



CONFEDERACIÓN GENERAL DEL TRABAJO
SECRETARÍA DE ACCIÓN SINDICAL **10**

BOLETÍN INFORMATIVO JURÍDICO SINDICAL

Comentarios a la Ley 31/95 de Prevención de Riesgos Laborales

Posición de la CGT
Guión y desarrollo Jurídico

Nº 10 / 2 - II - 96

A.- INTRODUCCION:

Después de multitud de proyectos y años de discusión caracterizados por un continuo tira y afloja ante la negativa de la parte empresarial a asumir las mejoras que los sucesivos proyectos venían aportando en materia de salud laboral, por fin, el pasado día 10 de noviembre de 1.995 se publica en el B.O.E. la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, comúnmente conocida como Ley de Salud Laboral, que **entrará en vigor el próximo 11 de febrero de 1.996.**

Es la primera vez que aparece en nuestro Ordenamiento Jurídico una norma con rango de Ley en materia exclusiva de Seguridad e Higiene en el Trabajo, ya que, hasta ahora esta materia, siempre había tenido una regulación netamente reglamentaria.

Con este paso se sientan las bases de una nueva ordenación de la prevención de riesgos laborales, lo que le otorga el carácter de **Derecho necesario, mínimo e indisponible**, por lo que todas aquellas normas que se aprueben en Convenios Colectivos en relación con esta materia, deben adaptarse a la nueva Ley, y, en todo caso, contemplar medidas más beneficiosas para los trabajadores, nunca menos.

En definitiva la redacción de esta Ley es una asignatura pendiente del Gobierno, que tenía la obligación de dictarla desde el año 1.989 en que se ratificó por nuestro país la Directiva Comunitaria 89/391/CEE, de la que es prácticamente copia literal.

B.- CONTENIDO:

CAPITULO I: Ambito de aplicación y definiciones:

El ámbito de aplicación se hace extensivo a los trabajadores por cuenta ajena, regulados por el Estatuto de los Trabajadores, a los funcionarios públicos, a los socios de las Cooperativas e incluso a los Trabajadores Autónomos.

Quedan expresamente **excluidos**, la policía y cuerpos de seguridad del Estado, Protección Civil y peritaje forense en caso de catástrofes, así como los Militares.

Se establecen además una serie de definiciones de conceptos que se van a utilizar a lo largo de todo el articulado de esta Ley, entre los que merece especial atención la definición de condición de trabajo, recogida en el punto 7º del artículo 4:

Se entenderá como "condición de trabajo" cualquier característica del mismo que pueda tener una influencia significativa en la generación de riesgos para la seguridad y salud del trabajador. Quedan específicamente incluidas en esta definición:

- *Las características generales de los locales, instalaciones, equipos, productos y demás útiles existentes en el centro de trabajo.*
- *La naturaleza de los agentes físicos, químicos y biológicos presentes en el ambiente de trabajo y sus correspondientes intensidades, concentraciones o niveles de presencia.*
- *Los procedimientos para la utilización de los agentes citados anteriormente que influyan en la generación de los riesgos mencionados.*
- *Todas aquellas otras características del trabajo, incluidas las relativas a su organización u ordenación, que influyan en la magnitud de los riesgos a que esté expuesto el trabajador.*

CAPITULO II: Política en materia de prevención de riesgos para proteger la seguridad y la salud en el trabajo:

Se establecen una serie de materias (art. 6) pendientes de regular por el Gobierno mediante normas reglamentarias, previa consulta de las organizaciones sindicales y empresariales más representativas:

- Requisitos mínimos de las condiciones de trabajo.
- Limitaciones o prohibiciones que afectarán a operaciones, procesos y exposiciones laborales a determinados agentes que entrañen riesgos para la seguridad y salud de los trabajadores.
- Condiciones o requisitos especiales para estos supuestos.
- Procedimientos de evaluación de riesgos.
- Modalidades de organización, funcionamiento y control de los servicios de protección.
- Condiciones de trabajo o medidas preventivas específicas para trabajos especialmente peligrosos.
- Procedimiento de calificación de enfermedades profesionales.

Se regulan también las actuaciones administrativas necesarias para llevar a cabo una política en materia de prevención, que tendrá por objeto la promoción de la mejora de las condiciones de trabajo. Dirigida a elevar el nivel de protección, de la seguridad y de la salud de los trabajadores en el trabajo.

Y dentro de estas actuaciones se crean una serie de **organismos competentes** en la materia con la función principal de **promover la prevención** mediante el asesoramiento técnico, la vigilancia y el control de la normativa de prevención de riesgos laborales; así mismo **sancionarán las infracciones a dicha normativa**.

De estos organismos, el único que no existía hasta ahora es La Comisión Nacional de Seguridad y Salud en el trabajo, pero todos ellos ven ampliadas sus funciones y competencias.

A.- Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo:

Organo científico - técnico, especializado de la Administración General del Estado, que tiene como misión el **análisis y estudio de las condiciones de seguridad y salud laboral**, así como de promoción y apoyo a la mejora de las mismas.

Su función fundamental consiste en **coordinar** las actuaciones de los diferentes órganos competentes en los distintos niveles de la Administración en el sentido de:

- *Colaboración y coordinación con los órganos de las Comunidades Autónomas con competencias transferidas en la materia.*
- *Dar el apoyo técnico necesario a las distintas Inspecciones de trabajo.*
- *Colaboración con los organismos internacionales y desarrollo de programas de cooperación internacional.*
- *Ejercerá la Secretaría General de la Comisión Nacional de Seguridad y Salud en el trabajo.*

B.- Inspección de Trabajo y Seguridad Social:

Le corresponde la función general de **vigilancia y control del cumplimiento de la normativa** sobre prevención de riesgos, **actuando de oficio o a instancia de parte**, mediante la interposición de la correspondiente denuncia, y más concretamente:

- **Vigilar** el cumplimiento de la normativa sobre prevención de riesgos.
- **Proponiendo a la Autoridad Laboral** las correspondientes sanciones.
- **Asesorar e informar a empresas y trabajadores en la materia.**
- **Elaborar los informes** para los Juzgados de lo Social en demandas de Accidentes de Trabajo y Enfermedad Profesional.
- **Informar a la Autoridad Laboral sobre los accidentes de trabajo mortales y muy graves o graves..**
- **Comprobar** y favorecer el cumplimiento de las obligaciones asumidas por los servicios de prevención establecidos en la presente Ley.
- **Ordenar la paralización inmediata de los trabajos cuando, a juicio del Inspector, se advierta la existencia de riesgo grave e inminente para la seguridad o salud de los trabajadores.**

C.- La Administración Sanitaria:

Le corresponden las acciones en materia de prevención de riesgos que tengan un carácter estrictamente sanitario (regulado por la Ley General de Sanidad):

- *Evaluación y control de las actuaciones de carácter sanitario que se realicen en las empresas por los servicios de prevención.*
- *Implantación de los sistemas de información adecuados que permitan la elaboración de los mapas de riesgos.*
- *Supervisión de la formación que deba percibir el personal sanitario en los servicios de prevención.*
- *Elaboración y divulgación de estudios, investigaciones y estadísticas relacionados con la salud de los trabajadores.*

D.- Comisión Nacional de Seguridad y Salud en el trabajo:

Es el órgano delegado **asesor de las Administraciones Públicas** en la formación de las políticas de prevención, y **órgano de participación institucional** en materia de seguridad y salud laboral.

Es el **órgano político** por excelencia, donde están representadas todas las Comunidades Autónomas junto con la Administración General del Estado, con igual número de miembros, y paritariamente con los anteriores y por igual medida los agentes sociales, es decir, sindicatos y organizaciones empresariales más representativos.

La Comisión conocerá de las actuaciones que desarrollen las Administraciones Públicas competentes en la materia, específicamente en lo referente a:

- Criterios y programas generales de actuación.
- Proyectos de disposiciones de carácter general.
- Coordinación de las actuaciones desarrolladas por las diferentes Administraciones Públicas.

La Comisión adoptará sus **acuerdos por mayoría**, teniendo en cuenta que los Representantes de las Administraciones Públicas tendrán cada uno un voto, mientras que los Representantes sociales tendrán dos.

CAPITULO III: Derechos y obligaciones:

A.- Se establece en esta Ley, como obligación fundamental, el **exhaustivo deber del empresario** de garantizar y adoptar las medidas necesarias para **una adecuada protección de la seguridad y salud de los trabajadores**, y, en consecuencia, el **derecho de los trabajadores a una protección** en materia de seguridad y salud en el trabajo. Dentro de este derecho general se enmarcan otros derechos mas particulares, como son:

1) .- Los derechos de información, consulta y participación, concretamente en relación a:

- Los riesgos para la seguridad y la salud de los trabajadores en el trabajo, tanto los que afecten a la empresa en su conjunto, como a cada tipo de puesto de trabajo o función.
- Medidas y actividades de protección y prevención aplicables a los riesgos señalados en el apartado anterior.
- Medidas adoptadas en caso de emergencia.

2) .- La formación en materia preventiva:

El empresario deberá garantizar una formación adecuada en materia de prevención, tanto teórica como práctica, tanto en el momento de la contratación como cuando se produzcan cambios de funciones o se introduzcan nuevas tecnologías o cambios en los equipos de trabajo.

Esta formación deberá impartirse **dentro de la jornada de trabajo** o en su defecto en otras horas, pero con el descuento en aquella del tiempo invertido en la misma.

3) .- La paralización de la actividad en caso de riesgo grave e inminente:

El trabajador tendrá derecho a interrumpir su actividad y abandonar el lugar de trabajo, cuando considere que dicha actividad entraña un riesgo grave e inminente para su vida o salud.

Cuando el empresario no adopte o no permita adoptar las medidas necesarias para garantizar la seguridad y salud de los trabajadores, **los representantes legales** de estos, podrán acordar por mayoría de sus miembros, la paralización de la actividad de los trabajadores afectados por dicho riesgo.

Este acuerdo habrá de **comunicarse inmediatamente a la Autoridad Laboral** que anulará o ratificará la paralización en 24 horas.

4) .- La vigilancia de su estado de salud:

En principio, siempre será **voluntaria**, salvo que **previo informe de los representantes del personal**, estos reconocimientos sean imprescindibles para evaluar los efectos de las condiciones de trabajo sobre la salud de los trabajadores o para verificar si su estado de salud puede constituir un peligro para el mismo o para los demás trabajadores.

En todo caso, estos reconocimientos se realizarán **respetando siempre el derecho a la intimidad y dignidad de la persona** del trabajador y **la confidencialidad** de toda la información relacionada con su salud.

Estos datos **no podrán ser usados con fines discriminatorios** ni en perjuicio del trabajador.

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

B.- En este capítulo se regulan además una serie de supuestos específicos que el legislador ha considerado de especial importancia, y por ello **los recoge directamente en la Ley**, sin dejarlo al desarrollo reglamentario posterior , como son:

- **Relación de la empresa principal con las contratadas y subcontratadas.**
- **Protección de trabajadores especialmente sensibles a riesgos determinados.**
- **Protección a la maternidad.**
- **Protección de los menores.**
- **Relación con los trabajadores temporales y los dependientes de las empresas de trabajo temporal.**

C.- Y, por último, recoge las obligaciones de los trabajadores, que se resumen en:

Obligación genérica de velar por su propia seguridad y salud en el trabajo y por la de aquellas personas a las que pueda afectar su actividad profesional; siempre en cumplimiento de las medidas de prevención que en cada caso sean adoptadas.

CAPITULO IV: Servicios de prevención:

El empresario tiene la obligación de constituir un servicio de prevención exclusivo para la empresa, para lo cual **designará a uno o varios trabajadores especializados en el materia, o en su defecto concertará dicho servicio con una entidad especializada ajena a la empresa.**

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

- *Diseño, aplicación y coordinación de los planes de actuación preventiva.*
- *Evaluación de los factores de riesgo que puedan afectar a la seguridad y salud de los trabajadores (Mapa de riesgos)*

- *Establecimiento de las prioridades en la adopción de medidas preventivas y la vigilancia de su eficacia.*
- *La información y formación de los trabajadores.*
- *Prestación de primeros auxilios y planes de emergencia.*
- *Vigilancia de la salud de los trabajadores en relación con los riesgos derivados del trabajo.*

Las opciones mas probables a adoptar por los empresarios serán:

- a nivel interno, **adaptar los Servicios Médicos de Empresa** en aquellas que ya los tuvieran constituidos, en el sentido de que asuman las funciones y competencias de los servicios de prevención, como técnicos en la materia nombrados por la propia empresa.
- a nivel externo, **canalizar el servicio de prevención a través de las Mutuas Patronales de Accidentes de Trabajo**. En el caso de que la empresa no tenga constituido ningún departamento que por sus características pueda desarrollar las labores del servicio de prevención, o no disponga de trabajadores, en número suficiente con formación técnica adecuada en la materia; pero siempre a voluntad de la empresa.

CAPITULO V: Consulta y participación de los trabajadores:

En las empresas **de 6 o más trabajadores**, la participación de éstos, que se canalizará a través de sus representantes y de la representación especializada, se concreta en:

a) .- Delegados de Prevención:

Serán designados **directamente por el Comité de Empresa, de entre sus miembros**, que por lo tanto también tendrá potestad para revocarlos, con arreglo a la escala que establece el artículo 35.2:

| | |
|------------------------------------|----------|
| de 50 a 100 trabajadores | 2 |
| de 101 a 500 trabajadores | 3 |
| de 501 a 1000 trabajadores | 4 |
| de 1001 a 2000 trabajadores | 5 |
| de 2001 a 3000 trabajadores | 6 |
| de 3001 a 4000 trabajadores | 7 |
| de 4001 en adelante | 8 |

Por Convenio Colectivo podrán establecerse otros sistemas de designación de los Delegados de Prevención, siempre que se **asegure la facultad de designación de los representantes de personal o de los propios trabajadores**.

El Delegado de Prevención es **el eje** sobre el que se articula, en mayor medida que en el Comité de Seguridad y Salud, la participación de los trabajadores en materia de prevención de riesgos de trabajo, dotándole de **amplias competencias y facultades** y con **funciones eminentemente ejecutivas**.

La Ley concreta más las facultades, o mecanismos de que dispone el Delegado de Prevención para hacer valer sus competencias que las competencias propiamente dichas, que se establecen de forma muy genérica. Su forma de actuación **será mancomunada** (las decisiones se adoptan por consenso), a diferencia de el Comité de Seguridad y Salud en el que la actuación es colegiada (las decisiones se adoptan por mayoría).

Destacar también que a los Delegados de Prevención se les dota de **las mismas garantías que el artículo 68 del E.T.** establece para los representantes de personal.

Pero además se recoge expresamente **como tiempo de trabajo efectivo**, sin imputación al crédito horario, el correspondiente a las **reuniones del Comité de Seguridad y Salud** o de cualquier otra reunión convocada por el empresario en materia de prevención de riesgos. Así como **el tiempo de las visitas** que realicen a los centros de trabajo acompañando a los técnicos de la empresa o al Inspector de Trabajo relacionadas con sus funciones en materia de prevención.

Entre sus facultades, destaca la de **efectuar propuestas al empresario** en materia de prevención sobre la adopción de medidas concretas, estas propuestas no son vinculantes, pero de no adoptarlas el empresario, deberá contestar por escrito **argumentado suficientemente**.

Son competencias de los Delegados de Prevención:

- *Colaborar con la dirección de la empresa en la mejora de la acción preventiva.*
- *Promover y fomentar la cooperación de los trabajadores en la ejecución de la normativa sobre prevención de riesgos.*
- *Ser consultados por el empresario con carácter previo a la adopción de medidas en materia de prevención.*
- *Ejercer una labor de vigilancia y control sobre el cumplimiento de la normativa en la materia.*

Para el desarrollo de estas competencias, se dota a los Delegados de Prevención de las siguientes **facultades:**

- *Acompañar a los técnicos y a los Inspectores de Trabajo en sus visitas.*
- *Tener acceso a la información y documentación relativa a las condiciones de trabajo que sean necesarias para el ejercicio de sus funciones.*
- *Ser informados por el empresario de los daños producidos en la salud de los trabajadores.*
- *Recibir del empresario las informaciones obtenidas por éste procedentes de las personas u órganos encargados de las actividades de protección y prevención en la empresa.*
- *Realizar visitas a los centros de trabajo para ejercer su labor de vigilancia y control del estado de las condiciones de trabajo.*
- *Recabar del empresario la adopción de medidas de carácter preventivo y para la mejora de los niveles de protección de la seguridad y la salud de los trabajadores, pudiendo a tal fin efectuar propuestas al empresario.*
- *Proponer al Comité de Empresa la adopción del acuerdo de paralización de actividades.*

b) .- Comité de Seguridad y Salud:

Estará formado por una parte por los Delegados de Prevención y por otra por el empresario y sus representantes en número igual al de los Delegados de Prevención. Es un **órgano colegiado y paritario** donde los acuerdos se adoptarán por mayoría.

A sus reuniones podrán acudir **con voz pero sin voto** los Delegados de Sección Sindical y los Técnicos de la empresa.

Se reunirá trimestralmente y, además, siempre que lo solicite alguna de las representaciones.

En cuanto a sus **funciones y competencias**, quedan muy difuminadas, en relación con las de los Delegados de Prevención a nivel individual, quedando en la práctica limitadas a la simple recogida de información y consulta previa en algunos casos.

CAPITULO VI: Obligaciones de los fabricantes, importadores y suministradores:

Por primera vez en la historia de nuestro Ordenamiento Laboral se recoge un capítulo de estas características dentro de una Ley específicamente laboral, y esto se debe fundamentalmente a la clara intención de incorporar al cuerpo de esta Ley, en la mayor medida posible, todas aquellas cuestiones que puedan estar relacionadas con la prevención de riesgos.

Este capítulo tiene importancia para nuestro trabajo sindical en lo relativo **a exigir al empresario que informe a los trabajadores de las características de los productos utilizados**, y que según esta Ley los propios fabricantes deben indicar en sus envases.

CAPITULO VII: Responsabilidades y sanciones:

Es uno de los capítulos más amplios de esta Ley, estableciéndose:

► Un **régimen sancionador administrativo específico** que se segrega del régimen sancionador laboral general de la Ley 8/88 de Infracciones y Sanciones del Orden Social.

► Aumentan significativamente las infracciones en esta materia, sobre todo las tipificadas **como graves y muy graves**, y a la vez **se multiplica la cuantía de las sanciones** económicas, aumentando el tope máximo para las muy graves de 15 a 100 millones de pesetas.

► En cuanto a las responsabilidades se recoge la posible **conurrencia de las responsabilidades** administrativas con las penales y civiles por daños y perjuicios.

► **El órgano competente para imponer la sanción, está en función de la cuantía de la misma:**

| | |
|-------------------------|--|
| - Hasta 5.000.000 Pts | La Autoridad Laboral (Dirección Provincial de Trabajo) a propuesta de la Inspección. |
| - Hasta 15.000.000 Pts | Dirección General de Trabajo. |
| - Hasta 50.000.000 Pts | Ministro de Trabajo y Seguridad Social |
| - Hasta 100.000.000 Pts | Consejo de Ministros a propuesta del Ministro de trabajo |

► **El procedimiento** sancionador siempre se iniciará mediante la denuncia ante la Inspección de Trabajo o por la actuación de ésta de oficio.

► Las infracciones en materia de prevención **prescribirán:**

| | |
|----------------|------------|
| Las leves | Un año |
| Las graves | Tres años |
| Las muy graves | Cinco años |

C.- CONSIDERACIONES PRACTICAS:

Una vez dado un repaso general de la Ley, es conveniente hacer hincapié en aquellos aspectos sobre los que, en la práctica, vamos a poder incidir como representantes de los trabajadores, y que se pueden resumir en los siguientes:

I) .- Recaltar el carácter de **DERECHO NECESARIO, MINIMO INDISPONIBLE** que ostentan sus disposiciones así como el **futuro desarrollo reglamentario** que será la base de la reglamentación en la materia. Cualquier acuerdo "particular" exclusivamente puede mejorar esta Ley.

II) .- Tener en cuenta las competencias que el art. 9 determina para la **Inspección de Trabajo y Seguridad Social**, para interponer los correspondientes escritos de denuncia o de consulta, según los casos, y en especial:

a).- **Vigilancia** del cumplimiento de la normativa.

b).- **Proponer** las sanciones que considere oportunas a la Autoridad Laboral.

c).- **Asesoramiento e información:** ante cualquier duda o situación anómala, acudir en demanda de los mismos ante la inspección, no solo los Delegados de Prevención o representantes de personal o sindicales, sino cualquier trabajador.

d).- **Comprobar** el cumplimiento de las obligaciones asumidas por los servicios de prevención establecidos en la presente Ley.

e).- **Ordenar la paralización** inmediata de los trabajos que puedan suponer un riesgo grave e inminente para la vida o salud de los trabajadores. Esta paralización es siempre potestad de la Inspección de Trabajo, aunque sea el resultado de acuerdos adoptados por los Representantes de los Trabajadores o por los propios trabajadores.

La forma de dirigirse a la **Inspección de Trabajo** continua siendo la que hemos venido utilizando hasta ahora; pero en el caso de **denuncias** habrá que hacer constar que se trata de un incumplimiento empresarial en materia de prevención o de seguridad y salud laboral, y hacer referencia, en cuanto a la tipificación de las infracciones, a los artículo de esta Ley, no de la Ley 8/88 de Infracciones y Sanciones del Orden Social, como veníamos haciendo.

III) .- El incumplimiento de obligaciones por parte de los trabajadores y la delegación de funciones en los mismos o en los servicios propios o ajenos, **no eximen al empresario de las responsabilidades** por esos incumplimiento en materia de seguridad (principio de culpa objetiva establecido en el art. 14.4)

IV) .- Exigir el cumplimiento de los deberes del empresario previstos en el art. 15, y en especial:

- a).- Principio de ergonomía: **adaptar el trabajo a la persona** que lo vaya a desarrollar.
- b).- Adoptar medidas que antepongan **la protección colectiva** a la individual; en virtud de la consecución del máximo nivel de cobertura preventiva.
- c).- Dar **la debida formación a los trabajadores**, y correlativamente por parte del trabajador, requerir dicha instrucción previamente a asumir la realización de cualquier tarea que entrañe riesgo para sí o para los otros, y para la que no esté específicamente capacitado, o aún estándolo, se trate de un riesgo específico o puntual que requiera de dichas instrucciones previas.
- d).- Tomará en consideración las **capacidades profesionales** de los trabajadores en materia de seguridad y salud en el momento de encargarles las tareas.
- e).- Adoptará las medidas necesarias para garantizar que **sólo los trabajadores que hayan recibido información suficiente y adecuada** puedan acceder a las zonas de riesgo grave y específico, especial aplicación de cara a los trabajadores de contratas y subcontratas que suelen intervenir en las instalaciones sin tener la formación adecuada.
- f).- Las medidas preventivas deberán **prever las distracciones o imprudencias** no temerarias que pudiera cometer el trabajador.

V) .- Exigir asimismo la realización de la evaluación general y específica de los riesgos (mapa de riesgos), prevista en el art. 16 y en especial la evaluación inicial prevista en el mismo, una vez transcurrido un tiempo prudencial, teniendo en cuenta que a la entrada en vigor de la Ley, la empresa ya habrá dispuesto de tres meses para tenerla elaborada.

El conocimiento de este mapa de riesgos es fundamental para canalizar la actividad sindical futura, ya que sobre este "mapa" va a girar toda la política de prevención de la empresa.

En el caso de grandes centros de trabajo, tener en cuenta lo dispuesto en el art. 20 sobre **medidas de emergencia** y controlar que todos los trabajadores dispongan de la información.

"El empresario, teniendo en cuenta el tamaño y la actividad de la empresa, así como la posible presencia de personas ajenas a la misma, deberá analizar las posibles situaciones de emergencia y adoptar las medidas necesarias en materia de primeros auxilios, lucha contra incendios y evacuación de los trabajadores, designando para ello al personal encargado de poner en práctica estas medidas y comprobando periódicamente, en su caso, su correcto funcionamiento.

El citado personal deberá poseer la formación necesaria. ser suficiente en número y disponer del material adecuado, en función de las circunstancias antes señaladas".

VI) .- En materia de obligaciones de información y consulta, además de la amplitud de derechos en materia de información sobre seguridad y salud laboral que la Ley confiere a los representantes de los trabajadores, y de la obligación que impone al empresario de consultar con los mismos previamente a la adopción de cualquier medida, hay que resaltar la **obligación de informar directamente (art. 18.2) a cada trabajador** de los riesgos específicos que afecten a su puesto de trabajo o función y medidas de protección y prevención aplicables a dichos riesgos.

Su incumplimiento por parte de la empresa, estaría tipificado como falta grave o muy grave.

VII) .- En materia de formación, resaltar que **en ningún caso su coste recaerá sobre los trabajadores** (art. 19.2), y como consecuencia, el tiempo utilizado para la realización de esta formación tendrá siempre la consideración de trabajo efectivo.

VIII) .- Informar cumplidamente a todos los trabajadores de la potestad prevista en el art. 21 en cuanto a **la paralización de actividad en caso de riesgo grave e inminente**, recalcando:

a).- Que la obligación de comunicar la existencia de dicho riesgo y ordenar la paralización, **recae, en primera instancia sobre el empresario**, que de no hacerlo incurre en falta muy grave.

b).- Que, sin perjuicio de la pertinente denuncia, **el trabajador tiene el derecho a interrumpir su actividad y abandonar el lugar de trabajo de manera inmediata**, sin esperar la autorización del empresario, o incluso contravenir una posible orden del empresario en el sentido de continuar la actividad.

c).- Que siempre que sea posible por razones objetivas (que haya tiempo suficiente, etc.) **es preferible que el acuerdo de paralización lo adopte la mayoría del Comité de empresa o de los Delegados de Prevención**, o bien notificar a la Inspección de Trabajo para que sea esta la que imponga la paralización, en un plazo de 24 horas, según lo dispuesto en los arts. 21.3 y 9.1.f, respectivamente.

d).- Explicar que, ni los trabajadores, ni sus representantes pueden sufrir perjuicio alguno por dicha paralización, **siempre que se obre de forma razonable. (probar la existencia de mala fe o negligencia correrá a cargo del empresario).**

IX) .- En cuanto a los **reconocimientos médicos** (art. 22) hay que destacar las siguientes características:

a).- **Necesidad de consentimiento del trabajador, salvo que por circunstancias especiales, y siempre previo informe de los Representantes Legales de los Trabajadores**, existan determinados trabajos que puedan suponer un peligro para la salud de los trabajadores que lo desarrollan y que la propia salud del trabajador pueda suponer un riesgo grave para él o para el resto de los trabajadores.

b).- Recalcar que deben adoptarse reconocimientos o pruebas que causen las menores molestias posibles al trabajador y que **deben ser proporcionales al riesgo.**

c).- **Prohibición de transmitir** todo aquello que no sean las sucintas conclusiones derivadas de los reconocimientos, **sin consentimiento expreso del trabajador**, ni al empresario ni a terceros (falta tipificada como muy grave) si el empresario utiliza dichos datos con fines discriminatorios o en perjuicio del trabajador.

Solo podrán tener conocimiento de los datos el personal sanitario que haya realizado las pruebas y el propio trabajador, al empresario **solo se le podrá comunicar las consecuencias** de los resultados, es decir, **apto o no apto** para desarrollar su trabajo habitual.

d).- Exigir que los reconocimientos se lleven a cabo **por personal sanitario** con competencias técnicas, formación y capacidad acreditada.

e).- Explicar a los trabajadores que tienen derecho a recibir **de forma personalizada y confidencial** los resultados de los reconocimientos médicos que les practiquen.

X) .- En el caso de trabajos por parte de contratistas, vigilar la correcta aplicación del art. 24, ya que **recae sobre la empresa principal** la obligación del cumplimiento de la normativa en materia de seguridad y salud laboral, en relación con los trabajadores de la empresa contratista.

XI) .- Tener especial cuidado con la interpretación que puede deducirse de la aplicación del art. 25 **cuando la situación de inadaptación psicofísica al puesto de trabajo no sea transitoria sino definitiva**, ya que en este caso, el empresario podría utilizar esta incapacidad, (unida al hecho de no disponer en la empresa de puestos de trabajo adecuados a la incapacidad del trabajador), para iniciar los trámites en el procedimiento de despido por causas objetivas, basado precisamente en la ineptitud sobrevenida del trabajador, regulado en el art.52 del E.T.

XII) .- Informar a las trabajadoras de las disposiciones del art. 26 en cuanto a los derechos de desempeñar **puestos específicos compatibles con situaciones de embarazo y lactancia**, (exigir la determinación de puestos y la elaboración de la relación preceptiva).

Posibilidad de no realización de trabajos nocturnos o a turnos en caso de necesidad, **certificada por el médico de la Seguridad Social**, Y modificación del art. 37 del E.T. en cuanto a ausencias retribuidas, en el sentido de que estas trabajadoras podrán ausentarse del centro de trabajo **con derecho a remuneración** para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto, **previo aviso al empresario y justificación de la necesidad de su realización dentro de la jornada de trabajo**.

XIII) .- En cuanto a contratos de duración determinada, temporales y/o con empresas de trabajo temporal, tener en cuenta la no discriminación y la **obligación de la empresa usuaria** respecto a los trabajadores cedidos en materia de información y de la cesionaria en materia de formación (similar al caso de las contratistas), y en todo caso, **informar a la Representación de los Trabajadores**.

XIV) .- En cuanto a **obligaciones de los trabajadores**, la Ley remite al art. 58.1 E.T., pero en cumplimiento del 29.4, para evitar posibles sanciones por incumplimiento del deber de informar, y 29.5, que obliga a colaborar con la autoridad competente en la materia, **es por lo que recomendamos que siempre que sea posible se notifique, o se intente notificar, la situación previa a la paralización**.

OJO al apartado 3º en cuanto a poner fuera de funcionamiento dispositivos de seguridad, pues el incumplimiento grave y reiterado puede conllevar hasta el despido, hay que contribuir a crear un clima en el que prima la seguridad sobre las prisas, haciendo entender a la gente que no solo no van a verse agradecidos sino que posiblemente terminen sancionados.

XV) .- Desde las Secciones Sindicales, debemos **informar a los delegados** de las obligaciones en materia de información que específicamente le impone al empresario el art. 33, con la debida antelación a la adopción de las medidas.

XVI) .- Respecto a los Delegados de Prevención, conforme al art. 35, **debemos intentar** mediante la negociación llegar al acuerdo de que **los actuales Comités de Seguridad e Higiene**, en aquellas empresas en que ya se encuentren regulados y su número sea superior al que establece esta Ley, **pasen a desempeñar las funciones que la Ley fija para los Comités de Seguridad y Salud**, y a sus miembros **darles el nombramiento de Delegado de Prevención**, con el objeto de que adquieran todas las competencias y funciones que les otorga la Ley.

XVII) .- Democratizar al máximo estos órganos y exigir nuestra presencia en todos los Comités de Seguridad y Salud, así como el nombramiento de militantes nuestros como Delegados de Prevención en aquellos Comités en los que estemos presentes.

XVIII) .- **Informar** a los Delegados de Prevención de los derechos y deberes que la Ley le confiere, y en especial de:

- **Acompañamiento en las visitas técnicas y de inspección** al Inspector de Trabajo y a los servicios de prevención, pudiendo formular las observaciones que estimen oportunas, y **el tiempo utilizado para esta labor tendrá la consideración de trabajo efectivo.**
- **Posibilidad de personarse**, aún fuera de su jornada laboral, en el lugar de los hechos de un incidente o accidente para conocer las circunstancias del mismo tras la preceptiva notificación del empresario.
- **Realizar visitas a los lugares de trabajo accediendo a cualquier zona de los mismos** y comunicarse durante la jornada con los trabajadores, sin alterar el normal desarrollo del proceso productivo.
- **Emitir informe previo** a la adopción de decisiones en materia de seguridad y salud por parte del empresario, en un plazo máximo de 15 días.
- **Acceso amplio a toda la documentación administrativa**, etc. prevista en la Ley, con la limitación de confidencialidad fijados para los resultados de los reconocimientos médicos.
- **Proponer al Comité de Empresa la paralización de actividades, y en caso de urgencia o de imposibilidad de reunir al Comité, adoptar la medida directamente.**
- **Asistir a las reuniones trimestrales del Comité de Seguridad y Salud** o a cualquier otra reunión convocada por el empresario en la materia, con crédito horario a cargo de la empresa.
- Su formación correrá **a cargo de la empresa** y el tiempo dedicado a ella se considerará de trabajo efectivo.
- Posibilidad de participar en los Comités de Seguridad y Salud por parte de los **Delegados LOLS**, con voz pero sin voto.
- **Ser informados**, a través del Comité de Seguridad y Salud, con carácter previo a sus visitas en materia del cumplimiento de la normativa en esta materia por el Inspector de Trabajo, para que puedan acompañarle y formularle las observaciones que estimen oportunas, pero siempre a criterio del propio Inspector.
- **Denunciar ante el Comité de Seguridad y Salud y ante la Inspección de Trabajo**, todas aquellas infracciones de la empresa en materia de Salud laboral, así como las condiciones de trabajo que se puedan considerar peligrosas para la seguridad y salud de los trabajadores.
- **Deber de sigilo profesional.**
- **Deber de colaboración** con el empresario en materia de prevención.

XIX) .- Tener en cuenta en cuanto al capítulo de **responsabilidades y sanciones**, la compatibilidad y la preferencia e interpretación de jurisdicciones:

- Hay que tener en cuenta que tras la reforma, el nuevo Código Penal establece como **DELITO** algunas figuras en materia de seguridad y salud laboral.

- Por ello, si de la posible demanda que se presente ante el Juzgado de lo Social correspondiente, se desprende la posibilidad de que se estuviera tratando de **un delito tipificado**, el magistrado dará traslado de la misma al Ministerio Fiscal y suspenderá las actuaciones en el orden Social o Contenciosos administrativo hasta que la jurisdicción penal se pronuncie, aunque **dicha resolución no le es vinculante** para la decisión que se pudiese adoptar en las otras jurisdicciones.

- **La Jurisdicción Social** es competente en esta materia para conocer de la responsabilidad civil por daños y perjuicios, por ello **es conveniente incluirlos en la demanda** y tener en cuenta los posibles daños morales. Hay que **intentar actuar al nivel más alto posible sin dejar que el magistrado pueda apreciar en nuestra actuación temeridad o mala fe.**

- Los hechos probados en sentencia firme del Orden Contencioso Administrativo **son vinculantes para la jurisdicción Social en orden al recargo de prestaciones de la Seguridad Social**, regulado en la Ley General de Seguridad Social para el caso de **Accidentes de Trabajo** que se hayan producido como consecuencia de que el empresario no hubiera adoptado en su momento las medidas preventivas necesarias para evitarlo, y **siempre que el riesgo del posible accidente haya sido denunciado con anterioridad.**

- **Son compatibles entre sí**, la sanción administrativa impuesta al empresario, la pena impuesta a su representante por el delito, el recargo de prestaciones de Seguridad Social impuesto al empresario, la Indemnización por daños y perjuicios y el pago de salarios durante la paralización de la actividad decretada por la Inspección de Trabajo.

- **Puede incluso darse duplicidad de responsabilidad civil, social y penal.**

XX) .- Infracciones más significativas:

LEVES: Sanción de 1 a 250.000 Pts.

- Falta de limpieza en el centro de trabajo sin riesgo físico ni para la salud de los trabajadores.

- Todo lo que tenga consecuencias leves en materia de documentación administrativa, etc.

GRAVES: Sanción de 250.001 a 5.000.000 Pts.

- No efectuar las evaluaciones de riesgos o hacer caso omiso de sus resultados (Mapa de riesgos).

- No comunicar a los trabajadores el resultado de los reconocimientos.

- Adscribir trabajadores a puestos incompatibles con sus capacidades psicofísicas o en estados transitorios de disminución o no tener en cuenta sus capacidades en materia de seguridad y salud, salvo las tipificadas como muy graves.

- Incumplir las obligaciones de formación o información, Salvo las muy graves.

- No elaborar el plan de medidas de emergencia, o no adoptar dichas medidas.

- No proporcionar formación o medios a los servicios de prevención o Delegados de Prevención.
- No informar de la contratación de trabajadores temporales o cedidos al servicio de prevención.
- El incumplimiento de los derechos de información, consulta y participación de los trabajadores.
- No proporcionar la formación adecuada a los Delegados de Prevención.

MUY GRAVES: Sanción de 5.000.001 a 100.000.000 Pts.

- Inobservancia de normas específicas sobre embarazo y lactancia.
- Inobservancia de normas específicas sobre menores.
- No paralizar la actividad a requerimiento de la inspección o reanudarla sin subsanar.
- Adscribir trabajadores que no respondan a las exigencias psicofísicas del puesto de trabajo o no capacitados, si de ello se deriva riesgo grave e inminente.
- Incumplir el deber de confidencialidad en los datos de reconocimientos.
- Impedir, por acción u omisión, la paralización en caso de riesgo grave e inminente.
- No adoptar medidas preventivas cuya omisión origina riesgo grave e inminente.
- Las acciones u omisiones que impidan el ejercicio del derecho de los trabajadores sin adoptar las medidas preventivas adecuadas, cuando se trate de riesgos graves e inminentes.

El plazo de prescripción será de un año para las faltas leves, tres años para las graves y 5 años para las muy graves, a contar desde la fecha de la infracción.

A efectos de reincidencia, el plazo es de un año desde que la sanción anterior por los mismos hechos se hubiere cometido y la resolución sancionadora hubiese adquirido firmeza.

XXI) .- Es importante destacar que en el caso de que una empresa resulte condenada mediante sentencia firme por delito o por infracción muy grave, esta empresa **no puede contratar obras con la administración en un plazo de 5 años.**

XXII) .- Por último **es importantísimo estar atentos a las novedades que el posterior desarrollo reglamentario de la Ley** vaya introduciendo y **a la jurisprudencia** que se vaya generando en su aplicación, ya que es muy probable que todos los aspectos positivos, o su gran mayoría, se vean modificados o reducidos a la mínima expresión.

4.- VALORACION FINAL:

En definitiva se trata de una Ley, que en general, contempla aspecto bastante más positivos que la legislación actualmente aplicable en la materia, pero con una laguna fundamental.

Esta laguna la representa el hecho de que casi todo su cuerpo normativo queda **a posterior desarrollo reglamentario**, con el riesgo que esto supone, ya que es muy probable que este desarrollo reglamentario **incida negativamente** en los aspectos positivos de la Ley.

Es importante destacar la importancia que van a tener los futuros **Reglamentos de Desarrollo** de esta Ley, que se vayan dictando **por el Gobierno mediante Decretos** sobre materias específicas, y a un nivel mucho más accesible para nosotros, la futura negociación para la adaptación de los Convenios Colectivos a las disposiciones de esta Ley.

Como puntos más significativos cabe destacar:

- **Las amplias potestades** que la Ley otorga a la Representación de Personal, en la figura de los Delegados de Prevención.
- El establecimiento del **empresario como responsable último** en materia de Seguridad y Salud, con un endurecimiento de las sanciones, tanto en la tipificación de las infracciones como en la propia cuantía de la sanción.
- Como consecuencia del punto anterior, **la ampliación de los derechos de los trabajadores.**

A partir de la entrada en vigor de esta Ley, **es importante aprender a utilizarla y sacarle el máximo partido** desde las Secciones Sindicales, y no bajar la guardia, permaneciendo pendientes de como se desarrolla el proceso de regulación reglamentaria e incidir en lo que podamos para evitar que la Ley no se haga inaplicable.

Sobre todo debemos hacer un esfuerzo para que la aplicación de esta Ley en las empresas no se haga desde un planteamiento antidemocrático y restrictivo, **exigiendo nuestro derecho como sindicato a estar presentes con miembros y garantías plenas en los diferentes Comités de Seguridad y Salud.**

En el tema de la negociación hay que volver a resaltar el carácter de **Derecho Necesario Mínimo e Indisponible** del que está dotado la presente Ley, por lo que toda negociación deberá ir encaminada a la consecución de **mejoras sobre** lo ya dispuesto, y nunca para adoptar medidas más restrictivas para los trabajadores.

Recibid un saludo

Elaborado por:

Paco Borrego Nadal
Juan F. Humanes Monedero
Fernando Zayas Baños
Pedro Fidalgo Oblanca
Pedro García Díaz

Responsables de Jurídica

Con la supervisión de:

Felix Herrero Alarcón

Abogado de la C.G.T.

Coordinado por:

Eladio Villanueva Saravia

Secretaría de Acción Sindical

FTYC/CGT