

1. Normas básicas de salud y seguridad laboral

1.1. Introducción

En el BOE, de 10 de noviembre de 1995 se publicó la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, que no entró en vigor hasta los 3 meses posteriores a su publicación. La importancia de la Ley es doble:

- En primer lugar, la Ley de Prevención de Riesgos Laborales pone término a la falta de una visión unitaria en la política de prevención de riesgos laborales que se encontraba dispersa en la anterior normativa.
- En segundo lugar, la nueva Ley actualiza regulaciones ya desfasadas y regula situaciones nuevas no contempladas con anterioridad.

Por todo ello, la Ley de Prevención tiene por objeto la determinación del cuerpo básico de garantías y responsabilidades preciso para establecer un adecuado nivel de protección de la salud de los trabajadores frente a los riesgos derivados de las condiciones de trabajo y ello en el marco de una política coherente, coordinada y eficaz de prevención de los riesgos laborales.

Destacaremos a continuación las directrices básicas emanadas de los artículos contenidos en la Ley referenciada.

La Ley de Prevención de Riesgos Laborales contiene siete capítulos con un total de 54 artículos y, además, quince disposiciones adicionales, una transitoria, una derogatoria y dos finales.

El Capítulo I trata sobre el **objeto, ámbito de aplicación y definiciones** de conceptos.

Siguiendo con el análisis de la Ley de Prevención en el **Capítulo II** se regula la **política en materia de prevención de riesgos para proteger la seguridad y la salud en el trabajo**. Dicha política se articula en la Ley en base a los principios de eficacia, coordinación y participación, ordenando tanto las actuaciones de las diversas Administraciones Públicas con competencias en materia preventiva, como la necesaria participación en dicha actuación de empresarios y trabajadores, a través de sus organizaciones representativas. Se crea la Comisión Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo como instrumento de participación de todos los agentes sociales de cara a la formulación y desarrollo de la política en materia preventiva laboral.

Además, en dicho capítulo se intenta fomentar una cultura preventiva, mediante la promoción de la mejora de la educación en dicha materia en todos los niveles educativos.

El Capítulo III articula un conjunto de **derechos y obligaciones derivados o correlativos del derecho básico de los trabajadores a su protección**.

Destacamos de este capítulo la regulación que en él se hace de:

- Las actuaciones a desarrollar en situaciones de emergencia o en caso de riesgo grave o inminente.
- Las garantías y derechos relacionados con la vigilancia de la salud de los trabajadores.



- Las medidas especiales a adoptar con categorías específicas de trabajadores, tales como jóvenes, trabajadoras embarazadas o que han dado a luz recientemente y trabajadores con contratos temporales.
- Los deberes de coordinación de las empresa cuando trabajen juntas en el mismo centro de trabajo de cara al mantenimiento de la seguridad, como por ejemplo en el sector de la construcción entre empresa principal y contratistas.
- Los derechos de información y formación de los trabajadores en materia de seguridad e higiene, a fin de que tengan un mejor conocimiento de los riesgos de su trabajo y conozcan la forma de prevenirlos.

El **Capítulo IV** recoge todo lo referente a los **Servicios de Prevención**.

En este capítulo se regula la posibilidad de estructurar estos Servicios de Prevención de tres formas alternativas:

- Designando para ello a uno o varios trabajadores de la empresa.
- Constituyendo un Servicio de Prevención interno en la empresa.
- Concertando con un Servicio de Prevención ajeno a la empresa.

El **Capítulo V** concreta de forma detallada los **derechos de consulta y participación de los trabajadores en relación con las cuestiones que afectan a la seguridad y salud en el trabajo**.

En el **Capítulo VI** se recogen las **obligaciones básicas que afectan a los fabricantes, importadores y suministradores de maquinaria, equipos, productos y útiles de trabajo**, a fin de enlazar con la normativa comunitaria de mercado interior en esta materia. Pensemos en la libre circulación de mercancías en el marco de la Unión Europea y entendemos la necesidad de que nuestra maquinaria industrial tenga las medidas de seguridad exigidas en todo el territorio de la UE.

El **Capítulo VII** aborda la **regulación de las responsabilidades y sanciones de aquellos empresarios que incumplan la normativa en materia de seguridad y salud laboral**. Este Capítulo ha sido modificado por el 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, derogando el art. 42 apartados 2, 4 y 5 y los arts. 45 (excepto los párrafos 3º y 4º del apartado 1, art 52).

Entre las diversas **Disposiciones Adicionales** de la Ley, destacar la Disposición Adicional Quinta a través de la que se crea una Fundación, bajo el control del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social (hoy Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales), que con la participación de las Administraciones Públicas, las organizaciones representativas de empresarios y las organizaciones representativas de trabajadores tendrá como misión la promoción, especialmente en las pequeñas y medianas empresas, de actividades destinadas a la mejora de las condiciones de seguridad y salud laboral.



La Ley 31/1995 se completa con dos Disposiciones Transitorias, una Disposición Derogatoria única y dos Disposiciones Finales sobre la actualización de sanciones y la entrada en vigor de la Ley, prevista para tres meses después de su publicación en el Boletín Oficial del Estado.

Por último, destacar que, tras la publicación de la Ley 54/2003, de 12 de diciembre, de reforma del marco normativo de la prevención de riesgos laborales, los nuevos objetivos que se pretenden alcanzar en este terreno son los siguientes:

- En primer lugar, y como objetivo horizontal, combatir de manera activa la siniestralidad laboral.
- En segundo lugar, fomentar una auténtica cultura de la prevención de los riesgos en el trabajo, que asegure el cumplimiento efectivo y real de las obligaciones preventivas y proscriba el cumplimiento meramente formal o documental de tales obligaciones.
- En tercer lugar, reforzar la necesidad de integrar la prevención de los riesgos laborales en los sistemas de gestión de la empresa.
- Y, en cuarto lugar, mejorar el control del cumplimiento de la normativa de prevención de riesgos laborales, mediante la adecuación de la norma sancionadora a la norma sustantiva y el reforzamiento de la función de vigilancia y control, en el marco de las comisiones territoriales de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.

Para alcanzar estos objetivos, la Ley 54/2003, de 12 de diciembre, incluye diversas modificaciones en la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales; así como en la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social, texto refundido aprobado por Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto.

1.2. Algunas definiciones

La Ley define algunos conceptos que son fundamentales para entender la misma y las normas que la desarrollen. Vamos a señalar algunos:

1. **Prevención:** conjunto de actividades o medidas adoptadas o previstas en todas las fases de actividad de la empresa con el fin de evitar o disminuir los riesgos derivados del trabajo.
2. **Riesgo laboral:** posibilidad de que un trabajador sufra un determinado daño derivado del trabajo. Para calificar un riesgo desde el punto de vista de su gravedad, se valorarán conjuntamente la probabilidad de que se produzca el daño y la severidad del mismo.
3. **Daños derivados del trabajo:** enfermedades, patologías o lesiones sufridas con motivo u ocasión del trabajo.
4. **Riesgo laboral grave e inminente:** probabilidad racional de que el riesgo se materialice en un futuro inmediato y pueda suponer un daño grave para la salud de los trabajadores.



En caso de exposición a agentes susceptibles de causar daños graves a la salud de los trabajadores, se considerará que existe un riesgo grave e inminente cuando sea probable racionalmente que se materialice en un futuro inmediato una exposición a dichos agentes de la que puedan derivarse daños graves para la salud, aun cuando éstos no se manifiesten de forma inmediata.

5. **Procesos, actividades, operaciones, equipos o productos potencialmente peligrosos:** aquellos que, en ausencia de medidas preventivas específicas, originen riesgos para la seguridad y la salud de los trabajadores que los desarrollan o utilizan.
6. **Equipo de trabajo:** cualquier máquina, aparato, instrumento o instalación utilizada en el trabajo.
7. **Equipo de protección individual:** equipo destinado a ser llevado o sujetado por el trabajador para que le proteja de los riesgos que puedan amenazar su seguridad o su salud en el trabajo, así como cualquier complemento o accesorio destinado a tal fin.

1.3. Objeto

La presente Ley tiene por objeto promover la seguridad y la salud de los trabajadores mediante la aplicación de medidas y el desarrollo de las actividades necesarias para la prevención de riesgos derivados del trabajo.

Esta Ley establece los principios generales relativos a:

- Prevención de los riesgos profesionales para la protección de la seguridad y de la salud.
- Eliminación o disminución de los riesgos derivados del trabajo.
- Información, consulta, participación equilibrada y formación de los trabajadores en materia preventiva.

1.4. Ámbito de aplicación

Esta Ley y sus normas de desarrollo serán de aplicación:

- En el ámbito de las relaciones laborales reguladas en el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.
- En el ámbito de las relaciones de carácter administrativo o estatutario del personal civil al servicio de las Administraciones Públicas, con las peculiaridades que contemplan esta Ley y sus normas de desarrollo.
- A las sociedades cooperativas, constituidas de acuerdo con la legislación que les sea de aplicación, en las que existan socios cuya actividad consista en la prestación de su trabajo personal, con las particularidades de su normativa específica.



- Cuando en la Ley se hace referencia a trabajadores y empresarios se entienden comprendidos en estos términos:
 - De un lado, el personal civil con relación de carácter administrativo o estatutario y la Administración Pública para la que presta servicios (Disposición Adicional tercera de la Ley).
 - De otro, los socios de las cooperativas ya mencionadas y las sociedades cooperativas a las que prestan sus servicios.
- En los centros y establecimientos militares, con las particularidades de su normativa específica.

En los establecimientos penitenciarios, se adaptarán a la presente Ley aquellas actividades cuyas características justifiquen una regulación especial, lo que se llevará a efecto de acuerdo con la Ley 7/1990, de 19 de julio, sobre Negociación Colectiva y Participación en la Determinación de las Condiciones de Trabajo de los Empleados Públicos.

La presente Ley no será de aplicación:

- A aquellas actividades cuyas particularidades los impidan en el ámbito de las funciones públicas de policía, seguridad y resguardo aduanero.
- A los servicios operativos de protección civil y peritaje forense en los casos de grave riesgo, catástrofe y calamidad pública.

No obstante, esta Ley inspirará la normativa específica que se dicte para regular la protección de la seguridad y la salud de los trabajadores que prestan sus servicios en las indicadas actividades.

- A la relación laboral de carácter especial del servicio del hogar familiar. No obstante, el titular del hogar familiar está obligado a cuidar igualmente las condiciones de seguridad e higiene.
- A las Fuerzas Armadas y actividades militares de la Guardia Civil.

1.5. Derecho a la protección frente a los riesgos laborales

La Ley establece que los trabajadores tienen derecho a una protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo.

¿Qué supone este derecho? Supone la existencia de un correlativo deber del empresario de protección de los trabajadores frente a los riesgos laborales.

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



En cumplimiento del deber de protección, el empresario deberá garantizar la seguridad y la salud de los trabajadores a su servicio en todos los aspectos relacionados con el trabajo. El empresario realizará la prevención de los riesgos laborales mediante la integración de la actividad preventiva en la empresa y la adopción de las medidas necesarias para garantizar la seguridad y la salud de los trabajadores.

1.6. Obligaciones del empresario

El empresario aplicará las medidas que integran el deber general de prevención, con arreglo a los siguientes principios generales:

- a) Evitar los riesgos.
- b) Evaluar los riesgos que no se puedan evitar.
- c) Combatir los riesgos en su origen.
- d) Adaptar el trabajo a la persona, en particular en lo que respecta a la concepción de los puestos de trabajo, así como a la elección de los equipos y los métodos de trabajo y de producción, con miras, en particular, a atenuar el trabajo monótono y repetitivo y a reducir los efectos del mismo en la salud.
- e) Tener en cuenta la evolución de la técnica.
- f) Sustituir lo peligroso por lo que entrañe poco o ningún peligro.
- g) Planificar la prevención, buscando un conjunto coherente que integre en ella la técnica, la organización del trabajo, las condiciones de trabajo, las relaciones sociales y la influencia de los factores ambientales en el trabajo.
- h) Adoptar medidas que antepongan la protección colectiva a la individual.
- i) Dar las debidas instrucciones a los trabajadores.

El empresario tomará en consideración las capacidades profesionales de los trabajadores en materia de seguridad y de salud en el momento de encomendarles las tareas.

El empresario adoptará las medidas necesarias a fin de garantizar que sólo los trabajadores que hayan recibido información suficiente y adecuada puedan acceder a las zonas de riesgo grave y específico.

La efectividad de las medidas preventivas deberán prever las distracciones o imprudencias no temerarias que pudiera cometer el trabajador. Para su adopción se tendrán en cuenta los riesgos adicionales que pudieran implicar determinadas medidas preventivas, las cuales sólo podrán adoptarse cuando la magnitud de dichos riesgos sea sustancialmente inferior a la de los que se pretende controlar y no existan alternativas más seguras.

Podrán concertar operaciones de seguro que tengan como fin garantizar como ámbito de cobertura la previsión de riesgos derivados del trabajo, la



empresa respecto de sus trabajadores, los trabajadores autónomos respecto a ellos mismos y las sociedades cooperativas respecto a sus socios cuya actividad consista en la prestación de su trabajo personal.

1.7. Obligaciones de los trabajadores

Corresponde a cada trabajador velar, según sus posibilidades y mediante el cumplimiento de las medidas de prevención que en cada caso sean adoptadas, por su propia seguridad y salud en el trabajo y por la de aquellas otras personas a las que pueda afectar su actividad profesional, a causa de sus actos y omisiones en el trabajo, de conformidad con su formación y las instrucciones del empresario.

Los trabajadores, con arreglo a su formación y siguiendo las instrucciones del empresario, deberán en particular:

1. Usar adecuadamente, de acuerdo con su naturaleza y los riesgos previsibles, las máquinas, aparatos, herramientas, sustancias peligrosas, equipos de transporte y, en general, cualesquiera otros medios con los que desarrollen su actividad.
2. Utilizar correctamente los medios y equipos de protección facilitados por el empresario, de acuerdo con las instrucciones recibidas de éste.
3. No poner fuera de funcionamiento y utilizar correctamente los dispositivos de seguridad existentes o que se instalen en los medios relacionados con su actividad o en los lugares de trabajo en los que ésta tenga lugar.
4. Informar de inmediato a su superior jerárquico directo, y a los trabajadores designados para realizar actividades de protección y de prevención o, en su caso, al servicio de prevención, acerca de cualquier situación que, a su juicio, entrañe, por motivos razonables, un riesgo para la seguridad y la salud de los trabajadores.
5. Contribuir al cumplimiento de las obligaciones establecidas por la autoridad competente con el fin de proteger la seguridad y la salud de los trabajadores en el trabajo.
6. Cooperar con el empresario para que éste pueda garantizar unas condiciones de trabajo que sean seguras y no entrañen riesgos para la seguridad y la salud de los trabajadores.

El incumplimiento por los trabajadores de las obligaciones en materia de prevención de riesgos a que se refieren los apartados anteriores tendrá la consideración de incumplimiento laboral a los efectos previstos en el artículo 58.1 del Estatuto de los Trabajadores o de falta, en su caso, conforme a lo establecido en la correspondiente normativa sobre régimen disciplinario de los funcionarios públicos o del personal estatutario al servicio de las Administraciones públicas. Lo dispuesto en este apartado será igualmente aplicable a los socios de las cooperativas cuya actividad consista en la prestación de su trabajo, con las precisiones que se establezcan en sus Reglamentos de Régimen Interno.



1.8. Plan de Prevención de Riesgos Laborales, evaluación de los riesgos y planificación de la actividad preventiva

La evaluación de riesgos laborales, que es obligatoria para todas las empresas a raíz de la entrada en vigor de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, ya estaba prevista en la Directiva de la CEE de 12 de junio de 1989 (Directiva 89/391), si bien en España no se había introducido en nuestra legislación positiva, hasta la promulgación de la Ley mencionada.

Tras la reforma de la Ley 31/1995, de Prevención de Riesgos Laborales, llevada a cabo por la Ley 54/2003, de 12 de diciembre, la prevención de riesgos laborales deberá 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**.

El Real Decreto 604/2006, de 19 de mayo, por el que se modifican el Real Decreto 39/1997, de 17 de enero, por el que se aprueba el Reglamento de los Servicios de Prevención, y el Real Decreto 1627/1997, de 24 de octubre, por el que se establecen las disposiciones mínimas de seguridad y salud en las obras de construcción, dispone lo siguiente con respecto al Plan de Prevención de Riesgos:

- El Plan de Prevención de Riesgos Laborales es la herramienta a través de la cual se integra la actividad preventiva de la empresa en su sistema general de gestión y se establece su política de prevención de riesgos laborales.

El Plan de Prevención de Riesgos Laborales debe ser aprobado por la dirección de la empresa, asumido por toda su estructura organizativa, en particular por todos sus niveles jerárquicos, y conocido por todos sus trabajadores.

- El Plan de Prevención de Riesgos Laborales habrá de reflejarse en un documento que se conservará a disposición de la autoridad laboral, de las autoridades sanitarias y de los representantes de los trabajadores, e incluirá, con la amplitud adecuada a la dimensión y características de la empresa, los siguientes elementos:
 - a) La identificación de la empresa, de su actividad productiva, el número y características de los centros de trabajo y el número de trabajadores y sus características con relevancia en la prevención de riesgos laborales.
 - b) La estructura organizativa de la empresa, identificando las funciones y responsabilidades que asume cada uno de sus niveles jerárquicos y los respectivos cauces de comunicación entre ellos, en relación con la prevención de riesgos laborales.
 - c) La organización de la producción en cuanto a la identificación de los distintos procesos técnicos y las prácticas y los procedimientos organizativos existentes en la empresa, en relación con la prevención de riesgos laborales.
 - d) La organización de la prevención en la empresa, indicando la modalidad preventiva elegida y los órganos de representación existentes.



- e) La política, los objetivos y metas que en materia preventiva pretende alcanzar la empresa, así como los recursos humanos, técnicos, materiales y económicos de los que va a disponer al efecto.

Los instrumentos esenciales para la gestión y aplicación del Plan de Prevención de Riesgos Laborales son la **evaluación de riesgos** y la **planificación de la actividad preventiva**.

En el marco de la Ley 31/1995, se dispone que el empresario deberá realizar una evaluación inicial de los riesgos para la seguridad y salud de los trabajadores, teniendo en cuenta la naturaleza de la actividad, las características de los puestos de trabajo existentes y de los trabajadores que deban desempeñarlos. Si los resultados de dicha evaluación pusieran de manifiesto situaciones de riesgo, el empresario realizará las actividades preventivas necesarias para eliminar o reducir y controlar tales riesgos.

1.8.1. Evaluación de riesgos

La evaluación de los riesgos laborales es el proceso dirigido a estimar la magnitud de aquellos riesgos que no hayan podido evitarse, obteniendo la información necesaria para que el empresario esté en condiciones de tomar una decisión apropiada sobre la necesidad de adoptar medidas preventivas y, en tal caso, sobre el tipo de medidas que deben adoptarse.

Cuando de la evaluación realizada resulte necesaria la adopción de medidas preventivas, deberán ponerse claramente de manifiesto las situaciones en que sea necesario:

- a) Eliminar o reducir el riesgo, mediante medidas de prevención en el origen, organizativas, de protección colectiva, de protección individual, o de formación e información a los trabajadores.
- b) Controlar periódicamente las condiciones, la organización y los métodos de trabajo y el estado de salud de los trabajadores.

El empresario deberá consultar a los representantes de los trabajadores, o a los propios trabajadores en ausencia de representantes, acerca del procedimiento de evaluación a utilizar en la empresa o centro de trabajo.

1.8.2. Planificación de la actividad preventiva

Cuando el resultado de la evaluación pusiera de manifiesto situaciones de riesgo, el empresario planificará la actividad preventiva que proceda con objeto de eliminar o controlar y reducir dichos riesgos, conforme a un orden de prioridades en función de su magnitud y número de trabajadores expuestos a los mismos.

La planificación de la actividad preventiva incluirá, en todo caso, los medios humanos y materiales necesarios, así como la asignación de los recursos económicos precisos para la consecución de los objetivos propuestos.



Son objeto de integración en la planificación de la actividad preventiva las medidas de emergencia y la vigilancia de la salud de los artículos 20 y 22 de la Ley 31/1995, así como la información y la formación de los trabajadores en materia preventiva y su coordinación.

La actividad preventiva deberá planificarse para un período determinado, estableciendo las fases y prioridades de su desarrollo en función de la magnitud de los riesgos y del número de trabajadores expuestos a los mismos, así como su seguimiento y control periódico. En el caso de que el período en que se desarrolle la actividad preventiva sea superior a un año, deberá establecerse un programa anual de actividades.

1.9. Condiciones de trabajo

En un sentido amplio, por condiciones de trabajo se entiende el conjunto de factores y circunstancias existentes en cada puesto de trabajo y que influyen sobre el bienestar físico y mental del trabajador que ocupa ese puesto de trabajo.

El artículo 4, apartado 7, de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales define el concepto de condiciones de trabajo de la siguiente forma: *“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 la salud del trabajador.”*

Y la misma disposición legal establece que siempre entrarán dentro de esta definición (es decir, siempre se entenderán como condiciones de trabajo) los siguientes puntos:

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

Como vemos, el concepto de condiciones de trabajo abarca la totalidad de la vida de la persona durante su jornada laboral. Cubre el entorno social del puesto de trabajo, así como todos los elementos de las condiciones del mismo que pueden tener consecuencias físicas, psíquicas y sociales sobre el trabajador.

Por consiguiente, cuando un empresario hace una evaluación de riesgos en el centro de trabajo, lo que está evaluando al mismo tiempo, son las condiciones de trabajo de cada puesto.



1.9.1. Fases de un proceso de valoración de condiciones de trabajo

Vamos, seguidamente, a establecer las fases a seguir en un proceso de valoración de las condiciones de trabajo.

A) Determinación de riesgos y daños

En esta fase debe averiguarse qué riesgos son nocivos, cuantificarlos, establecer sus efectos y concretar los posibles daños que pueden ocasionar sobre los trabajadores.

B) Diagnóstico de la realidad laboral

Se trata de analizar la situación actual de la empresa en cuanto a su contexto global de las condiciones de trabajo y las repercusiones que en ella va a tener la valoración de éstas.

C) Propuestas de mejora

Tras las dos fases anteriores se está en condiciones de proponer un Plan de Prevención, acorde con las características de la empresa.

D) Puesta en marcha del Plan de Prevención elaborado

Se comienza a experimentar el Plan, recogiendo datos e información.

A la vista de estos datos pueden reelaborarse propuestas o modificarse aspectos parciales del Plan.

E) Examen y verificación del Plan de Prevención

En esta última fase se recogen los resultados finales del proceso, a fin de verificar la eficacia en cuanto a disminución de accidentes y enfermedades.

Mediante la verificación de los resultados del Plan pueden emitirse juicios, con una fundamentación fiable y validada.

FASES DE UN PROCESO DE VALORACIÓN DE CONDICIONES DE TRABAJO

- Determinación de riesgos y daños.
- Diagnóstico de la realidad laboral.
- Propuestas de mejora.
- Puesta en marcha del plan de Prevención elaborado.
- Examen y verificación de su eficacia.

Esta valoración de las condiciones de trabajo se puede realizar en cualquier empresa (no olvidemos que la Ley de Prevención de Riesgos Laborales obliga a todas las empresas a realizar una evaluación de riesgos), pero también



resultan muy efectivas cuando se llevan a cabo sobre sectores profesionales o incluso a nivel nacional sobre la totalidad de la clase trabajadora.

1.9.2. Condiciones de trabajo a nivel nacional

Así, el Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo, organismo dependiente del citado Ministerio, realiza, periódicamente, encuestas sobre las condiciones de trabajo a nivel nacional.

De las realizadas en los últimos años destacan las siguientes conclusiones:

A) Carácter temporal de los contratos de trabajo

Es el factor más llamativo de las relaciones laborales desde principio de los años ochenta.

Aun cuando los trabajadores temporales no parecen estar expuestos a niveles de riesgos sensiblemente superiores al de sus compañeros con contratos fijos, es, sin embargo, constatable que el trabajador temporal tiene una menor integración en la empresa y una escasa promoción profesional que, en el tema de la seguridad e higiene laboral, lo lleva a desinteresarse de la prevención de riesgos.

Por otro lado, el sistema de remuneración de estos trabajadores, normalmente, está sometido a conceptos salariales variables (primas, incentivos, horas extras, etc) que implican la necesidad de trabajar a un ritmo rápido lo que predispone a un mayor riesgo de accidentes.

Además, la temporalidad en los contratos provoca escasa formación previa y carencia de experiencia en el puesto de trabajo, elementos que aparecen siempre cuando ocurre un accidente de trabajo.

B) Insuficiente nivel de organización preventiva dentro de las empresas

Los datos sobre los Comités de Seguridad e Higiene no son satisfactorios, en términos generales.

Sin embargo, las modificaciones introducidas en esta materia por la nueva Ley de Prevención de Riesgos Laborales puede dar un giro a este dato. A partir de esta Ley han de nombrarse en las empresas los llamados **Delegados de Prevención**, que son los representantes de los trabajadores con funciones específicas en materia de prevención de riesgos en el trabajo.

Habrà de esperarse algún tiempo para poder enjuiciar los resultados que se deriven de la actuación de estos Delegados de Prevención.

También puede dar buenos resultados la otra figura creada en esta Ley, parecida a los anteriores Comités de Seguridad e Higiene, cual es el **Comité de Seguridad y Salud**, órgano paritario compuesto por representantes del empresario y de los trabajadores.



Sí se detecta en los últimos tiempos una mayor sensibilización de los trabajadores con respecto a la seguridad e higiene en el trabajo, habiendo ido en aumento el número de trabajadores asistentes a cursos en donde se han impartido temas de seguridad laboral.

C) Ambiente físico

Se ha producido una mejora, especialmente en el control del ruido y la iluminación.

En el caso del ruido, quizás se deba, por un lado a la renovación de la maquinaria industrial (las máquinas más modernas son fabricadas con mejores elementos de insonorización), y, por otro lado, a la mayor sensibilización de los trabajadores frente al ruido, que ha provocado un aumento de quejas de éstos ante las autoridades competentes.

D) Aumento del control de sustancias tóxicas

Las Directivas de la Unión Europea vienen insistiendo en un control riguroso de las sustancias tóxicas mediante un eficaz etiquetado en el que se indique no sólo la composición sino también las precauciones a adoptar en su uso y manipulación.

En la encuesta del INSHT, a la que venimos haciendo referencia, se constata un mayor interés por parte de los trabajadores de cara a conocer los riesgos que se derivan de los productos químicos existentes en sus centros de trabajo.

E) Carga de trabajo

Lo que llamamos carga de trabajo podemos analizarlo desde una doble perspectiva: como carga física y como carga mental.

Respecto a la carga física, es decir el esfuerzo físico necesario para desarrollar las tareas, ha decrecido. Hoy día existen multitud de medios mecánicos (desde carretillas a grúas) que efectúan las labores físicas más duras en las empresas.

Sin embargo, lo que es carga mental, es decir las actitudes psíquicas del trabajador durante la jornada laboral, los indicadores analizados muestran que en el trabajo encomendado como rutinario y aburrido, con monotonía en su tarea, o en las actividades carentes de autonomía (trabajo en cadena), se da un alto porcentaje de carga mental.

Se plantea aquí la cuestión de lo que se conoce como ritmo del trabajo, es decir, el nivel de exigencia y atención en la tarea por parte del trabajador.

El ritmo del trabajo viene determinado por el empresario y es, por tanto ajeno a la edad, estado de salud, experiencia, etc. del trabajador. Este hecho supone que si el ritmo del trabajo no es adecuado puede originar un aumento de la siniestralidad laboral en la empresa.



De ahí que en el Estatuto de los Trabajadores (Real Decreto 1/1995, de 24 de marzo) se haya previsto en el apartado 5 del art. 36 lo siguiente con respecto a esta cuestión: "El empresario que organice el trabajo en la empresa según un cierto ritmo deberá tener en cuenta el principio general de adaptación del trabajo a la persona, especialmente de cara a atenuar el trabajo monótono y repetitivo en función del tipo de actividad y de las exigencias en materia de seguridad y salud de los trabajadores".

Con este precepto el Estatuto de los Trabajadores marca unas exigencias en cuanto al ritmo de trabajo.

F) Cambios tecnológicos

Algunos han favorecido la disminución de accidentes o enfermedades laborales, especialmente los avances en cuanto a protecciones de máquinas y control de ambientes tóxicos, pero, sin embargo, otros cambios tecnológicos han creado nuevos riesgos. En el sector servicios la continua informatización ha provocado el crecimiento de las molestias corporales en los trabajadores; en el sector industrial la variaciones de equipos de trabajo y maquinarias obligan a un nuevo aprendizaje o en caso contrario se abre la casi seguridad de un aumento en los índices de accidentes de trabajo. Probablemente sea en el sector de la construcción en el que los cambios tecnológicos han favorecido en mayor medida la disminución de la siniestralidad laboral.

Resumiendo los datos obtenidos de estos estudios sobre condiciones de trabajo realizados por el Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo podemos decir que los aspectos más negativos actualmente en esta materia son los que señalamos en el cuadro siguiente:

ASPECTOS MÁS NEGATIVOS DE LAS ACTUALES CONDICIONES DE TRABAJO A NIVEL NACIONAL
<ul style="list-style-type: none"> • Elevado número de contratos temporales. • Fuerte inestabilidad en el empleo. • Insuficiente participación de los trabajadores en la prevención dentro de la empresa. • Alta participación en las retribuciones de los complementos salariales por mayor rendimiento. • Monotonía en las tareas (trabajos en cadena).

Estos datos deben ser relevantes para el empresario al llevar a cabo una evaluación de riesgos en su empresa.

1.10. Información, consulta y participación de los trabajadores

El empresario debe adoptar las medidas necesarias para que los trabajadores reciban todas las informaciones necesarias en relación con:

1. 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.



2. Las medidas y actividades de protección y prevención aplicables a los riesgos señalados en el apartado anterior.
3. Las medidas de emergencia.

Esta labor de información del empresario se hará a través de los representantes de los trabajadores; si éstos no existieran se informará directamente a cada trabajador de los riesgos específicos de su puesto de trabajo y de las medidas de prevención aplicables a dichos riesgos.

El empresario deberá consultar a los trabajadores, y permitir su participación en el marco de todas las cuestiones que afecten a la seguridad y a la salud en el trabajo.

Los trabajadores tendrán derecho a efectuar propuestas al empresario dirigidas a la mejora de los niveles de protección de la seguridad y la salud en la empresa.

En cumplimiento del deber de protección, el empresario deberá garantizar la formación de los trabajadores en materia preventiva.

1.11. Documentación

El empresario deberá elaborar y conservar a disposición de la autoridad laboral la siguiente documentación:

- a) Plan de Prevención de Riesgos Laborales, conforme a lo previsto en el apartado 1 del artículo 16 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.
- b) Evaluación de los riesgos para la seguridad y la salud en el trabajo, incluido el resultado de los controles periódicos de las condiciones de trabajo y de la actividad de los trabajadores.
- c) Planificación de la actividad preventiva, incluidas las medidas de protección y de prevención a adoptar y, en su caso, material de protección que deba utilizarse.
- d) Práctica de los controles del estado de salud de los trabajadores y conclusiones obtenidas de los mismos en los términos recogidos en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.
- e) Relación de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales que hayan causado al trabajador una incapacidad laboral superior a un día de trabajo.

Cuando cese la actividad del empresario, éste deberá remitir a la autoridad laboral la documentación señalada.

El empresario está obligado a notificar por escrito a la autoridad laboral los daños para la salud de los trabajadores a su servicio producidos en desarrollo del trabajo.



1.12. Servicios de prevención

De acuerdo con el artículo 31 de la LPRL se entiende por Servicio de Prevención el conjunto de medios humanos y materiales necesarios para realizar las actividades preventivas con el fin de garantizar la adecuada protección de la seguridad y salud de los trabajadores, asesorando y prestando apoyo técnico al empresario, trabajadores y sus representantes y a los órganos de representación especializados.

Debe tener un carácter interdisciplinario dado el alcance de su ámbito de actuación, seguridad, higiene, ergonomía, psicología y medicina laboral. Debiendo sus medios (formación, especialidad, capacitación, dedicación y número de componentes, así como sus recursos técnicos) ser suficientes y adecuados a las actividades preventivas a desarrollar en función de :

- Tamaño de la empresa.
- Tipos de riesgos a los que puedan estar expuestos los trabajadores.
- Distribución de riesgos en la empresa.

Su regulación y funcionamiento viene recogido en el Real Decreto 39/1997, de 17 de enero, por el que se aprueba el Reglamento de los Servicios de Prevención.

1.12.1. Funciones

Los servicios de prevención prestan a la empresa el asesoramiento y apoyo que precisa en función de los tipos de riesgos existentes en la misma y en lo referente a:

- Diseño y aplicación de los planes y programas de actuación preventiva.
- Evaluación de los factores de riesgo que puedan afectar a la seguridad y salud de los trabajadores.
- Determinación de prioridades en la adopción de medidas preventivas adecuadas y vigilancia de su eficacia.
- Información y formación a los trabajadores.
- Prestación de los primeros auxilios y planes de emergencia.
- Vigilancia de la salud de los trabajadores en relación con los riesgos derivados del trabajo.

1.12.2. Tipos

De acuerdo con la citada normativa los Servicios de Prevención podrán ser de dos tipos: propio y ajeno.

El Servicio de Prevención propio se constituye en la propia empresa con personal de la misma. La empresa debe someter su sistema de prevención a una auditoría o evaluación externa previa al comienzo de sus actividades.



El Servicio de Prevención ajeno está constituido por entidades especializadas dedicadas al apoyo y asesoramiento técnico en materia de prevención de riesgos laborales a las empresas. Estos servicios deberán estar acreditados por la Administración Laboral.

Asimismo, podemos señalar la existencia de un Servicio de Prevención **mancomunado**, que es aquél constituido por varias empresas que desarrollan simultáneamente actividades en un mismo centro de trabajo, edificio o centro comercial. Tendrá la consideración de servicio propio de las empresas que lo constituyen y por tanto, se le aplican los requisitos exigidos para ese tipo.

1.13. Participación y modo de representación de los trabajadores en la prevención de riesgos

Los trabajadores tienen derecho a participar en la empresa en las cuestiones relacionadas con la prevención de riesgos en el trabajo.

En las empresas que cuenten con seis o más trabajadores, la participación de éstos se canalizará a través de sus representantes y de la representación especializada que veremos a continuación.

1.13.1. Delegados de Prevención

Son los representantes de los trabajadores con funciones específicas en materia de prevención de riesgos en el trabajo.

Serán **designados por y entre los representantes del personal**, en el ámbito de los órganos de representación de los trabajadores, con arreglo a la siguiente escala:

De 50 a 100 trabajadores: 2 Delegados de Prevención.

De 101 a 500 trabajadores: 3 Delegados de Prevención.

De 501 a 1.000 trabajadores: 4 Delegados de Prevención.

De 1.001 a 2.000 trabajadores: 5 Delegados de Prevención.

De 2.001 a 3.000 trabajadores: 6 Delegados de Prevención.

De 3.001 a 4.000 trabajadores: 7 Delegados de Prevención.

De 4.001 en adelante: 8 Delegados de Prevención.

En las empresas de hasta 30 trabajadores el Delegado de Prevención será el Delegado de Personal. En las empresas de 31 a 49 trabajadores habrá un Delegado de Prevención que será elegido por y entre los Delegados de Personal.



¿Qué criterios se tienen en cuenta a efectos de determinar el número de Delegados de Prevención?

1. Trabajadores con contratos de duración determinada superior a 1 año: se computarán como trabajadores fijos de plantilla.
2. Trabajadores contratados por término hasta 1 año: se computarán según el número de días trabajados en el período de un año anterior a la designación. Cada 200 días trabajados o fracción se computarán como 1 trabajador más.

¿Cuáles son las competencias de los Delegados de Prevención?

- a) Colaborar con la dirección de la empresa en la mejora de la acción preventiva.
- b) Promover y fomentar la cooperación de los trabajadores en la ejecución de la normativa sobre prevención de riesgos laborales.
- c) Ser consultados por el empresario.

Deben emitir un informe en un plazo máximo de 15 días, o en el tiempo imprescindible cuando el riesgo sea inminente. Si lo no emiten el empresario podrá poner en práctica su decisión.

- d) Ejercer una labor de vigilancia y control sobre el cumplimiento de la normativa de prevención de riesgos laborales.

Los Delegados deberán guardar sigilo profesional.

El empresario deberá procurar su formación en la materia.

¿Qué facultades ostentan en el ejercicio de sus competencias?:

1. Acompañar a los técnicos y a los Inspectores de Trabajo y Seguridad Social en visitas, evaluaciones y verificaciones que realicen en los centros de trabajo para comprobar el cumplimiento de la normativa.
2. Tener acceso a información y documentación sobre las condiciones de trabajo que pudiera ser necesaria para el ejercicio de sus funciones.
3. Ser informados por el empresario sobre daños producidos en la salud de los trabajadores.
4. Recibir información del empresario, de las personas y órganos encargados de las actividades de protección y prevención y de los organismos competentes para la seguridad y la salud de los trabajadores.
5. Vigilar y controlar las condiciones de trabajo accediendo a todas las zonas donde se desarrolle y en comunicación con los trabajadores.



1.13.2. 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.

¿En qué empresas se constituirá?:

En las que cuenten con 50 o más trabajadores.

¿Por quién estará formado?:

De una parte por los Delegados de Prevención y de otra por el empresario y/o sus representantes en número igual al de los Delegados de Prevención.

¿Cuándo se reunirá?:

Trimestralmente y siempre que lo solicite alguna de las representaciones del mismo.

¿Qué competencias tiene el Comité?:

- a) Participar en la elaboración, puesta en práctica y evaluación de los planes y programas de prevención de riesgos.
- b) Promover iniciativas sobre métodos y procedimientos para la efectiva prevención de riesgos, proponiendo a la empresa la mejora de las condiciones o la corrección de las deficiencias existentes.

¿Qué facultades ostenta en el ejercicio de sus competencias?:

- a) Conocer la situación relativa a la prevención de riesgos en el centro de trabajo.
- b) Conocer documentos e informes sobre las condiciones de trabajo que pudiera ser necesaria para el ejercicio de sus funciones.
- c) Conocer y analizar los daños producidos en la salud o en la integridad física de los trabajadores, valorar sus causas y proponer las medidas preventivas oportunas.
- d) Conocer e informar la memoria y la programación anual de servicios de prevención.

1.14. Responsabilidades y sanciones

Con motivo de la entrada en vigor del Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto, que aprueba el texto refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social, se ha derogado prácticamente el Capítulo VII dedicado a las responsabilidades y sanciones quedando en vigor tan solo los arts. 42, apartados 1 y 3, 43, 44, 45 párrafos 3º y 4º del apartado 1, 53 Y 54.



1.14.1. Responsabilidades y su compatibilidad (Art. 42)

El incumplimiento por los empresarios de sus obligaciones en materia de prevención de riesgos laborales dará lugar a responsabilidades administrativas, así como, en su caso, a responsabilidades penales y a las civiles por los daños y perjuicios que puedan derivarse de dicho incumplimiento.

Las responsabilidades administrativas que se deriven del procedimiento sancionador serán compatibles con las indemnizaciones por los daños y perjuicios causados y de recargo de prestaciones económicas del sistema de la Seguridad Social que puedan ser fijadas por el órgano competente de conformidad con lo previsto en la normativa reguladora de dicho sistema.

1.14.2. Requerimientos de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social (Art. 43)

Cuando el Inspector de Trabajo y Seguridad Social comprobare la existencia de una infracción a la normativa sobre prevención de riesgos laborales, requerirá al empresario para la subsanación de las deficiencias observadas, salvo que por la gravedad e inminencia de los riesgos procediese acordar la paralización prevista en el art. 44. Todo ello sin perjuicio de la propuesta de sanción correspondiente, en su caso.

El requerimiento formulado por el Inspector de Trabajo y Seguridad Social se hará saber por escrito al empresario presuntamente responsable señalando las anomalías o deficiencias apreciadas con indicación del plazo para su subsanación. Dicho requerimiento se pondrá, asimismo, en conocimiento de los Delegados de Prevención.

Si se incumpliera el requerimiento formulado, persistiendo los hechos infractores, el Inspector de trabajo y Seguridad Social, de no haberlo efectuado inicialmente, levantará la correspondiente acta de infracción por tales hechos.

Los requerimientos efectuados por los funcionarios públicos a que se refiere el artículo 9.2 de la Ley 31/1995, en ejercicio de sus funciones de apoyo y colaboración con la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, se practicarán con los requisitos y efectos establecidos en los párrafos anteriores, pudiendo reflejarse en el Libro de Visitas de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, en la forma que se determine reglamentariamente (apartado 3 añadido por la Ley 54/2003, de 12 de diciembre).

1.14.3. Paralización de trabajos (Art. 44)

Cuando el Inspector de Trabajo y Seguridad Social compruebe que la inobservancia de la normativa sobre prevención de riesgos laborales implica, a su juicio, un riesgo grave e inminente para la seguridad y la salud de los trabajadores podrá ordenar la paralización inmediata de tales trabajos o tareas. Dicha medida será comunicada a la empresa responsable, que la pondrá en conocimiento inmediato de los trabajadores afectados, del Comité de Seguridad y Salud, del Delegado de pre-



vención o, en su ausencia, de los representantes del personal. La empresa responsable dará cuenta al Inspector de trabajo y Seguridad Social del cumplimiento de esta notificación.

El Inspector de Trabajo y Seguridad Social dará traslado de su decisión de forma inmediata a la autoridad laboral. La empresa, sin perjuicio del cumplimiento inmediato de tal decisión, podrá impugnarla ante la autoridad laboral en el plazo de tres días hábiles, debiendo resolverse tal impugnación en el plazo máximo de veinticuatro horas. Tal resolución será ejecutiva, sin perjuicio de los recursos que procedan.

La paralización de los trabajos se levantará por la Inspección de Trabajo y Seguridad Social que la hubiera decretado, o por el empresario tan pronto como se subsanen las causas que la motivaron, debiendo, en este último caso, comunicarlo inmediatamente a la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.

Los supuestos de paralización regulados en este artículo, así como los que se contemplan en la normativa reguladora de las actividades previstas en el apartado 2 art. 7 de la presente ley, se entenderán, en todo caso, sin perjuicio del pago del salario o de las indemnizaciones que procedan y de las medidas que puedan arbitrarse para su garantía.

1.14.4. Suspensión o cierre del centro de trabajo (Art. 53)

El Gobierno o, en su caso, los órganos de gobierno de las Comunidades Autónomas con competencias en la materia, cuando concurren circunstancias de excepcional gravedad en las infracciones en materia de seguridad y salud en el trabajo, podrán acordar la suspensión de las actividades laborales por un tiempo determinado o, en caso extremo, el cierre del centro de trabajo correspondiente, sin perjuicio, en todo caso, del pago del salario o de las indemnizaciones que procedan y de las medidas que puedan arbitrarse para su garantía.

1.14.5. Limitaciones a la facultad de contratar con la Administración (Art. 54)

Las limitaciones a la facultad de contratar con la Administración por la comisión de delitos o por infracciones administrativas muy graves en materia de seguridad y salud en el trabajo, se regirán por lo establecido en el Real Decreto Legislativo 2/2000, de 16 de junio, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley de Contratos de las Administraciones Públicas.



Esquemas - resumen

LEY DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES			
LEGISLACIÓN APLICABLE	<ul style="list-style-type: none"> • Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales. • Modificación por Ley 54/2003, de 12 de diciembre. 		
ESTRUCTURA DE LA LEY	<ul style="list-style-type: none"> • Exposición de motivos. • Capítulo I. Objeto, ámbito de aplicación y definiciones. • Capítulo II. Política en materia de prevención de riesgos para proteger la seguridad y la salud en el trabajo. • Capítulo III. Derechos y obligaciones. • Capítulo IV. Servicios de prevención. • Capítulo V. Consulta y participación de los trabajadores. • Capítulo VI. Obligaciones de los fabricantes, importadores y suministradores. • Capítulo VII. Responsabilidades y Sanciones. • 15 Disposiciones Adicionales. • 2 Disposiciones Transitorias. • Disposición Derogatoria única. • 2 Disposiciones Finales. 		
OBJETO	<ul style="list-style-type: none"> • Promover la seguridad y la salud de los trabajadores. • Aplicación de medidas y desarrollo de actividades necesarias para la prevención de riesgos derivados del trabajo. 		
ÁMBITO DE APLICACIÓN	<ul style="list-style-type: none"> • Relaciones laborales reguladas por el Estatuto de los Trabajadores. • Relaciones de carácter administrativo o estatutario del personal civil al servicio de las Administraciones Públicas. • Sociedades cooperativas. • Personal civil con relación de carácter administrativo o estatutario y la Administración Pública para la que presta servicios. • Socios de las cooperativas y sociedades cooperativas a las que prestan sus servicios. • Centros y establecimientos militares. 		
DERECHO A LA PROTECCIÓN FRENTE A LOS RIESGOS LABORALES	<ul style="list-style-type: none"> • Derecho a una protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo. 		
OBLIGACIONES DEL EMPRESARIO	<ul style="list-style-type: none"> • Evitar los riesgos. • Evaluar los riesgos inevitables. • Combatir los riesgos en su origen. • Adaptar el trabajo a la persona. • Tener en cuenta la evolución de la técnica. • Sustituir lo peligroso por lo que entrañe poco o ningún peligro. • Planificar la prevención. • Priorizar las medidas colectivas a las individuales. • Dar instrucciones a los trabajadores. 		
OBLIGACIONES DE LOS TRABAJADORES	<ul style="list-style-type: none"> • Usar adecuadamente los medios de trabajo. • Utilizar correctamente los medios y equipos de protección. • No poner fuera de funcionamiento y utilizar correctamente los dispositivos de seguridad. • Informar a los responsables sobre situaciones que supongan un riesgo. • Contribuir al cumplimiento de las obligaciones. • Cooperar con el empresario para garantizar la seguridad y la salud. 		
PLAN DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES, EVALUACIÓN DE LOS RIESGOS Y PLANIFICACIÓN DE LA ACTIVIDAD PREVENTIVA	<ul style="list-style-type: none"> • Obligatoria. <table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <tr> <td style="width: 15%; text-align: center; vertical-align: top;">EXTREMOS A TENER EN CUENTA:</td> <td> <ul style="list-style-type: none"> — Naturaleza de la actividad que se desarrolla. — Puestos de trabajo con riesgos especiales. — Equipos de trabajo que se usan. — Sustancias o preparados químicos. — Características del acondicionamiento de los lugares de trabajo. </td> </tr> </table>	EXTREMOS A TENER EN CUENTA:	<ul style="list-style-type: none"> — Naturaleza de la actividad que se desarrolla. — Puestos de trabajo con riesgos especiales. — Equipos de trabajo que se usan. — Sustancias o preparados químicos. — Características del acondicionamiento de los lugares de trabajo.
EXTREMOS A TENER EN CUENTA:	<ul style="list-style-type: none"> — Naturaleza de la actividad que se desarrolla. — Puestos de trabajo con riesgos especiales. — Equipos de trabajo que se usan. — Sustancias o preparados químicos. — Características del acondicionamiento de los lugares de trabajo. 		

(CONTINUA EN LA PÁGINA SIGUIENTE)

CONDICIONES DE TRABAJO	CONCEPTO	Conjunto de factores y circunstancias existentes en cada puesto de trabajo y que influyen sobre el bienestar físico y mental del trabajador que ocupa ese puesto de trabajo.
	FASES	<ul style="list-style-type: none"> — Determinación de riesgos y daños. — Diagnóstico de la realidad laboral. — Propuesta de mejora. — Puesta en marcha del Plan de Prevención elaborado. — Examen y verificación del Plan de Prevención.
	CONDICIONES DE TRABAJO A NIVEL NACIONAL	El Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el trabajo, realiza periódicamente encuestas sobre las condiciones de trabajo a nivel nacional.
INFORMACIÓN, CONSULTA Y PARTICIPACIÓN DE LOS TRABAJADORES	LOS TRABAJADORES RECIBIRÁN INFORMACIÓN SOBRE	<ul style="list-style-type: none"> — Los riesgos para la seguridad y la salud de los trabajadores en el trabajo. — Las medidas y actividades de protección y prevención aplicables a los riesgos anteriores. — Las medidas de emergencia.
		<ul style="list-style-type: none"> • A través de los representantes de los trabajadores. • Derecho de los trabajadores a realizar propuestas para la mejora de los niveles de protección.
DOCUMENTACIÓN		<ul style="list-style-type: none"> • Plan de Prevención de Riesgos Laborales. • Evaluación de los riesgos. • Planificación de la actividad preventiva. • Práctica de los controles del estado de salud de los trabajadores. • Relación de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales.
SERVICIOS DE PROTECCIÓN	EL EMPRESARIO PUEDE OPTAR ENTRE	<ul style="list-style-type: none"> — Asumir personalmente las funciones de prevención. — Designar uno o varios trabajadores. — Constituir un servicio de prevención. — Concertar el servicio con entidad especializada.
PARTICIPACIÓN Y MODO DE REPRESENTACIÓN DE LOS TRABAJADORES EN LA PREVENCIÓN DE RIESGOS		<ul style="list-style-type: none"> • Delegados de prevención: representantes de los trabajadores con funciones específicas en materia de prevención de riesgos en el trabajo. • Comité de Seguridad y Salud: órgano paritario y colegio de participación destinado a la consulta regular y periódica de las actuaciones de la empresa en materia de prevención de riesgos.
RESPONSABILIDADES Y SANCIONES		<ul style="list-style-type: none"> • 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 y la parte vigente del Capítulo VIII de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

