones que delegados/as de prevención han de saber sobre riesgos psicosociales". UGT-CEC. 2016. P. 94.

Funciones del presidente: Representar al CSS; Convocar por escrito sus reuniones, incluyendo el orden del día, con una antelación de 5 días hábiles para que todos los asistentes puedan preparar adecuadamente las reuniones ordinarias; Moderar los debates y suspenderlos si existen causas justificadas; Revisar las actas antes de mandarlas al Pleno para su aprobación; Y cumplir los encargos que le orden el CSS en base a acuerdos adoptados.

Funciones del secretario: Convocar las sesiones; Mandar la documentación de éstas a los miembros del CSS y personas que puedan asistir; Recibir las comunicación de los mismos; Redactar las actas del CSS; Y expedir certificaciones con el permiso del presidente.

Art. 5 El Pleno

Lo forman el Presidente, el Secretario y demás miembros del CSS, convocados en tiempo y forma. Es el máximo órgano del CSS, porque prevalecen sus acuerdos sobre los del Presidente. El Pleno puede crear grupos de trabajo, para tratar o hacer el seguimiento de problemas específicos en prevención laboral, que tendrán la misma igualdad numérica de las partes representadas en el CSS.

Art. 6 Reuniones y acuerdos

Según el artículo 38.3 de la LPRL, el CSS debe reunirse al menos trimestralmente y siempre que lo solicite alguna de las partes representadas.

Además, se convocará reunión extraordinaria en caso de: accidente o daño grave, incidentes graves, sanciones por incumplimientos, denuncias, tareas puntuales y peligrosas, tener que realizar la comprobación anual del plan de prevención y actividades preventivas e informar de la memoria y programación del Servicio de Prevención.

La convocatoria debe incluir como mínimo: Fecha, lugar y hora para la reunión y orden del día, que tendrá que comenzar por la aprobación del acta anterior si procede, diferenciar asuntos pendientes de los que sean nuevos, y un apartado de ruegos y preguntas.

Para constituir válidamente las sesiones deben estar presentes como mínimo la mitad más uno de los miembros del CSS, todos convocados debidamente en tiempo y forma.

Los acuerdos se adoptarán por escrito por la mayoría de votos. Los acuerdos posteriores derogan los anteriores sólo si se recoge por escrito de forma manifiesta. En caso de desacuerdo, ambas partes deciden someterse a la Inspección de Trabajo.

Art. 7 Acta de cada reunión

Debe incluir todos los asuntos tratados, acuerdos adoptados con los plazos y responsables de ejecución de tareas consensuadas, y temas en los que no se haya alcanzado un acuerdo explicando los motivos de disconformidad.

Art. 8 Funciones del CSS

Debatir, antes de su puesta en práctica, los proyectos de planificación, organización del trabajo e introducción de nuevas tecnologías, desarrollo de actividades de protección y prevención, y la formación en materia preventiva.

Participar en: la información sobre indicadores organizacionales, investigación de accidentes e incidentes, evaluación de riesgos laborales, planificación preventiva de los mismos y en el diseño de las medidas de prevención.

Denunciar ante la Inspección de Trabajo las medidas de prevención y actuación que incumplan la normativa en materia de riesgos laborales.

Realizar un seguimiento de las incidencias sobre absentismo, rotaciones, abandonos, cambio de puesto...

Visitar los centros de trabajo para conocer la situación relativa a la prevención de riesgos laborales.

Conocer los documentos e informes relativos a las condiciones de trabajo, así como los procedentes de la actividad del servicio de prevención, incluyendo la memoria y programación anual.

Detallar el trabajo que realizan y los medios materiales con los que cuentan los trabajadores para que no haya una desinformación o ignorancia, que podría ocasionarles una amenaza.

Fomentar la participación y comunicación en la empresa (tablón de anuncios, buzón de sugerencias, formularios para que los trabajadores o Delegados de Prevención transmitan sus quejas al CSS,...).

Para cumplir sus funciones, este CSS asume las facultades y competencias reguladas en el artículo 39 de la citada LPRL y en su normativa de desarrollo. Además ambas partes representadas pueden acordar que el CSS deba tratar otros aspectos de seguridad y salud laboral.

Art. 9 Comunicación de actuaciones

Para dotar a este CSS de transparencia y facilitar los derechos de participación y consulta de los trabajadores, los acuerdos de las reuniones y la memoria anual de las actividades del CSS se publicarán en el tablón de anuncios de este órgano, con el fin de que los trabajadores puedan realizar por escrito opiniones, quejas y propuestas al mismo, ya sea personalmente o por los Delegados de Prevención.

Art. 10 Medios para la puesta en marcha y su funcionamiento

El empresario debe proporcionar los recursos materiales y humanos que sean necesarios para que las actividades del CSS sean eficaces (financiación, sala de reuniones, administrativo que apoye al Presidente y al Secretario,...). Así se considera que es indispensable la formación en prevención y toda la documentación legal y técnica.

Semestralmente la empresa presentará al CSS un informe que contenga al menos: el nivel de aplicación del plan de prevención; resultados de los controles eventuales ambientales o de actividades de vigilancia de la salud; evolución y prevalencias en accidentes de trabajo, enfermedades que hayan causado bajas y patologías relacionadas con el trabajo.

Conformes con el texto acordado en este Reglamento, las partes lo firman

En _____, a ____ de _____ de 20__.

PARTE EMPRESARIAL _____

Nombre y firmas:

PARTE QUE REPRESENTA A LOS TRABAJADORES _____

Nombre y firmas:

14 MODELO DE DENUNCIA ANTE LA INSPECCIÓN DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL²⁶

En _____, a día ____ de _____ de _____

A la Inspección Provincial de Trabajo y Seguridad Social de _____

D/D^a _____, con DNI _____, en calidad de Delegado de Prevención, y domicilio a efectos de notificaciones en _____, comparezco ante esta Inspección de Trabajo y Seguridad Social, y formulo mediante el presente escrito denuncia por posible infracción de la normativa de prevención de riesgos laborales, contra la empresa _____, con centro de trabajo en _____, dedicada a la actividad de _____; en base a los siguientes HECHOS:

1º En los trabajos que se están realizando en _____, se ha podido comprobar que se están desarrollando en las siguientes condiciones _____, lo que a mi juicio, de no ser subsanadas, genera riesgo para la seguridad y salud de los trabajadores: _____.

2º Estas deficiencias han sido comunicadas el día ____ de _____ de _____ a la Dirección de la citada empresa _____, sin que a fecha de hoy haya procedido a adoptar las correspondientes medidas correctoras.

Por todo lo expuesto, SOLICITO que teniendo por presentada esta denuncia _____, junto con los documentos y copias adjuntados:

Se admita a trámite y se proceda a realizar las comprobaciones de veracidad de la misma, realizando visita a la empresa _____, a la mayor brevedad; para determinar la existencia de infracción laboral y, en su caso, se imponga las correspondientes sanciones.

Ruego se traslade a esta parte las resoluciones adoptadas, notificando el resultado de la visita y medidas tomadas; y requiriendo mi presencia como Delegado de Prevención, cuando se proceda a la inspección, para describir los fundamentos de esta denuncia.

Firma del Delegado de Prevención:

RECIBÍ de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social

Firma:

²⁶ Fuente: Observatorio de Riesgos Psicosociales de UGT: "Guía Cuestiones que delegados/as de prevención han de saber sobre riesgos psicosociales". UGT-CEC. 2016. P. 107.

15 MODELO DEL INFORME DEL DELEGADO DE PREVENCIÓN²⁷

En _____, a día ____ de _____ de _____

A la Dirección de la empresa _____

D/D^a _____, con DNI _____

D/D^a _____, con DNI _____

En calidad de Delegado/s de Prevención de la empresa _____, de acuerdo con lo establecido en los artículos 33 y 36 de la Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales (BOE nº269 de 10 de noviembre de 1995), LPRL en adelante, procedemos a emitir el presente Informe, como respuesta a la Consulta previa que nos realizó la citada empresa, sobre la adopción de la Decisión referida a _____.

INFORME

En el ejercicio de nuestras competencias otorgadas por el artículo 36.1 c) de la LPRL y en cumplimiento del plazo recogido en el número 3 de este mismo artículo, formulamos este Informe Favorable/Desfavorable (seleccionar lo que proceda) a la Consulta realizada el día ____ de _____ de _____, por las siguientes razones: (describir los motivos a favor o en contra de la citada consulta).

Atentamente,

Delegado/s de Prevención firman:

Rogamos firme la copia adjunta de este documento como acuse de recibo.

RECIBÍ por la empresa, D/D^a _____, con DNI _____

Firma:

²⁷ Fuente: Observatorio de Riesgos Psicosociales de UGT: "Guía Cuestiones que delegados/as de prevención han de saber sobre riesgos psicosociales". UGT-CEC. 2016. P. 108.

16 COMUNICACIÓN DEL ACUERDO DE PARALIZACIÓN DE LA ACTIVIDAD ANTE LA AUTORIDAD LABORAL²⁸

En _____, a día ____ de _____ de _____

A la DELEGACIÓN PROVINCIAL DE EMPLEO de _____

ILMO/A. SR/SRA. _____

D/D^a _____, mayor de edad, con DNI nº _____ (Añadir más si fuese necesario). Como Delegado/s de Prevención de la empresa _____, con domicilio a efectos de notificaciones en _____ COMUNICO/COMUNICAMOS:

Conforme al artículo 21.3 de la Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales (BOE nº269 de 10 de noviembre de 1995), el acuerdo de paralización de actividad decidido por la mayoría de los Delegados de Prevención de la empresa _____, con centro de trabajo en _____ y dedicada a la actividad de _____, en base a las siguientes condiciones que hemos comprobado _____ que causan riesgo grave e inminente para los trabajadores cuando desempeñan sus actividades.

Que hasta la fecha, el empresario no ha adoptado ninguna medida para garantizar la seguridad y salud de los trabajadores afectados por dicho riesgo, a pesar de haber sido advertido del mismo.

Que se ha comunicado a la dirección de la empresa este acuerdo de paralización mediante escrito de fecha ____ de _____ de _____, y que no ha sido posible reunir con la urgencia necesaria al órgano de representación del personal.

Por todo lo expuesto, SOLICITA/MOS: Que tras recibir la presente comunicación, en tiempo y con la documentación que se acompaña como situación de riesgo grave e inminente, se registre a la Autoridad laboral actúe con la mayor diligencia y adopte las medidas oportunas para proteger la salud y seguridad de los trabajadores de esta empresa.

Atentamente, D/D^a _____, Firma:

RECIBIDO por ILMO/A. SR/SRA. _____ Firma y sello:

²⁸ Fuente: Observatorio de Riesgos Psicosociales de UGT: "Guía Cuestiones que delegados/as de prevención han de saber sobre riesgos psicosociales". UGT-CEC. 2016. P. 85.

17 COMUNICACIÓN DEL ACUERDO DE PARALIZACIÓN DE LA ACTIVIDAD ANTE LA EMPRESA²⁹

En _____, a día ____ de _____ de _____

A la Dirección de la Empresa _____

D/D^a _____, con DNI nº _____

D/D^a _____, con DNI nº _____

(Añadir más si fuese necesario).

Como Delegado/s de Prevención de esta empresa COMUNICO/COMUNICAMOS:

Que en base a las siguientes condiciones _____ hemos comprobado que causan un riesgo grave e inminente para los trabajadores que tienen que desempeñar las actividades _____.

Que hasta la fecha, no han sido adoptadas por la empresa las medidas necesarias para garantizar su seguridad y salud de los trabajadores.

Que como no ha sido posible reunir, con la urgencia necesaria ante tal riesgo, al órgano de representación del personal; y acogiéndonos al artículo 21.3 de la Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales (BOE nº269 de 10 de noviembre de 1995), hemos acordado por mayoría la paralización de las citadas actividades.

Que dicha paralización se mantendrá mientras que continúe la situación de riesgo grave e inminente, o se anulará por parte de la Autoridad laboral, a la que se comunicará el citado acuerdo de paralización en esta misma fecha.

Atentamente, D/D^a _____, Delegado/s de Prevención
Firma/n:

Ruego firme la copia adjunta como acuse de recibo.

SR/SRA. _____

Firma y sello:

²⁹ Fuente: Observatorio de Riesgos Psicosociales de UGT: "Guía Cuestiones que delegados/as de prevención han de saber sobre riesgos psicosociales". UGT-CEC. 2016. P. 86.



NORMATIVA DE REFERENCIA

EN MATERIA DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO



NORMATIVA

Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales.

Real Decreto 39/1997, de 17 de enero, por el que se aprueba el Reglamento de los Servicios de Prevención.

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 Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social (LISOS).

Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

Orden ESS/1451/2013, de 29 de julio, por el que se establecen disposiciones para la prevención de lesiones causadas por instrumentos cortantes y punzantes en el sector sanitario y hospitalario.

Ley 32/2006, de 18 de octubre, reguladora de la subcontratación en el Sector de la Construcción.

Real Decreto 485/1997, de 14 de abril, sobre disposiciones mínimas en materia de señalización de seguridad y salud en el trabajo.

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 487/1997, de 14 de abril, sobre disposiciones mínimas de seguridad y salud relativas a la manipulación manual de cargas que entrañe riesgos, en particular dorso lumbares, para los trabajadores.

Real Decreto 488/1997, de 14 de abril, sobre disposiciones mínimas de seguridad y salud relativas al trabajo con equipos que incluyen pantallas de visualización.

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 773/1997, de 30 de mayo, sobre disposiciones mínimas de seguridad y salud relativas a la utilización por los trabajadores de equipos de protección individual.

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 1216/1997, de 18 de julio, por el que se establecen las disposiciones mínimas de seguridad y salud en el trabajo a bordo de los buques de pesca.

Real Decreto 1389/1997, de 5 de septiembre, por el que se aprueban las disposiciones mínimas destinadas a proteger la seguridad y la salud de los trabajadores en las actividades mineras.

Real Decreto 1627/1997, de 24 de octubre, por el que se establecen disposiciones mínimas de seguridad y de salud en las obras de construcción.

Real Decreto 216/1999, de 5 de febrero, sobre disposiciones mínimas de seguridad y salud en el trabajo en el ámbito de las empresas de trabajo temporal.

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.

Real Decreto 681/2003, de 12 de junio, sobre la protección de la salud y la seguridad de los trabajadores expuestos a los riesgos derivados de atmósferas explosivas en el lugar de trabajo.

Real Decreto 1311/2005, de 4 de noviembre, sobre la protección de la salud y la seguridad de los trabajadores frente a los riesgos derivados o que puedan derivarse de la exposición a vibraciones mecánicas.

Real Decreto 286/2006, de 10 de marzo, sobre la protección de la salud y la seguridad de los trabajadores contra los riesgos relacionados con la exposición al ruido.

Real Decreto 396/2006, de 31 de marzo, por el que se establecen las disposiciones mínimas de seguridad y salud aplicables a los trabajos con riesgo de exposición al amianto.

Real Decreto 1109/2007, de 24 de agosto, por el que se desarrolla la Ley 32/2006, de 18 de octubre, reguladora de la subcontratación en el Sector de la Construcción.

Real Decreto 486/2010, de 23 de abril, sobre la protección de la salud y la seguridad de los trabajadores contra los riesgos relacionados con la exposición a radiaciones ópticas artificiales.

Real Decreto 299/2016, de 22 de julio, sobre la protección de la salud y la seguridad de los trabajadores contra los riesgos relacionados con la exposición a campos electromagnéticos.

Real Decreto 67/2010, de 29 de enero, de adaptación de la legislación de Prevención de Riesgos Laborales a la Administración General del Estado.

Real Decreto-Ley 28/2018, de 28 de diciembre, para la revalorización de las pensiones y otras medidas urgentes en materia social, laboral y de empleo.

BIBLIOGRAFÍA

AA.VV.: *“La participación de los trabajadores en la gestión de la seguridad y la salud en el trabajo: pruebas cualitativas extraídas de ESENER”*. Observatorio Europeo de Riesgos EU-OSHA. 2017.

ARAGÓN BOMBÍN, R.: *“Guía para Delegados y Delegadas de Prevención. La reforma del Marco Normativo. Tomo I”*. UGT. 2004.

EU-OSHA: *“Conocer la gestión en el lugar de trabajo de la seguridad y la salud, los riesgos psicosociales y la participación de los trabajadores, con la ayuda de ESENER. Resumen de los cuatro informes de análisis secundario”* 2012.

EU-OSHA: *“E-fact 78: Involving young workers in OSH”* 2013.

EU-OSHA: *“FACTSHEETS 62 - La seguridad de los trabajadores jóvenes — Consejos para los supervisores”* EU-OHSA. 2007.

EU-OSHA: *“Participación de los trabajadores en la seguridad y salud en el trabajo”*. 2012.

EU-OSHA: *“Report - OSH in figures: Young workers - Facts and figures”* 2007. Disponible en Report - OSH in figures: Young workers - Facts and figures | Safety and health at work EU-OSHA (europa.eu)

FERNÁNDEZ AVILÉS, J.A.: *“Guía: Cuestiones que delegados/as de prevención han de saber sobre riesgos psicosociales”* UGT. 2016.

GARCÍA JIMÉNEZ, M.: *“Buenas prácticas en la empresa: el papel de los delegados y delegadas de prevención frente a los riesgos psicosociales”* UGT-Andalucía. 2013.

INSHT: *“Estrategia Española de Seguridad y Salud en el Trabajo 2015-2020”* Ministerio de Empleo y Seguridad Social. 2015.

INSHT: *“Manual de procedimientos de prevención de riesgos laborales. Guía de elaboración”* 2005.

INSST. *“Encuesta Nacional de Condiciones de Trabajo. 2015”* 2015.

OSALAN: *“El delegado de prevención y otras cuestiones de prevención de riesgos que me interesan”* OSALAN.

RUGE, Revolución Ugetista – UGT *Guía sobre Becas, Contratos en prácticas y contratos para la Formación*, 2020.

UGT CASTILLA Y LEÓN: *“Manual del delegado de prevención”* 2013.

UGT ILLES BALEARS: *“Guía para delegados/as de prevención. Sin delegados no hay prevención”* 2016.

UGT Juventud CEC: *“En tu trabajo: precariedad –riesgos +salud laboral”* 2004.

UGT Juventud CEC: *“Guía básica de prevención de Riesgos Laborales: Conceptos básicos”*, 2002.

UGT Juventud CEC: *“Guía básica de prevención: Condiciones de Trabajo”*, 2002.

UGT Juventud CEC: *“Tu salud está en juego, conoce”* 2007.

UGT Juventud CEC: Campaña *“Trabajo precario y peligroso ni en broma, Guía de prevención en riesgos laborales para jóvenes”*, 2000.

UGT MADRID: *“Manual Informativo de PRL: Delegados/as de prevención.”* UGT Madrid. 2016.

UGT MURCIA: *“Guía informativa sobre las Mutuas colaboradoras con la Seguridad Social y la Acción Sindical en este ámbito.”* UGT Murcia. 2016.

UGT: *“Ficha 06: Trabajadores jóvenes y PRL. Fichas de prevención. Los nuevos desafíos de la prevención de riesgos laborales.”* UGT-CEC. 2018.

UGT: *“Fichas de prevención. Los nuevos desafíos de la prevención de riesgos laborales.”* UGT-CEC. 2018.

UGT: *“La prevención de riesgos laborales en jóvenes.”* UGT-CEC. 2019.

UGT: *“Manual de actuación para delegados/as de prevención.”* UGT-CEC. 2019.



Ante cualquier duda ACUDE A RUGE, ESTAMOS PARA AYUDARTE

En nuestra sede de Avd. de América, 25 de Madrid

Y en las distintas SEDES DE UGT: <https://www.ugt.es/sedes>

Además de en nuestras redes sociales:

Twitter: @rugetistas

Facebook: @rugetistas

Instagram: @rugetistas

[instagram.com/rugetistas](https://www.instagram.com/rugetistas)

Email: ruge@cec.ugt.org

Y en nuestra web: <http://www.revolucionugetista.org>



GOBIERNO
DE ESPAÑA

MINISTERIO
DE DERECHOS SOCIALES
Y AGENDA 2030

injuve



REVOLUCIÓN UGETISTA

