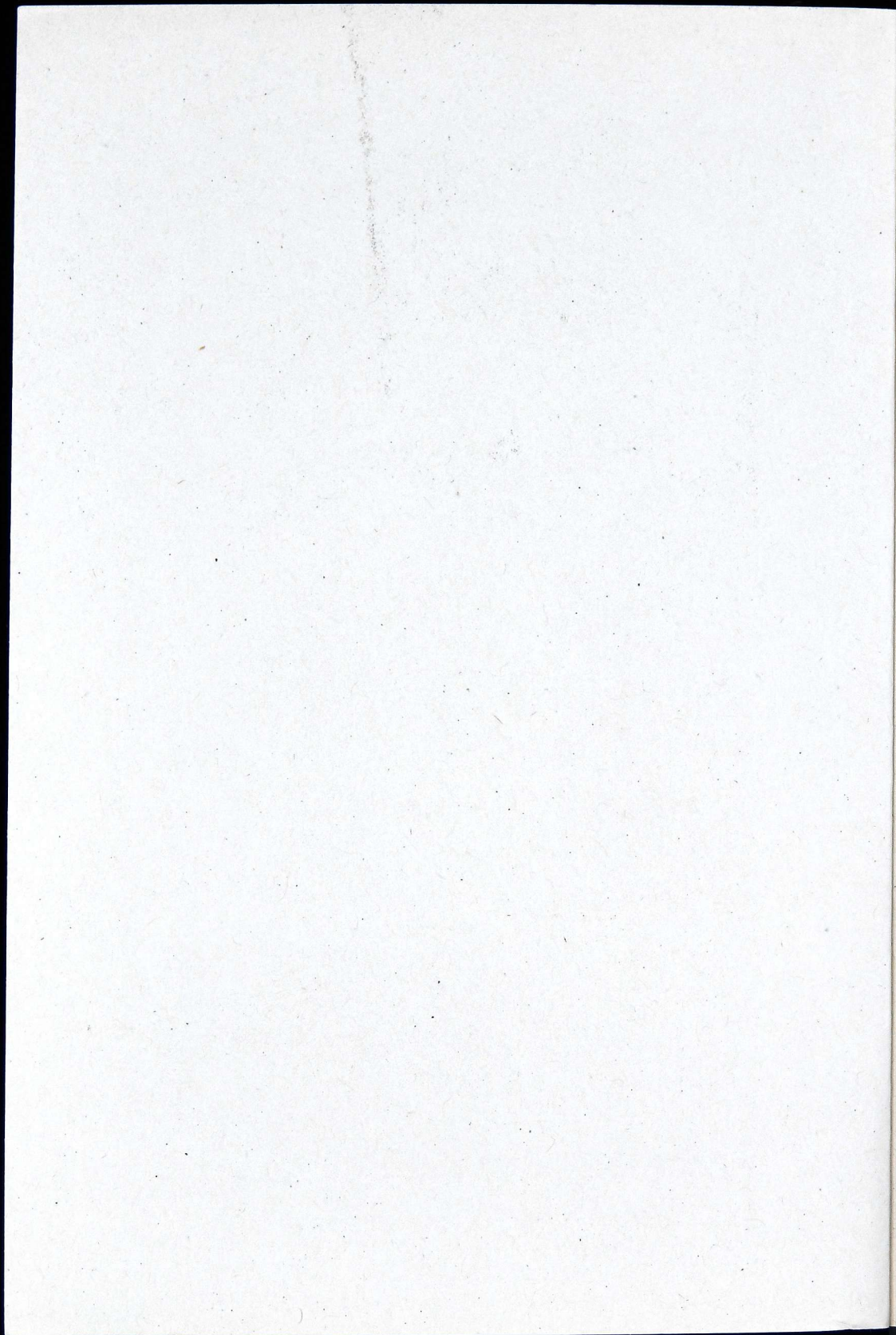


S I N D I K A I H E Z I K E T A S A H O N D U Z



# La salud laboral en la empresa





**4.**

**La Salud  
Laboral  
en la empresa.**

## 4. La Salud Laboral en la empresa.

Redactores: **Joseán Lozano (Abogado).**

**Juan José Rodríguez (Responsable  
de Salud Laboral de LAB).**

Edita: **Ipar Hegoa Fundazioa**



## 4.

## oro korra

## La Salud Laboral en la empresa.

### Personas y órganos en la empresa.

- La Propia Empresa.
- El Personal Directivo, Técnico y con Mando.
- El Servicio Médico de Empresa.
- Servicios de Prevención.
- Los/as Trabajadores/as.
- Delegados/as de Personal y Comité de Empresa.
- Delegados/as de Prevención.
- Comité de Seguridad y Salud.
- Fabricantes, Importadores y Suministradores.
- Minusválidos/as, Maternidad, y Menores de 18 años.

### Organismos Públicos relacionados con la Salud Laboral.

- La inspección de Trabajo.
- Institutos de Seguridad y Salud Laborales OSALAN (CAPV) e Instituto Navarro de Salud Laboral (CFN).
- El Instituto Nacional de Seguridad e Higiene (INSHT).
- Comisión Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo (CNSST).
- Fundación.
- Mutuas Patronales de accidente de Trabajo (MPAT).

### Responsabilidades Legales.

- ¿Quiénes son responsables?
- ¿Qué responsabilidades tienen?
- Denuncias y Reclamaciones sobre Salud Laboral.

### Legislación sobre Salud Laboral.

- Normativas Interestatales.
- Legislación estatal General.
- Legislación estatal específica sobre Salud Laboral.
  - De tipo general.
  - Normas en sectores específicos.
  - Normas para riesgos específicos.

#### 4. La Salud Laboral en la empresa.

Sindikalk Hezkuntza



Vamos a reseñar en este capítulo las competencias, derechos y deberes establecidos en la legislación, de los distintos órganos y personas que tienen algo que ver en la empresa con la materia de Salud Laboral.

# Personas y órganos en la empresa

## La propia empresa.

(E.T., art. 19; LPRL 31/1995, art. 42)

Art. 19 del E.T.: en sus puntos 3 y 4 señala que hay medidas de observación obligada y que "el empresario está obligado a facilitar una formación práctica y adecuada".

El empresario está obligado a prestar una protección adecuada y eficaz a los y las trabajadoras en esta materia, protegiendo al trabajador "incluso de su propia imprudencia profesional". El cumplimiento de esta obligación se traduce en la realización de una serie de actividades concretas:

•**Evaluación de riesgos** (art. 16 LPRL): debe planificar la acción preventiva de la empresa a partir de una evaluación inicial de los riesgos. Para ello ha de considerar no sólo la naturaleza de la actividad, sino también la normativa sobre protección de riesgos específicos y actividades de especial peligrosidad. La evaluación debe actualizarse cuando cambien las condiciones de trabajo y, revisarse siempre que se produzcan daños para la salud.

•**Información, consulta y participación de las/os trabajadoras** (art. 18, 33 y 34 LPRL): el empresario debe informar a través de los y las representantes de los trabajadores/as y directamente a cada trabajador/a de los riesgos de los puestos de trabajo

## 4. La Salud Laboral en la empresa.

así como de las medidas de protección y prevención aplicables. Además, debe consultar a los/as representantes (si no hubieran, directamente a los trabajadores/as) toda acción que pueda repercutir de forma sustancial sobre su seguridad y salud.

•**Formación de los/as trabajadoras** (art. 19 LPRL): debe garantizar que cada trabajador/a reciba una formación teórica y práctica, suficiente y adecuada en materia preventiva cuando se realiza el contrato, cuando se produzcan cambios en la funciones que desempeñe y cuando se introduzcan nuevas tecnologías o cambios en los equipos de trabajo. Ojo, no debe limitarse a una charla genérica (TSJ Madrid 28-3-94, Ar. 1187); debe impartirse, siempre que sea posible, dentro de la jornada de trabajo o, en su defecto, en otras horas pero con el descuento en aquella del tiempo invertido; y su coste no debe recaer en ningún caso sobre los y las trabajadoras.

•**Actuación en casos de emergencia y riesgo grave inminente** (art. 20 y 21 LPRL): el empresario debe analizar la posibilidad de emergencias

teniendo en cuenta la dimensión y actividad de la empresa así como la presencia de personas ajenas a ella, adoptando las medidas necesarias en las siguientes materias: primeros auxilios; lucha contra incendios y evacuación de trabajadores/as; comprobación periódica de las medidas preventivas; designación del personal encargado de poner en marcha estas medidas. En cuanto al riesgo grave e inminente, el empresario está obligado a: informar cuanto antes a los y las trabajadoras afectados; adoptar las medidas necesarias para que los/os trabajadores puedan interrumpir su actividad cuando el peligro sea inevitable; y disponer lo necesario para que el trabajador/a tenga los conocimientos y medios para evitar las consecuencias de peligro grave e inminente para su seguridad, la de otras/os trabajadores o la de terceros.

•**Vigilancia de la salud** (art. 22 LPRL): debe el empresario garantizar la vigilancia periódica de la salud de los/as trabajadoras a su servicio en función de los riesgos inherentes al trabajo. La vigilancia debe ser realizada si es aceptada voluntariamente por el/a trabajador/a, aunque en va-



El empresario garantiza la  
vigilancia de la salud.

rios supuestos los reconocimientos son imprescindibles para: evaluar los efectos de las condiciones de trabajo sobre la salud; verificar que el estado de salud del/a trabajador/a no sea un peligro para sí mismo, otras/os trabajadores o terceros relacionados con la empresa; proteger de riesgos específicos; cubrir puestos con riesgo de enfermedad profesional. Ahora bien, en estos casos es preciso el informe de las/os representantes de los trabajadores y las pruebas deben realizarse causando la menor molestia al/a trabajador/a. En todo caso, se ha de respetar el derecho a la intimidad y dignidad de la persona y la confidencialidad de la

información adquirida, de modo que no tendrá acceso el empresario a la misma sin consentimiento del/a trabajador/a, y no podrá ser usada dicha información con fines discriminatorios ni en perjuicio del/a trabajador/a.

•**Organización de los servicios preventivos** (art. 30 LPRL): pudiendo el empresario asumir personalmente las funciones de prevención (en empresas de menos de 6 trabajadores/as), designar uno/a o varios trabajadores, constituir un servicio de

#### 4. La Salud Laboral en la empresa.

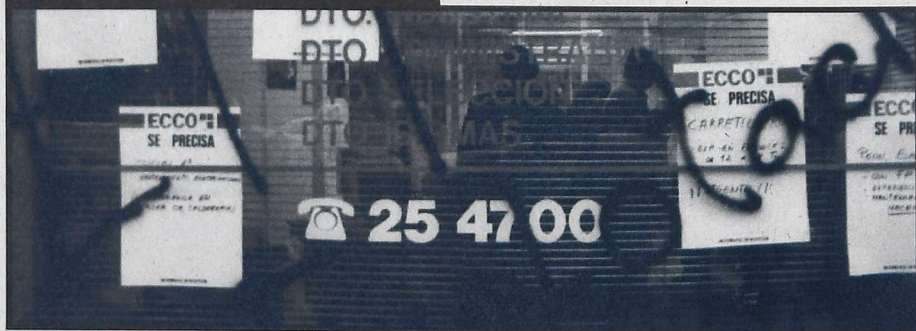
prevención o concertar dicho servicio con una entidad ajena a la empresa.

• **Documentación de las medidas preventivas** (art. 23 LPRL): el empresario debe elaborar y conservar a disposición de la autoridad laboral, la autoridad sanitaria los y las representantes de los trabajadores la documentación referida a la evaluación de los riesgos y su planificación, medidas de protección y material a utilizar, resultado de los controles de condiciones de trabajo y estado de salud de las/os trabajadoras, relación de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales que hayan causado baja al trabajador/a por tiempo superior a un día.

ETTs. Son responsables de la formación y vigilancia de la Salud de sus trabajadoras y trabajadores.

#### Y, ¿QUÉ OBLIGACIONES TIENEN LAS CONTRATAS-SUBCONTRATAS Y LAS ETTS ?

• **Contratas y subcontratas** (art. 24. 3 y 4 LPRL). Hay que distinguir entre:  
a) Trabajos contratados realizados en el centro de trabajo de la empresa principal: las empresas contratantes deben vigilar el cumplimiento de la normativa sobre prevención de riesgos por dichos contratistas, debiendo, además, la empresa principal responder solidariamente con los contratistas del cumplimiento, durante el período de la contrata, de las obligaciones impuestas por la LPRL, en relación con las/os trabajadoras que ocupen en los centros de trabajo de la empresa principal, siempre que la infracción se hubiera producido en su centro de trabajo.



b) Cuando los trabajadores/as de la empresa contratista no presten su servicios en los centros de trabajo de la empresa principal, si operan con la maquinaria, equipos, productos,, de la principal, deben recibir la información necesaria del empresario principal para que su utilización se produzca sin riesgos para los/as trabajadoras.

• **Empresas de Trabajo Temporal** (art. 28.5 LPRL): con carácter previo a la prestación de servicios, la empresa usuaria debe informar al trabajador/a sobre los riesgos derivados de su puesto de trabajo así como las medidas de protección y prevención contra los mismos, respondiendo de las condiciones de ejecución del trabajo y de todo lo relacionado con la protección en materia de seguridad y salud en el trabajo (también del recargo de prestaciones de la S.S. por falta de medidas de prevención de riesgos laborales). No obstante, la ETT es responsable de las obligaciones sobre formación y vigilancia de la salud, para lo que debe recibir de la empresa usuaria información acerca de las características propias del puesto de trabajo a desempeñar y de las cualificaciones requeridas.

## El personal directivo, técnico y con mando.

La jurisprudencia señala que toda persona a la que, en definitiva, la empresa confía la realización de cualquier tarea con mando sobre otras, tiene las mismas obligaciones que la empresa (conocer, informar, cumplir,...) y de inexcusable respeto. (TS de 05-05-80 y 10-05-80, sala 2,...). La sentencia del TSJ del País Vasco de 13-7-93 (Aranzadi 3384) establece que la responsabilidad de los empresarios, no excluye la de las personas que trabajen a su servicio en funciones directas, técnicas, ejecutivas o subalternas, siempre que se les pueda imputar por acción u omisión, la infracción cometida.

## El servicio médico de empresa.

*LGSS/74, art. 190; D 1036/1959; OM 21-11-1959; L 31/1995, Disp derogat.)*

a.- DEFINICION: con la LPRL queda extinguida la Organización de Servicios Médicos de Empresa (OSME), de manera que es la Administración Sanitaria quien asume sus funciones, pasando el personal de los servicios

## 4. La Salud Laboral en la empresa.

médicos de empresa (en adelante, SME) a integrarse en los servicios de prevención de cada empresa.

Los SME eran organizaciones médico-laborales que tenían como finalidad conservar y mejorar la salud de los/as trabajadoras, protegerlos/as contra los riesgos genéricos y específicos y orientar a la empresa acerca de la distribución del personal en atención a sus condiciones psicofisiológicas para las distintas tareas de trabajo.

Hasta que la Autoridad Sanitaria no desarrolle las normas que regulen los servicios que el personal sanitario debe realizar dentro de los servicios de prevención, tenemos que defender que éstos sigan cumpliendo las funciones marcadas en la anterior normativa.

No permitiendo ni la reducción del personal del servicio ni la de su jornada de trabajo.

Asimismo debemos de definir como debe ser la vigilancia de la salud, comenzando por los reconocimientos médicos que deben de ser específicos para los riesgos a los que se está expuesto y también debe de considerar las especificidades por edad y sexo.

## Servicios de prevención.

*(Sólo vamos a indicar los aspectos centrales que la Ley de Prevención de Riesgos Laborales marca para los servicios de prevención, pues vamos a desarrollar en próximos trabajos tanto el reglamento de dichos servicios como las propuestas para la mejora de la normativa en este apartado).*

La ley impone al empresario la obligación de su constitución, dejándole cuatro opciones:

- a) En empresas de menos de 6 trabajadores/as, el empresario podrá asumir dicha función si cumple los requisitos marcados.
- b) Designar una/o o varios trabajadores para ocuparse de las actividades de prevención.
- c) Constituir un servicio de prevención propio.
- d) Concertar el servicio de prevención con una entidad especializada ajena a la empresa.

El servicio de prevención es definido como el conjunto de medios humanos y materiales necesarios para

realizar las actividades preventivas a fin de garantizar la adecuada protección de la seguridad y la salud de los/as trabajadoras.

Dicho servicio asesora y asistirá en sus funciones al empresario, a los y las trabajadoras y a sus representantes y a los órganos de representación especializados.

## Los trabajadores y trabajadoras.

(E.T.arts. 4.2.d, 5.a.b, 19.3.5,; LPRL, art. 14 y ss)

### NUESTROS DERECHOS:

- información, consulta y participación
- formación en materia preventiva
- paralización de la actividad en caso de riesgo grave e inminente
- vigilancia del estado de salud

### Y LAS OBLIGACIONES:

- usar adecuadamente los medios con los que desarrolle su actividad (máquinas, aparatos, herramientas, sustancias peligrosas, equipos de transporte...)
- utilizar correctamente los medios y equipos de protección

- no poner fuera de funcionamiento y utilizar correctamente los dispositivos de seguridad
- informar inmediatamente al superior jerárquico directo, a los y las trabajadoras del servicio de prevención sobre cualquier situación de riesgo para la seguridad y salud del resto de trabajadores y trabajadoras.
- contribuir al cumplimiento de las obligaciones establecidas por la autoridad competente a fin de proteger la seguridad y salud en el trabajo
- cooperar con el empresario para que éste pueda garantizar unas condiciones de trabajo que sean seguras y no entrañen riesgos para la seguridad y salud de los trabajadores y trabajadoras.



## 4. La Salud Laboral en la empresa.



### **Delegados/as de personal y Comité de Empresa.**

(ET, arts. 19.5, 64; LPRL, art. 21, 44)

Representan a los/as trabajadoras del centro o centros de trabajo ante la empresa. Con la LPRL la mayoría de competencias relativas a la seguridad y salud en el trabajo recaen en los órganos específicos que hemos visto. Sin embargo, existen otras recogidas en el Estatuto de los Trabajadores:

- art. 19.5: al igual que los delegados y delegadas de prevención y comités de seguridad y salud actúan, requiriendo a la empresa ante una probabilidad seria y grave de accidente e incluso paralizando el trabajo cuando

Las y los representantes de los trabajadores vigilarán y controlarán las condiciones de Seguridad e Higiene.

exista inminente riesgo.

- art. 64.1.8: conocer, al menos trimestralmente, las estadísticas sobre accidentes de trabajo y enfermedades profesionales y sus consecuencias, índices de siniestralidad, estudios del medioambiente laboral y mecanismos de prevención.

- art. 64.1.9.b.: vigilar y controlar las condiciones de seguridad e higiene en el desarrollo del trabajo en la empresa.

Al igual que los delegados y delegadas de prevención y miembros del comité de seguridad y salud, tienen la obligación de guardar sigilo profesional.

## Delegados/as de prevención.

(LPRL, art. 35 y ss, disp.adic. 4ª 10ª)

a) Concepto y designación: como novedad de la LPRL se crean los y las Delegadas de Prevención (en adelante, DPs) como un órgano específico de representación de las/os trabajadores en materia de seguridad e higiene en el trabajo. Caben distintos sistemas de designación que pueden pactarse en la negociación colectiva siempre que se garantice que esta facultad recaiga en los representantes del personal o en los propios trabajadores. Los Delegados y Delegadas de Prevención son designados/as por y entre los/as representantes del personal (unitarios y sindicales) conforme a la siguiente escala (de mínimos):

- Hasta 30 trabajadores/as: el delegado/a de personal = delegado/a de prevención

- De 31 a 49 trab.: un/a DPs elegido por y entre los delegados de personal
- De 50 a 100 trab.: 2 DPs
- De 101 a 500 trab.: 3 DPs
- De 501 a 1000 trab.: 4 DPs
- De 1001 a 2000 trab.: 5 DPs
- De 2001 a 3000 trab.: 6 DPs
- De 3001 a 4000 trab.: 7 DPs
- De 4001 en adelante: 8 DPs

Si no se pacta otro sistema, los criterios que deben tenerse en cuenta para determinar el número de representantes que corresponde según plantilla son: a) los/as trabajadoras vinculadas por contratos de duración determinada superior a un año se computan como fijos de plantilla; b) los/as de duración hasta un año se computan según el nº de días trabajados en el período de un año anterior a la designación. Cada 200 días trabajados o fracción se computan como un trabajador/a más. (Si no existieran trabajadores/as con antigüedad suficiente para ser electores o elegibles es posible elegir, por mayoría, a uno/a de ellos para que ejerza las competencias de DP, con iguales facultades, garantías y obligaciones).

b) **Competencias (funciones):** de

## 4. La Salud Laboral en la empresa.

naturaleza participativa y de fiscalización.

- Colaborar con la dirección de la empresa para mejorar la acción preventiva.

- Promover y fomentar la cooperación de los trabajadores/as en la ejecución de la normativa sobre prevención de riesgos laborales.

- Ser consultados/as por el empresario, debiendo emitir su informe.

- Vigilar y controlar el cumplimiento de la normativa en esta materia.

- También las competencias del comité de seguridad y salud, en aquellas empresas que por contar con menos de 50 trabajadores/as no esté constituido dicho Comité.

c) **Facultades (medios o instrumentos de actuación):** de información, actuación y propuesta.

- Acompañar a los técnicos en las evaluaciones preventivas del medio ambiente de trabajo.

- Acompañar a los inspectores de trabajo en las visitas y verificaciones que realicen en los centros y formular observaciones.

- Tener acceso a la información y documentación relativa a las condiciones de trabajo necesarias para ejer-

cer sus funciones.

- Ser informados/as por el empresario sobre los daños producidos en la salud de los/as trabajadoras.

- Recibir del empresario las informaciones procedentes de otras personas u órganos encargados de la protección y prevención en la empresa.

- Visitar los lugares de trabajo a fin de vigilar y controlar las condiciones de trabajo.

- Recabar del empresario la adopción de medidas preventivas y para la mejora de los niveles de protección de la seguridad y salud de los trabajadores/as. (La negativa del empresario debe ser motivada, por escrito).

- Proponer al órgano de representación de los trabajadores la adopción del acuerdo de paralización de actividades.

d) **Garantías:** las mismas que los y las representantes de los trabajadores/as (art. 68 ET) y, además:

- el tiempo dedicado a sus funciones se considera como ejercicio de funciones de representación a efectos de utilización del crédito horario. (No obstante, se considera trabajo efectivo: las reuniones del comité de seguridad y salud; las convocadas por el

empresario en esta materia; el tiempo de visita a los centros y el tiempo de formación).

- el empresario debe proporcionarles/as -directamente o concertando con otros organismos-, los medios y formación que precisen, sin que el coste repercuta en los delegados y delegadas.



## Comité de Seguridad y Salud.

(E.T., art. 19.3.5; LPRL, art. 38)

*(Para las Administraciones Públicas, se dictó la Instrucción de la Secretaría de Estado para la A.P. que aplica la LPRL en la Administración Central).*

a) Concepto: es el órgano paritario (igual nº de delegados/as de prevención que representantes del empresario) y colegiado de participación, cuya función es la consulta regular y periódica de la empresa en materia de prevención de riesgos. Existirá en empresas con 50 o más trabajadores/as y en él podrán participar con voz pero sin voto los/as delegadas sindicales y las/os técnicos de prevención. Órgano, por tanto, meramente consultivo que puede constituirse en empresa de menos de 50 trabajadores/as si así lo establece la negociación colectiva.

Comité de Seguridad y Salud. Es el órgano colegiado de participación en materia de prevención de riesgos.

#### 4. La Salud Laboral en la empresa.

b) **Funcionamiento:** las reuniones son trimestrales y siempre que lo solicite alguna de las representaciones, elaborando el comité sus propias normas de funcionamiento. Cabe la posibilidad de crear comité intercentros en las empresas que cuenten con varios centros de trabajo dotados de comité de seguridad y salud.

c) **Competencias:** participar en la elaboración, puesta en práctica y evaluación de los planes y programas de prevención de riesgos en la empresa y promover iniciativas sobre métodos y procedimientos para la efectiva prevención de los riesgos, proponiendo mejoras o corrección de deficiencias.

d) **Facultades:** visitar el centro de trabajo cuantas veces considere oportuno; conocer los documentos e informes relativos a las condiciones de trabajo necesarios para el cumplimiento de sus funciones; conocer y analizar los daños producidos en la salud o en la integridad física de los trabajadores/as para proponer medidas preventivas; conocer e informar la memoria y programación anual de servicios de prevención.

### **Fabricantes, Importadores y suministradores.**

(LPRL, art. 41).

Aunque no son órganos de la empresa en el sentido literal de la expresión, lo vamos a analizar en este punto 1º del capítulo 3 por tener una relación muy directa con la empresa.

El art. 41 se refiere a tres tipos de sujetos (fabricantes, importadores y suministradores) en relación a tres tipos de objeto (maquinaria y útiles de trabajo; productos y sustancias químicas; elementos de protección para trabajadores/as), a las que impone fundamentalmente dos tipos de obligaciones: asegurar que no constituyen fuente de peligro para las/os trabajadoras e informar, etiquetando convenientemente, acerca de los riesgos de los mismos. Además, establece para el empresario la obligación de trasladar a los/as trabajadoras las instrucciones del fabricante, suministrador o importador.

No fija la Ley las responsabilidades que puedan derivarse del incumplimiento por los fabricantes, importadores y suministradores de sus obliga-

ciones, si bien cabría exigir por el empresario, de un lado, la responsabilidad civil por daños derivados de los defectos en los productos fabricados, importados o suministrados, conforme a la Ley 22/1994 de responsabilidad civil por defectos defectuosos; o de otro lado, la responsabilidad administrativa correspondiente conforme a los arts. 31 y 34 de la Ley de Industria, Ley 21/1992, de 16 de julio. Sin que se excluya la responsabilidad del empleador como garante del deber de seguridad (art. 14 LPRL), siempre que no actúe con la diligencia exigible.

## **Minusválidos/as, Maternidad y Menores de 18 años.**

(LPRL, arts. 25 y ss)

a- MINUSVALIDOS/AS: La especial protección que la Constitución española (art. 49) prevé en favor de las/os disminuidos físicos, psíquicos y sensoriales, se traduce en una serie de normas que, en el ámbito laboral, las más relevantes son las siguientes:

- **Ley de Integración Social de las/os Minusválidos** (L 13/1982),

principal reconocedora de la protección especial que se dispensa a este colectivo, está encaminada a su completa realización personal y su total integración social, así como a la asistencia y tutela de las y los disminuidos profundos. Establece una serie de medidas de acceso al empleo:

- Acciones de formación profesional ocupacional.
- Medidas de reserva de puestos de trabajo, obligatorias para todas las empresas de una determinada dimensión.
- Medidas de fomento de su contratación en empresas ordinarias, mediante la concesión de subvenciones.
- Ayudas especiales destinadas a los y las minusválidos desempleados que deseen constituirse como autónomas.
- Medidas de contratación en centros especiales para disminuidos/as con alto grado de minusvalía.
- Derecho a la reincorporación en la misma empresa en que prestaba servicio, para toda/o trabajador declarado incapaz permanente.
- Además, anualmente, se regulan una serie de ayudas públicas a disminuidos/as (rehabilitación, asistencia do-

#### 4. La Salud Laboral en la empresa.

miciliaria, adquisición de vehículos de motor, eliminación de barreras arquitectónicas...)

Esta Ley establecía también los subsidios de garantía de los ingresos mínimos y de ayuda de tercera persona, pero con la entrada en vigor de la Ley 26/1990 han sido suprimidos y sustituidos por las prestaciones de invalidez no contributivas, si bien quien disfrutaba de los anteriores subsidios pueden seguir haciéndolo, salvo que opten por la nueva prestación de invalidez.

- **Ley de Prevención de Riesgos Laborales** (L 31/1995), que obliga al empresario a garantizar la protección de los/as trabajadoras que, por sus propias características personales - discapacidad física, psíquica o sensorial- sean especialmente sensibles a los riesgos derivados del trabajo, adoptando las medidas preventivas y de protección necesarias. Y no puede emplearlos/as - infracción grave, sancionable con multa de 250.001 a 5.000.000 pts.-, en aquellos puestos que sean incompatibles con sus características personales. (Esta previsión plantea problemas prácticos so-

bre todo cuando en la empresa no existe puesto de trabajo adecuado al/a trabajador/a en cuestión. Si la situación de inadecuación es definitiva lo lógico es tramitar la correspondiente incapacidad permanente, en alguno de sus grados. De no proceder esta vía no hay solución prevista en la normativa vigente, salvo la posible baja y extinción del contrato por tal causa y la segura reclamación judicial del/a trabajador/a. Por contra, la normativa sobre Enfermedad Profesional permite al empresario cursar baja del/a trabajador/a, con la conformidad de la Inspección de Trabajo, pasando el/a trabajadora a percibir su salario durante 12 meses, de la empresa, 6 meses a cargo del ente asegurador y 12 meses de desempleo (OM 9-5-62 y 8-4-64).)

b.- **MATERNIDAD**: La Disp. Derogatoria de la LPRL suprime el Reglamento de 26 de julio de 1957 que regulaba el trabajo de las mujeres, recogiendo en el art. 26 de la citada LPRL. Según este precepto, cuando el resultado de la evaluación de riesgos determine la existencia de los mismos para la embarazada o en situación de parto reciente el empresario debe tomar las medidas concretas si-



guientes (si no quiere incurrir en infracción muy grave, sancionadas de 5 a 100 millones de pts.):

- Evitar la exposición al riesgo, adaptando las condiciones o el tiempo de trabajo de la trabajadora afectada, con especial mención a evitar el trabajo nocturno o a turnos.

- Si no es posible, el empresario deberá: 1º) determinar la relación de puestos de trabajo exentos de tales efectos (previa consulta con las/os representantes de los/as trabajadoras); 2º) cambiar a la trabajadora (deberá acreditarse con certificación médica la insuficiencia de la medida primera) a un puesto de trabajo compatible con su estado, siguiendo los criterios

**Maternidad. En caso de riesgo se  
cambiará a la trabajadora a un  
puesto compatible con su estado.**

previstos para la movilidad funcional (art. 39 ET), permitiéndose una movilidad funcional extraordinaria, fuera del grupo o categoría equivalente, con mantenimiento de las retribuciones de origen. (Tampoco aquí se resuelve el problema de qué hacer cuando no existe vacante disponible en la empresa. Aquí la LPRL no ha recogido la previsión formulada en la Directiva 92/85/CEE, que impone el deber de dispensar del trabajo a la afectada, garantizándose el mantenimiento de sus retribuciones. ¡Demasiado europeo!).

#### 4. La Salud Laboral en la empresa.



Las medidas son provisionales, desde que la mujer comunique su estado de embarazo, después del parto y durante el período de lactancia (9 meses después del parto), y las trabajadoras tendrán también derecho a ausentarse del trabajo con derecho a remuneración, para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto, previo aviso al empresario y justificación de la necesidad de su realización dentro de la jornada de trabajo.

c.- **MENORES DE 18 AÑOS:** se entiende por menor la franja de edad que va desde los 16 hasta cumplir los 18 años. No pueden realizar actividades o desempeñar puestos de traba-

**Menores de 18 años. No trabajarán en actividades declaradas insalubres, penosas, nocivas o peligrosas.**

jo que el Gobierno a propuesta del Ministerio de Trabajo, previa consulta con las organizaciones sindicales más representativas, declare insalubres, penosos, nocivos o peligrosos, tanto para su salud como para su formación profesional o humana. En concreto se prohíben las siguientes actividades enunciadas en el decreto del 26-7-57, vigente mientras no se desarrolle reglamentariamente la LPRL:

- Engrase, limpieza o reparación de las máquinas o mecanismos en mar-

cha que resulten de naturaleza peligrosa.

- Manejo de prensas, guillotinas, cizallas, sierras de cinta o circulares, taladros mecánicos y, en general, las máquinas y herramientas que representen un marcado peligro de accidentes, salvo que éste se evite totalmente por medio de dispositivos de seguridad.

- Todos los trabajos que resulten inadecuados para la salud de los/as trabajadoras por implicar esfuerzo físico o ser perjudiciales a sus circunstancias personales.

- Cualquier trabajo que se realice a más de cuatro metros de altura, salvo sobre piso continuo y estable (pasarelas, plataformas de servicio...) debidamente protegidos.

- Transportar, empujar o arrastrar cargas que representen un esfuerzo superior al necesario para mover en rasante de nivel los pesos que se citan en la propia norma

El empresario tiene las siguientes obligaciones:

- Evaluar los puestos de trabajo antes de su incorporación al mismo, y previamente a cualquier modificación

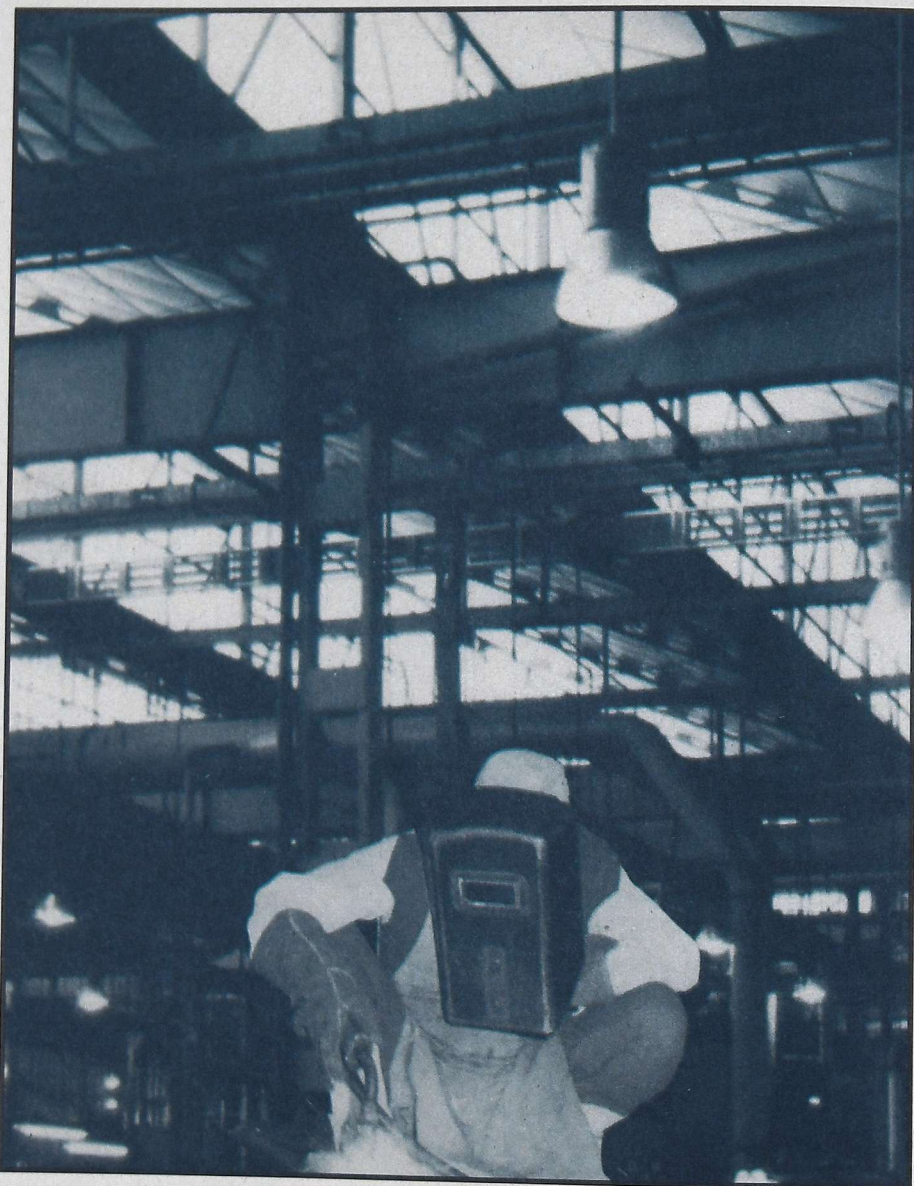
importante del mismo, a fin de determinar las posibilidades de riesgo específico a agentes, procesos o condiciones de trabajo que puedan poner en peligro su seguridad y salud, teniendo en consideración su falta de experiencia, inmadurez para valorar los riesgos y su desarrollo todavía incompleto.

- Informar a las/os jóvenes y sus padres o tutores/as de los posibles riesgos y de las medidas de protección adoptadas.

Todas las disposiciones relativas a la seguridad, higiene y salud en el trabajo se consideran plenamente aplicables en los contratos en prácticas y para la formación realizados en el marco de los programas de las Escuelas-Taller y Casas de Oficios (RD 631/1993; OM 3-8-94).

Además, el Estatuto de los Trabajadores establece una serie de normas protectoras para el/a menor como la prohibición de trabajar más de 8 horas efectivo, descanso de 30 minutos cada 4 h. 30 minutos, descanso semanal de 2 días ininterrumpidos, prohibición de horas extras y de trabajo nocturno.

#### 4. La Salud Laboral en la empresa.



# Organismos

públicos relacionados  
con la **Salud Laboral.**

## **La inspección de Trabajo (IT).**

### •¿Qué es?

Es un órgano de la Administración Pública encargado de velar por el mejor cumplimiento de la legislación sobre trabajo, prevención de riesgos laborales, seguridad social, empleo, migración y promoción social. Asimismo, realiza una función de asistencia técnica a empresas, particulares y órganos de la Administración y Jurisdicción. Se integra por dos cuerpos administrativos de diferente nivel técnico y competencia: los y las Inspectores de Trabajo y Seguridad Social, los y las Controladores Laborales.

### •¿De quién depende?

Depende orgánicamente del Mi-

nisterio de Trabajo y Seguridad Social, a través de la Dirección General de la Inspección de Trabajo, y funcionalmente de la autoridad laboral correspondiente (Delegaciones Territoriales de Trabajo). Además, hay que tener en cuenta las funciones realizadas en la Tesorería General de la Seguridad Social respecto de la recaudación de cuotas de la SS.

### •¿Cómo actúa?

El procedimiento de inspección se inicia por diferentes razones: por propia iniciativa del Inspector actuante; orden superior; denuncia; acuerdos adoptados por Juzgados o Tribunales; a instancia de Entidades Gestoras de INSS o del INEM; a petición de empresas y trabajadores/as. Iniciado el procedimiento, la Inspección puede realizar:

#### 4. La Salud Laboral en la empresa.

- visitas de las que deja constancia en el Libro de Visitas;
- requerimientos a las empresas y demás Entidades y Organismos para que aporten los datos precisos;
- comprobaciones personales o del expediente administrativo.

Y tiene las siguientes facultades:

- Entrar libremente y sin aviso previo, en cualquier momento del día o de la noche, laboral o festivo, en todos los lugares de trabajo. (Negar la entrada o permanencia del/a inspector/a en los lugares de trabajo, no facilitar los datos solicitados o ocultarlos, ofrecer resistencia activa o pasiva al examen

de libros y documentos y no comparecer a citación de la inspección, se consideran "obstrucción a la acción inspectora" y son hechos sancionables. El resultados de las visitas se anotan en el Libro de Visitas (obligatorio), al que tienen acceso libre los/las representantes de los/as trabajadoras).

- Practicar cualquier prueba, investigación o examen (interrogar a empresario o trabajadores/as, ver libros de contabilidad, registros...)
- Realizar mediciones, tomar o sacar muestras de sustancias o materiales utilizados en el centro de trabajo.
- Requerir la adopción de las modificaciones en las instalaciones precisas para garantizar la salud y seguridad de las/os trabajadores.
- Ordenar la paralización o suspensión de actividades que impliquen riesgos en la salud...
- Extender todo tipo de ACTAS (un importante documento público que redactan los y las inspectores y que tienen el privilegio de constituir "pre-



Inspección. Anotar el resultado en el Libro de Visitas al que tienen libre acceso las y los representantes de las y los trabajadores.

sunción de certeza o veracidad" de lo que en ellas se contiene. Las actas pueden ser de cuatro tipos: de advertencia, constata irregularidades y da un plazo para que sean subsanadas; de infracción, proponiendo la sanción de determinadas conductas; de obstrucción, sancionando las actitudes que impidan la actuación de la Inspección; de liquidación, por deudas de cuotas de la Seguridad Social).

### • **Funciones.**

- Vigilar el cumplimiento de la normativa, así como de las normas jurídico-técnicas que incidan en las condiciones de trabajo y proponer la sanción correspondiente a las infracciones observadas.
- Investigar las enfermedades profesionales y accidentes de trabajo mortales, muy graves, o muy cualificados, indagando sus causas y consecuencias.
- Asesorar a empresas y trabajadores/as.
- Informar al Juzgado de lo Social en los procesos por accidentes de trabajo, sobre las circunstancias en que sobrevino el accidente, trabajo que realizaba el accidentado/a, salario que percibía y base de cotización.
- Informar a la autoridad laboral so-

bre los accidentes de trabajo mortales, así como aquellos en los que se considere necesario el informe por las características o las/os sujetos afectados.

- Informar a la dirección provincial del INSS sobre los hechos y circunstancias que concurren en caso de accidente de trabajo y enfermedad profesional, por si hubieren faltado las medidas de seguridad exigidas de forma que motive aumento de las prestaciones.
- Ordenar la paralización o suspensión inmediata de los trabajos y tareas cuando compruebe que la inobservancia de las normas implica un riesgo grave e inminente para la seguridad y salud de los/as trabajadoras.
- Iniciar de oficio ante la entidad gestora el procedimiento de recargo de prestaciones económicas por accidentes y enfermedades profesionales acaecidos por falta de medidas de seguridad y salud en el trabajo.
- Requerir al empresario para la subsanación de las infracciones a esta normativa.
- Iniciar el procedimiento y proponer la sanción que corresponda a las infracciones.

## 4. La Salud Laboral en la empresa.

### **Institutos de Seguridad y Salud Laborales. OSALAN (CAPV) e Instituto Navarro de Salud Laboral (CFN).**

#### • ¿Qué son?

La Administración Central traspasó los antiguos gabinetes provinciales de Seguridad e Higiene en el Trabajo a las dos Comunidades Autónomas en las que estamos divididos/as.

Los organismos resultantes comparten ambas funciones asesoras destinadas a la prevención de riesgos laborales, accidentes y enfermedades profesionales; gestionar las políticas que en materia de seguridad, higiene, medio ambiente y salud laboral establezcan los poderes públicos, tendientes a la eliminación o reducción en su origen de las causas de los riesgos inherentes al medio ambiente.

Sin embargo OSALAN (Instituto de Seguridad y Salud Laboral) en la Comunidad Autónoma Vascongada tiene funciones ejecutivas por un lado en su unidad de salud laboral como

autoridad sanitaria. Así mismo tiene funciones inspectoras en el ámbito de las cooperativas y en el de las Administraciones Públicas para el personal funcionario.

El INSL (Instituto Navarro de Salud Laboral) para la Comunidad Foral tiene además funciones de administración sanitaria, incluidas las de inspección para las bajas médicas. También para el personal foral integrado en el Montepío ejerce funciones de tribunal de valoración de incapacidades. De forma transitoria desarrolla las tareas de Servicio de Prevención para el personal perteneciente al gobierno foral.

#### • Dependencia.

Están adscritos al Dpto. de Trabajo y Seguridad Social (Vascongadas) y a la Consejería de la Salud en Navarra. En el seno de OSALAN se crea una unidad de salud laboral dependiente funcionalmente del Dpto. de Sanidad. En ambos casos, los Institutos están obligados a mantener una estrecha e interdependiente relación con el Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo, en virtud de obligada colaboración por coordinación estatal.



**OSALAN/INSL. Organismos con funciones asesoras, de formación y asistencia para prevención de riesgos laborales.**

En Nafarroa se ha constituido el Instituto Navarro de Salud Laboral por el decreto Foral 435/92 del 28.12. y modificado por el decreto foral 545/95 del 13 de Noviembre Tfo.: (948) 42 37 00). En Vascongadas, por Ley 7/1993, de 21 de diciembre, se creó OSALAN - Instituto Vasco de Seguridad y Salud Laborales (Tlfn.: (94) 485 61 00), y su estructura y funcionamiento ha sido regulado mediante Decreto 2/1996, de 2 de enero.

### • Competencias y funciones.

Las funciones son prácticamente las mismas en ambos organismos: asesoramiento, formación asistencia a la Inspección de Trabajo además de las definidas específicas en el punto 2.1. Así:

a.- HIGIENE INDUSTRIAL: toma de muestras en los centros de trabajo (contaminantes, ruidos, stress térmico, luz, ventilación,...), así como los análisis correspondientes, estableciendo un sistema de vigilancia epidemiológica.

#### 4. La Salud Laboral en la empresa.

b.- SEGURIDAD: análisis y técnicas de prevención, investigando las causas y factores determinantes de los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales.

c.- RECONOCIMIENTOS MEDICOS: Hasta la fecha se han estado realizando reconocimientos médicos a trabajadores y trabajadoras, cuando en su empresa no existía servicio médico (menores de 100 trabajadores/as.) Sin embargo en en INSL, hace varios años y en OSALAN en último año, se han dejado de realizarlos a estos colectivos. Si se hacen individualmente por requerimiento.

d.- FORMACION: cursos por ramos o empresas, para trabajadores/as y cursos abiertos para técnicos en seguridad para titulados/as de grado medio o superior.

e.- DOCUMENTACION Y BIBLIOTECA: poseen documentadas bibliotecas sobre el tema, que pueden ser utilizadas y que debemos exigir disponibilidad para su utilización. En el ámbito estatal, los mejor dotados son los 4 centros nacionales del INSHT de Barcelona, Madrid, Sevilla y Barakaldo (en Basatxu-Cruces).

f.- CONFECCION DE BOLETIN ANUAL DE SINIESTRABILIDAD: estadísticas sobre accidentes y enfermedades.

### **Instituto Nacional de Seguridad e Higiene (INSHT).**

Organismo del Ministerio de Trabajo y SS, su estructura y competencias están reguladas en el RD 577/82 (BOE de 22-03-82), desarrollado por OM de 25-1-85, y las funciones del mismo se regulan en el art. 8 de la LPRL.

Es un órgano científico-técnico, dentro de la Administración del Estado, encargado del análisis y estudio de las condiciones de seguridad y salud en el trabajo, así como las acciones de promoción y apoyo a su mejora.

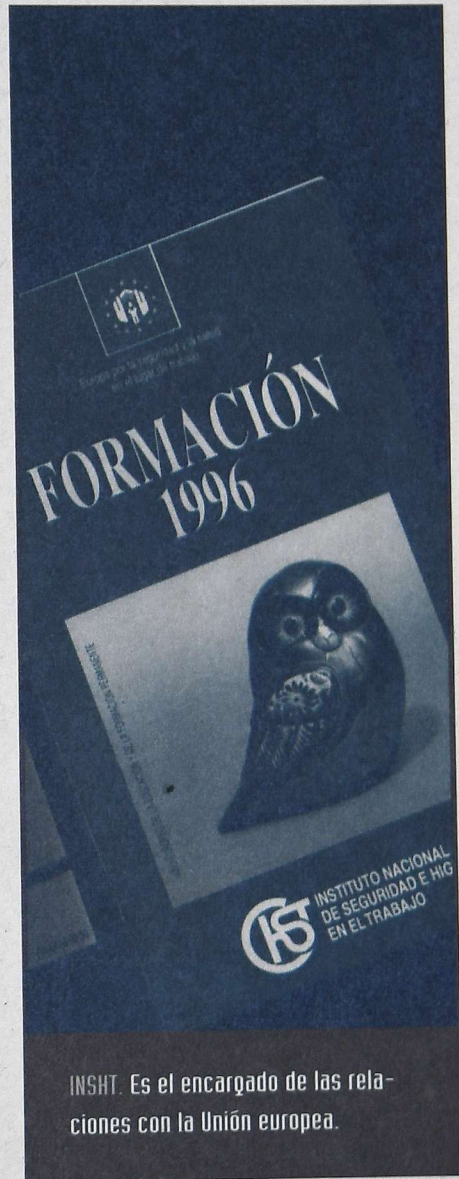
Su estructura territorial (a través de los Gabinetes provinciales de Seguridad e Higiene) ha desaparecido en aquellas comunidades autónomas que han asumido competencias de ejecución de la legislación laboral, como es el caso de Navarra (Instituto de Salud Laboral) CAPV (OSALAN) quedando solamente el de Asturias en fase de traspaso a dicha Comunidad Autónoma y los de Ceuta y Melilla. Existe, como es de esperar, riesgo de du-

plicación de acciones preventivas entre ambas administraciones.

Para conseguir estos objetivos (promoción de la seguridad y salud laboral) debe establecer la cooperación necesaria con los órganos competentes de las administraciones autonómicas. Las funciones que corresponden al INSHT, en colaboración con las CCAA son:

- Asesoramiento técnico en la elaboración de la normativa y en el desarrollo de la normalización nacional e internacional.
- Promoción y realización de actividades de formación, información, estudio y divulgación en la prevención de riesgos laborales.
- Apoyo técnico y colaboración con la Inspección de Trabajo en su función de vigilancia y control.
- Colaboración con organismos internacionales y desarrollo de programas de colaboración.

Además, el INSHT es el organismo encargado de las relaciones (coordinación y transmisión de información) con la Unión Europea y en especial con la Agencia Europea para la Seguridad y Salud en el Trabajo, cuya



## 4. La Salud Laboral en la empresa.

Mediante los convenios colectivos se puede incidir y deberíamos en la pertenencia o abandono de la empresa de una MPAT.

### • Funciones.

- Asumir el coste de las prestaciones por accidente de trabajo.

- Asumir el coste de las prestaciones por enfermedades profesionales en situación de incapacidad temporal y período de observación.

*(Las que no están asociadas a una MPAT han de tener cubiertos estos riesgos con el INSS, obligatoriamente).*

- Asumir la cobertura de la incapacidad temporal (IT) por contingencias comunes voluntariamente si así lo pide la empresa asociada.

- Contribuir a los servicios de prevención, recuperación y demás previstos por la legislación estatal en favor de los/as afectadas y de sus beneficiarios/as.

- Asumir los gastos de administración de la propia entidad.

- Con la LPRL las Mutuas pueden (no

es obligatorio) desarrollar para sus empresas asociadas las funciones correspondientes a los servicios de prevención de riesgos profesionales.

### • Participación de los trabajadores y trabajadoras.

a.- EN LA JUNTA GENERAL Y JUNTA DIRECTIVA:

La legislación vigente permite que un/a representante de los/as trabajadoras de las empresas asociadas forme parte de la Junta General y de la Junta directiva. Se elige por los/as Delegadas de Personal y miembros de los Comités de Empresa o, en su caso, por las/os Delegados Sindicales (Disposición Transitoria, apdo. 3º de la Orden de 02-08-84).

b.- EN LAS COMISIONES DE CONTROL Y SEGUIMIENTO:

Tiene carácter paritario empresas asociadas-sindicatos, estos últimos en términos proporcionales a los resultados de elecciones sindicales celebradas en las empresas asociadas y debiendo recaer su designación en trabajadores/as de empresas asociadas (OM 2-8-1995).

cas competentes en materia laboral, el INSHT, la Inspección de Trabajo, así como la coordinación administrativa.

- Informar y formular las propuestas que considere sobre: criterios y programas generales de actuación; proyectos de disposiciones de carácter general; coordinación de las actividades de las Administraciones y de éstas entre sí.

## **Fundación.**

Prevista en la Disp. Adicional 5ª de la LPRL, la Fundación tiene la finalidad de promover la mejora de las condiciones de seguridad y salud, especialmente en las pequeñas empresas, cumpliendo las funciones de información, asistencia técnica, formación y promoción del cumplimiento de la normativa de prevención de riesgos. En opinión de varios autores será clave para el ejercicio eficaz de las políticas públicas preventivas, sin embargo para otros sólo es el caramelo que se les ha dado a los sindicatos mayoritarios estatales para que acallen sus críticas a la ley de prevención de riesgos laborales.

La Fundación tiene carácter tripartito (Sindicatos, Patronal y Admi-

nistraciones públicas) y estará adscrita a la CNSST, siendo financiada, inicialmente, con el exceso de excedentes de la gestión de las Mutuas de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales de la Seguridad Social, con el que se creará un Patrimonio adscrito a la Fundación.

## **Mutuas Patronales de Accidente de Trabajo (MPAT).**

### **• ¿Qué son?**

Reguladas en los arts. 67 a 76 de la LGSS/94, art. 39 de la Ley 42/1994 y en el RD 1993/1995, las MPAT son asociaciones de empresarios constituidas con el objeto de colaborar en la gestión de las contingencias de accidente de trabajo y enfermedades profesionales del personal a su servicio, con la responsabilidad mancomunada de sus miembros (puede asumir la cobertura de la Incapacidad Temporal (IT) por contingencias comunes). Están dirigidas, vigiladas y tuteladas por el Mº de Trabajo. Sus empresas asociadas responden en el caso de que una MPAT no cumplan a su debido tiempo.

## 4. La Salud Laboral en la empresa.

sede se encuentra en Bilbao, vetándose así el acceso directo de las CCAA a dicha instancia.

Comprende, además, los siguientes centros, con ámbitos funcionales que abarcan a todo el estado español:

- Centro Nacional de Condiciones de Trabajo (Barcelona)
  - Programa de Información y Documentación.
  - Programa de Condiciones de Trabajo. Tfno. (93) 280.01.02
- Centro Nacional de Verificación de Maquinaria (Barakaldo)
  - Programa de Verificación de Maquinaria.
  - Programa de Toxicología y Análisis. Tfno. (94) 499.02.11
- Centro Nacional de Nuevas Tecnologías (Madrid)
  - Programa de Nuevas Tecnologías.
  - Programa de Seguimiento de Riesgos Específicos. Tfno. (91) 403.70.00
- Centro Nacional de Medios de Protección (Sevilla)
  - Programa de Medios de Protección.

- Programa de Epidemiología Laboral. Tfno. (95) 451.41.11

## Comisión Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo (CNSST).

Regulado en el art. 13 y Disp. Adicional 6ª de la LPRL, este órgano se crea con la doble función de asesorar a las Administraciones Públicas en la formulación de las políticas de prevención y servir como órgano de participación institucional en la Seguridad y Salud en el trabajo.

Se compone por: un/a representante de cada CCAA; igual nº de miembros de la Administración General del Estado; representantes de las organizaciones empresariales y sindicales más representativas, paritariamente con los anteriores. Los acuerdos se adoptan por mayoría, contando con un voto las Administraciones Públicas y las organizaciones sindicales y empresariales con dos.

Sus funciones son:

- Conocer las actuaciones que sobre prevención de riesgos sean desarrolladas por las Administraciones Públi-

# Responsabilidades legales.

La legislación sobre Seguridad y Salud laborales está formada por un conjunto de normas de carácter mínimo y obligatorio, imputándose las correspondientes responsabilidades a quienes las incumplen.



## 4. La Salud Laboral en la empresa.

### ¿Quiénes son responsables?

La regulación de seguridad y salud en el trabajo impone deberes y obligaciones a las/os distintos sujetos implicados en el desarrollo de la actividad laboral (empresario, trabajador/a, suministrador, fabricante...). Sin embargo, el cumplimiento efectivo de las normas sobre salud laboral es prioritariamente obligación de la empresa, respondiendo penal, laboral, administrativa y civilmente y respecto de seguridad social de los incumplimientos ocurridos en el centro de trabajo.

#### • La empresa.

El incumplimiento por parte del empresario (sea persona física o jurídica) de sus deberes en materia de seguridad y salud en el trabajo puede constituirle en responsable frente a sus trabajadores/as (responsabilidad derivada del incumplimiento del contrato de trabajo) y frente a los poderes públicos (responsabilidad administrativa, penal). Además, la responsabilidad puede ser personal (propia), o por infracciones cometidas por los directivos

o trabajadores/as a su servicio. También puede asumir el empresario una responsabilidad solidaria junto con otro u otros empresarios (en el caso de contratas o subcontratas).

Mención especial merece el caso de la Administración Pública como deudora y responsable de seguridad y salud laborales. Como parte contratante (empresarial) también puede incurrir en responsabilidades administrativas (medidas correctoras), patrimoniales ("por funcionamiento normal o anormal de un servicio público") y de seguridad social, pero no penales que serán imputables a las/os empleados o funcionarios/as a su servicio.

#### • Empresas de Trabajo Temporal (ETT).

Como sujetos a los que se imponen ciertos deberes en materia de salud laboral (art. 12.2 de la Ley 14/1994, sobre Empresas de Trabajo Temporal: proporcionar a los/as trabajadoras que serán cedidas una formación adecuada y prestar especial atención a los riesgos a los que vayan a ser expuestos/as) tiene a su vez responsabilidades por el incumplimien-

to de los mismos, aunque no se trata de una responsabilidad compartida con la empresa usuaria; que tiene otras obligaciones (información y protección de las/os trabajadoras cedidos). A estas empresas se les aplica las sanciones de la LPRL.

### • **Cualquier trabajador/a.**

Tanto en el E.T. (art. 5.b) como en la LPRL (art. 29) se señalan las obligaciones de los/as trabajadoras en materia de salud laboral. Sin embargo, la sanción del incumplimiento de tales obligaciones se mueve en un ámbito puramente privado, siendo el empresario quien imponga sanciones privadas al infractor/a (art. 58.1 por remisión del art. 29.3 de la LPRL).

### • **Representantes de las/os trabajadoras.**

También son responsables del incumplimiento de sus deberes en materia de salud laboral (omisión del deber de sigilo, utilización abusiva del crédito de horas remuneradas, propuesta o decisión maliciosa de paralización de actividades...), de manera que el empresario podrá adoptar medidas sancionadoras y exigir la indemnización de daños y perjuicios.

### • **Mutuas Patronales.**

Están obligadas a cumplir el art. 197 de la LGSS/94, que hace referencia al reconocimiento médico previo y a los resultados de los periódicos; la no cumplimentación de ellos conlleva responsabilidades que pueden llegar a la anulación del permiso para la propia actividad de la Mutua. También responde de las responsabilidades de la empresa infractora en prestaciones, recargos.

La ley 8/88 sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social (LISOS) define en sus artículos 19, 20 y 21 las posibles infracciones de las mutuas patronales de accidentes de trabajo.

### • **Otros/as**

Cualquier persona y entidad que pudiera intervenir, máxime cuando lo hace en el ejercicio de sus específicas funciones (Inspección de Trabajo, médicos,...).

## ¿Qué responsabilidades tienen?

Nos vamos a centrar en la responsabilidad empresarial, que puede ser

## 4. La Salud Laboral en la empresa.

de varios tipos: administrativa, penal, patrimonial y de seguridad social. Estas responsabilidades son compatibles entre sí y pueden coexistir simultáneamente. Cada una tiene una naturaleza y atiende a una finalidad distintas. Así, las responsabilidades administrativa y penal amparan la vida e integridad física del/a trabajador/a, así como a la colectividad social frente a incumplimientos de gran trascendencia por su gravedad, y reúnen fines retributivos, de ejemplaridad y de prevención general; la responsabilidad patrimonial atiende específicamente a los daños y perjuicios de contenido económico sufridos por la víctima, y trata de proporcionar una compensación adecuada; la responsabilidad de seguridad social, junto a fines genéricos de ese sistema de atención a situaciones de necesidad (aumento de gastos o defecto de ingresos) causada por la infracción, conjugaba fines preventivos, sancionadores e indemnizatorios.

### • Responsabilidad administrativa (LPRL).

Es aquella en la que se incurre por incumplimiento de normas administrativas, que son las contenidas en la

nueva Ley de Prevención de Riesgos Laborales o en cualquiera otra norma o reglamento que regulen las condiciones en que deba desarrollarse la actividad laboral y también las referidas a los aspectos meramente técnicos que incidan sobre la salud laboral (por ejemplo, el Reglamento de Actividades Molestas, Insalubres y Peligrosas, normas públicas de manipulación, etc...).

La LPRL establece que serán infracciones las acciones u omisiones de los empresarios que incumplan las normas legales, reglamentarias y cláusulas normativas de los convenios en esta materia, distinguiendo: infracciones leves (prescriben al año), graves (a los 3 años) y muy graves (a los 5 años). Por su incumplimiento, se imponen diversas sanciones:

- Económicas: la multa, de contenido pecuniario, se gradúa (mínimo, medio, máximo) en función de la concurrencia o no de diversos criterios (peligrosidad, número de afectados/as, actitud del empresario, reincidencia), y va de 50.000 a 250.000 (leves), 250.001 a 5.000.000 (graves) y 5.000.001 a 100.000 (muy graves).

- Suspensión o cierre del centro de trabajo (casos de excepcional grave-

dad, no confundir con la paralización de la actividad por riesgo grave o inminente que tiene un fin precautorio y no sancionatorio).

- Prohibición de contratar con la Administración (a personas condenadas por sentencia firme por delitos contra la seguridad e higiene en el trabajo).

La competencia sancionadora administrativa la ejercen tanto la administración laboral como la de industria y energía (esta última en el caso de normas que exceden del campo de aplicación propio de la laboral, como en el caso de incumplimientos de reglamentos y normas técnicas).

### • Responsabilidad Penal (Código Penal).

Está prevista para aquellas conductas de especial gravedad o de singular reprobación desde el punto de vista social, se manifiesta en sanciones de privación de libertad y multas, y es exigible a todo aquel que incumpla sus obligaciones, con independencia de que se trate del empresario o del personal a su servicio (directivos o encargados, según el art. 31 CP).

Responsabilidad penal. Está prevista para aquellas conductas de especial gravedad.

#### 4. La Salud Laboral en la empresa.



Tutela Penal. Regula y sanciona las conductas que pongan en peligro la vida.

La tutela penal regula y sanciona conductas de dos formas:

a) **Expresa:** las conductas que pongan en peligro la vida, salud o integridad física de los/as trabajadoras (arts. 316 y 317, "delitos de peligro por infracción de las normas de prevención de riesgos laborales");

b) **Genérica:** dentro de los tipos genéricos de los delitos de homicidio (art. 138 CP); delito de lesiones en sus modalidades de delito doloso (art. 147 a 150 CP), imprudente (art. 152

CP), falta dolosa (art. 617 CP) o falta culposa (art. 621, 1 y 3 CP); delito de aborto (arts. 144 y ss) y de lesiones al feto (art. 157 y 158 CP); delitos contra la seguridad colectiva por agentes físicos (art. 341 y ss: energía nuclear y radiaciones ionizantes), químicos y biológicos (art. 348 y 349 CP).

La responsabilidad penal puede generar otras consecuencias, como la responsabilidad civil por daños y perjuicios causados (art. 116 CP: de naturaleza patrimonial, que comprende la restitución, reparación e indemnización de perjuicios materiales y morales), y penas accesorias (art. 129 CP: clausura de la empresa, disolu-

ción de la sociedad, suspensión y/o prohibición de actividades, intervención de la empresa para salvaguardar los derechos de los/as trabajadoras).

### • **Responsabilidad Patrimonial (Código Civil).**

Viene establecida en los arts. 1101 y ss. y 1902 y ss. del Código Civil, debiendo demostrarse que han existido daños y perjuicios por acciones u omisiones culposas o negligentes referidas a la seguridad e higiene. Esta responsabilidad es exclusiva de la empresa y nace tanto del contrato de trabajo entre empresa y trabajador/a (donde está incluida la obligación de observar las normas de salud laboral) como de los actos u omisiones de aquellas personas que dependan de la empresa. A través de esta responsabilidad civil se reclama la restitución de bienes perdidos, la reparación de daños ocasionados y la indemnización por los perjuicios causados, que para los/as trabajadoras son adicionales y compatibles con las prestaciones que conceden las normas de seguridad social. Al igual que con la responsabilidad patrimonial que deriva del delito, se busca el resarcimiento de los daños y perjuicios

sufridos por la víctima, pero con la diferencia de que mientras en la civil ha de existir un daño efectivo, en la penal y administrativa deriva de una mera infracción, con independencia de que se produzca o no dicho daño.

### • **Responsabilidades de Seguridad Social (LGSS/94).**

Es exclusiva de la empresa y tiene diferentes manifestaciones:

- Responsable directo del abono de las prestaciones consiguientes en especie (asistencia sanitaria, recuperación) o económicas (prestaciones por invalidez, muerte o supervivencia...) cuando incumpla sus obligaciones de afiliación, alta y cotización (art. 126 LGSS).

- Responsable directo de todas las prestaciones que puedan derivarse de enfermedad profesional, por incumplimiento de la obligación de realizar reconocimientos médicos previos o periódicos (art. 197 LGSS).

- Recargo (de un 30 a un 50 %, según la gravedad) de las prestaciones económicas de seguridad social por incumplimiento de normas de seguridad y salud en el trabajo, co-

## 4. La Salud Laboral en la empresa.

mo carencia o no utilización de dispositivos reglamentarios, inobservancia de medidas generales o específicas... (art. 123 LGSS).

### **Denuncias y reclamaciones sobre Salud Laboral.**

#### **• Administrativas (de tipo laboral).**

Regulado en el RD 396/1996, de 1 de marzo (BOE 2-4-96), su proceso es el siguiente (previamente conviene aclarar que el expediente habrá de iniciarse siempre de oficio, mediante acta de la Inspección de Trabajo que, no obstante, comenzará a actuar por propia iniciativa, mediante denuncia o a instancia de parte interesada: Afectados/as, DPs, Sección Sindical, Comité, etc.).

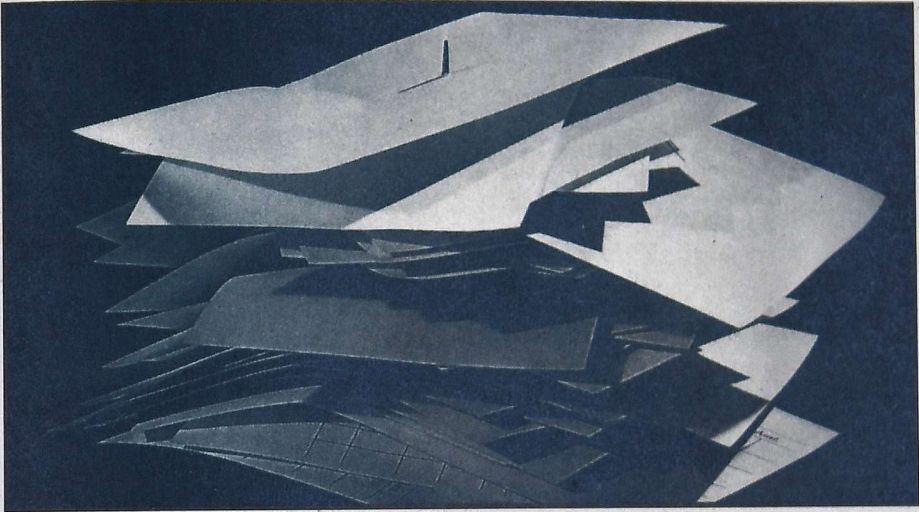
1.º Escrito de denuncia, que se presenta en las dependencias provinciales de la administración autonómica de Trabajo correspondiente y también ante la Inspección de Trabajo (en todo Hegoalde); dada la inestabilidad y falta de conexión real

entre ambas instituciones (las primeras dependen de las administraciones autonómicas y las segundas de la administración central), se recomienda que SIEMPRE se inicie el procedimiento por las administraciones autonómicas. Es necesario presentar original y al menos dos copias –el organismo se queda con el original y una copia– y pedir que nos devuelvan nuestra o nuestras copias selladas y con la fecha de entrada.

En el escrito, debe explicarse con la mayor concreción posible cuál es la infracción y cuáles son las condiciones de trabajo que realmente existen.

2.º Personación de la Inspección de Trabajo en el centro de trabajo para inspeccionar las condiciones de trabajo y recoger los datos que considere oportunos.

3.º Informe Técnico, si el caso lo requiere a juicio de la Inspección de Trabajo, de OSALAN (en CAPV) y del Instituto Navarro de Salud Laboral (en CFN), y en cuyo caso también podrá personarse en el centro de trabajo (mediciones,...). No es vinculante ni



para la Inspección ni para la propia administración.

4.º Audiencia a la empresa, para que pueda alegar lo que considere conveniente a sus intereses.

5.º Acta de Inspección de Trabajo, reflejando los hechos, la infracción cometida así como los criterios tenidos en consideración para graduar la sanción propuesta y proponiendo medidas sancionadoras.

6.º Plazo de alegaciones: 15 días para formularlas ante la autoridad laboral competente. Cuando se consta-

te la existencia de hechos distintos a los obrantes en el acta de inspección, se dará una nueva audiencia al interesado o interesada por término de 8 días, a la vista de los cuales la Autoridad Laboral resolverá.

7.º Resolución de la Delegación de Trabajo competente (la Territorial en Vascongadas y la Provincial en Navarra).

8.º Recurso Ordinario contra las resoluciones que no pongan fin a la vía administrativa y los actos de trámite que determinen la imposibilidad de continuar con el procedimiento o

## 4. La Salud Laboral en la empresa.

produzcan indefensión, en plazo de un mes a partir de la fecha de notificación y ante el órgano que dictó el acto o su superior jerárquico competente para resolver (Dirección de Trabajo en vascongadas y Dirección General de Relaciones Laborales en Navarra), presentando el escrito del recurso en el mismo lugar en que se presentó la inicial denuncia.

9.º Recurso Contencioso Administrativo en el plazo de dos meses ante la Sala de lo Contencioso-Administrativo de los Tribunales Superiores de Justicia del País Vasco (para Araba, Bizkaia y Gipuzkoa, sito en Bilbao, C/ General Concha, 23 - 3º) y de Navarra (para Navarra, sito en Iruña, Paseo Sarasate, 38 - 2º).

Se aconseja siempre el seguimiento, paso a paso, del expediente a partir de la misma presentación de la denuncia y sobre todo hasta antes de dictarse resolución por las Delegaciones Territoriales o Provincial de Trabajo: hablar con el/la inspector/a concreto que lo lleve, estar presente en su personación en la empresa y en la de OSALAN e Instituto Navarro de Salud Laboral, ampliar los hechos o datos,...

### • De Seguridad Social.

Se solicitan las prestaciones que correspondan (ILT, Invalidez,...) en las delegaciones provinciales del INSS y en la solicitud se pide también, si procede, el incremento por falta de medidas de seguridad ante el INSS (no está transferido), utilizando los formularios que dicha entidad facilita. Si se deniega la solicitud, hay que interponer directamente la demanda ante el Juzgado de lo Social, en los casos de prestaciones derivadas de accidente de trabajo o enfermedad profesional (si son derivadas de enfermedad común o accidente no laboral, es obligatorio hacer antes una reclamación previa ante el mismo INSS antes de acudir al Juzgado de lo Social).

### • Civiles y Penales.

Se efectúan ante los juzgados correspondientes (de 1ª Instancia las civiles y de Instrucción las penales, del partido judicial donde ocurran los hechos) y puede ser iniciada de oficio (por la Inspección de Trabajo u otra autoridad legal capacitada) o a instancia de parte y tanto individual como colectivamente. La personación en los autos judiciales ha de hacerla el/la trabajadora con asistencia de abogado y procurador.

# Legislación

sobre **Salud Laboral.**

En este capítulo

os ofrecemos un pequeño resumen práctico sobre la legislación en esta materia, recogiendo las normativas internacionales y estatales más usuales y útiles.



## 4. La Salud Laboral en la empresa.

Por su importancia legal, en este capítulo vamos a ver también los artículos de aquellas normas que, sin ser específicas sobre salud laboral (como el Estatuto de los Trabajadores), sí tienen relación o hacen mención importante de ella.

Quienes ya conozcáis nuestra anterior guía debéis saber que, recientemente, ha sido aprobada la LEY DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES, que es, sin duda, la norma específica base sobre la que va a moverse el tema de la Salud Laboral, y que está pendiente de un posterior desarrollo reglamentario de muchos de sus preceptos.

### **Normativas interestatales.**

Los organismos internacionales que más nos afectan y que emiten normas sobre salud laboral son la OIT y la CEE. No obstante hay otros organismos y normas que también lo tocan, aunque con niveles muy poco vinculantes y efectivos, como es la ONU (Declaración de Derechos Humanos,...), la Organización Mundial de la Salud (OMS), etc...

### **• La O.I.T. (Organización Internacional del Trabajo).**

La OIT es un organismo en el que participan representaciones tripartitas (gobiernos, patronales y organizaciones sindicales) de cada uno de los estados que elabora Convenios y Recomendaciones, controla su aplicación y realiza estudios e investigación sobre cualquier materia laboral. El incumplimiento, en la aplicación práctica de normas OIT, se denuncia también ante el mismo organismo.

Los Convenios de la OIT son acuerdos que, previa ratificación e incorporación a la legislación interna por parte de cada estado miembro, resultan de obligado cumplimiento. En temas de Salud Laboral, la OIT ha emitido hasta ahora 31 convenios, de los cuales no todos han sido ratificados por el estado español. (Ver Anexo 1).

Las Recomendaciones de la OIT son como una especie de guía sobre temas determinados. Se comunican a todos los estados miembros para que las incorporen a su derecho interno mediante modificaciones y cambios normativos.

## • La CEE.

Todas las normas comunitarias tienen su origen en los tratados y actas de adhesión (derecho originario o primario) y el resto del ordenamiento comunitario es emanado por las instituciones en ellos creadas y con las competencias en ellos establecidas (derecho derivado o secundario).

La CEE ha desarrollado un numeroso paquete de disposiciones y normas referentes a salud laboral, que siempre han de considerarse de carácter mínimo. En este momento, el estado tiene la obligación de ir homologando la legislación propia a la normativa comunitaria.

Tipos de normas (derivadas o secundarias) de la CEE:

- Reglamentos: son de aplicación directa, con carácter general y obligatorio y no necesitan de ratificación, ya que son vinculantes.

- Directivas: necesitan para su aplicación de un acto expreso de los estados (ratificación, ...), respetando la competencia de cada estado en cuanto a la forma y medios. Su conte-

nido es vinculante en cuanto al resultado a alcanzar. (Ver Anexo 2).

- Decisiones: obligan sólo a los estados que expresamente se determinen y en el ámbito territorial o sectorial que se especifique.

- Recomendaciones y dictámenes: son meras orientaciones, no vinculantes, pero con alto valor interpretativo del comunitario.

- Resoluciones, conclusiones, comunicaciones, declaraciones, etc...: son expresiones de la voluntad política comunitaria, adquiriendo compromisos, anunciando proyectos, ... y deben de apreciarse también por su valor interpretativo.

El incumplimiento de las disposiciones de la CEE se puede denunciar ante la misma CEE, además de ante la Inspección de Trabajo.

Resaltamos, por su importancia, la Directiva Marco 89/391, relativa a la aplicación de medidas para promover la mejora de la seguridad y de la salud de las/os trabajadoras en el trabajo (DOCE L 183 de 29-6-89), de la

## 4. La Salud Laboral en la empresa.

que se han derivado numerosas e importantes normas comunitarias, así como la propia Ley de Prevención de Riesgos Laborales (31/1995, de 8 de noviembre).

### Legislación estatal General.

Estas normas que a continuación se reseñan en este apartado, no son específicas sobre salud laboral, pero constituyen la raíz originaria y primaria en que se basan las normas que son específicas. Vienen a establecer los derechos y obligaciones básicos y teóricos de la legislación sobre salud laboral.

#### • La Constitución.

(27-12-78, BOE 29-12-78)

La constitución española reconoce el derecho a la protección de la salud. Además de ser un derecho contractual (desarrollar el trabajo en condiciones), es un deber público. Los propios poderes públicos tienen encomendado el velar por la seguridad e higiene en el trabajo.

Art. 40.2: "Los poderes públicos...velarán por la Seguridad e Hi-

giene en el Trabajo, y garantizarán el descanso necesario, mediante la limitación de la jornada laboral, las vacaciones periódicas retribuidas y la promoción de centros adecuados".

Art. 43: reconociendo el derecho a la protección de la salud en general, la obligación de los poderes públicos a organizarla y tutelarla y el fomento formativo, educación física y tiempo libre.

Art. 45: reconociendo el derecho a disponer de un medio ambiente adecuado para el desarrollo de la persona.

Art. 49: sobre derechos de disminuidos/as físicos, sensoriales y psíquicos.

Art. 148.1: las Comunidades Autónomas pueden asumir competencias sobre gestión en materia de protección del medio ambiente y Sanidad e Higiene.

Art. 149.1: sobre competencias exclusivas del estado en legislación laboral sanidad exterior, bases y coordinación general de la sanidad, pro-

ductos farmacéuticos y medio ambiente, todo ello sin perjuicio de que las Comunidades Autónomas ejecuten esta legislación estatal o establezcan normas adicionales que no la contradigan o hagan ineficaz.

• **El Código Penal** (Ley Orgánica 10/1995, de 23 de Noviembre)

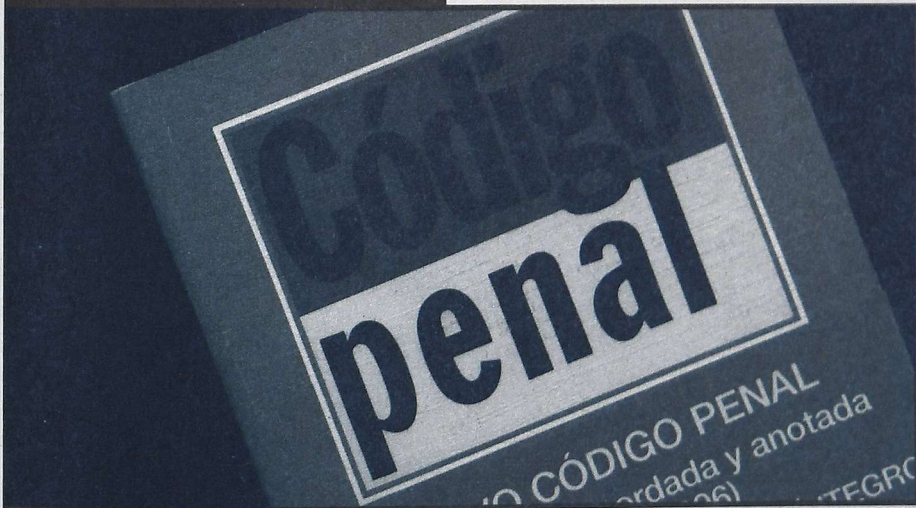
Art. 316: Los que con infracción de las normas de prevención de riesgos

laborales y estando legalmente obligados, no faciliten los medios necesarios para que las/os trabajadoras desempeñen su actividad con las medidas de seguridad e higiene adecuadas, de forma que pongan así en peligro grave su vida, salud o integridad física, serán castigados con las penas de prisión de seis meses a tres años y multa de seis a doce meses.

Art. 317: Cuando el delito a que se refiere el artículo anterior se cometa por imprudencia grave, será castigado con la pena inferior en grado.

Art. 318: Cuando los hechos previstos en los artículos anteriores se

Código Penal. Regula y sanciona los delitos contra los derechos de la clase trabajadora.



#### 4. La Salud Laboral en la empresa.

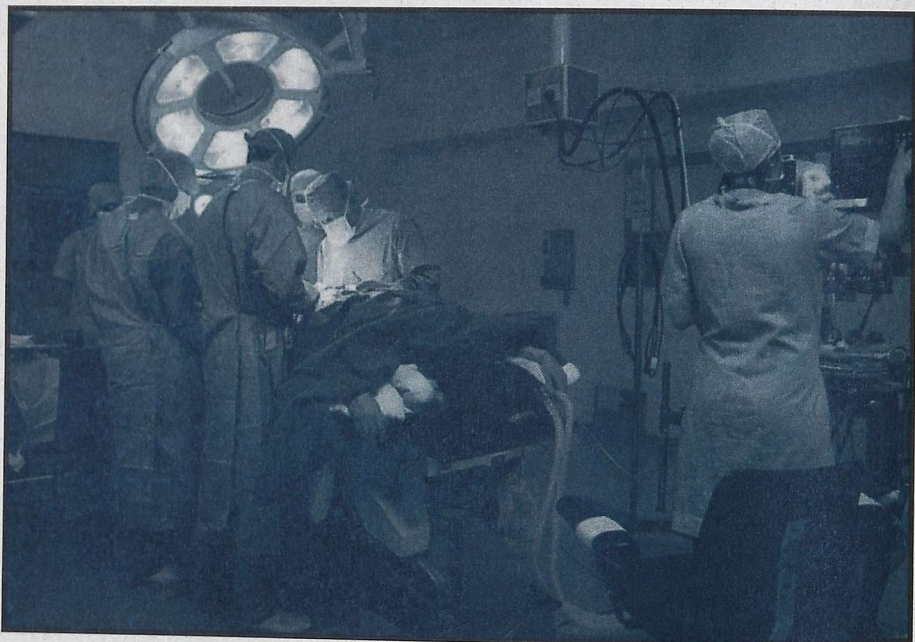
atribuyeran a personas jurídicas, se impondrá la pena señalada a los administradores o encargados del servicio que hayan sido responsables de los mismos y a quienes, conociéndolos y pudiendo remediarlo, no hubieren adoptado medidas para ello.

Art.325: (C.P. anterior: 347 bis), castiga con pena de prisión el incumplimiento de la legislación protectora del medio ambiente "...si el riesgo de grave perjuicio fuese para la salud de las personas".

#### • Ley General de Sanidad

(25-486, BOE 29-4-86)

Establece, con carácter general, la actuación de los poderes públicos, incluyendo sanitarios referidos al trabajo. Las Comunidades Autónomas tienen facultad de desarrollo, ejecución y organización, siempre ajustándose a los criterios recogidos en esta Ley. En Vascongadas, es Osakidetza el organismo responsable de su puesta en práctica y en Navarra lo es la Consejería de la salud.



Art. 18: enumera diversas actuaciones formativas, servicios asistenciales, de medio ambiente, controles sanitarios,... y, específicamente, en su número 9 señala La protección, promoción y mejora de la salud laboral.

Art. 19: especial atención a la sanidad ambiental en todo programa de salud, proponiendo y colaborando con las administraciones y organismos pertinentes para la elaboración y ejecución de legislación. En su apartado 2.k cita "el medio laboral".

Arts. 21 y 22: ambos específicamente sobre salud laboral, enumerando los aspectos comprendidos y la coordinación con las autoridades laborales. Recoge el derecho de participación de las organizaciones sindicales más representativas en la planificación, programación, organización y control de la gestión relacionada con la salud laboral en los distintos niveles territoriales.

Arts. 25, 26 y 28: faculta y regula potestad de la administración a establecer registros, requisitos, prohibiciones,... a las empresas por razones sanitarias, riesgos o daños para la salud.

## • Medidas Especiales en materia de Salud Pública

(Ley Orgánica 31/86 de 14 de abril, BOE 102/86 de 29 de abril)

Art. 1: se otorga poder a las autoridades sanitarias de las distintas administraciones a adoptar medidas especiales a causa de razones sanitarias de urgencia o necesidad.

Art. 2: medidas de reconocimiento, tratamiento, hospitalización o control a causa de peligro para la salud por situaciones sanitarias de personas o condiciones sanitarias de actividades.

Art. 3: para controlar las enfermedades transmisibles, se podrán tomar medidas para el control de enfermos/as, personas y medio ambiente en contacto y cualquiera otra.

Art. 4: medidas especiales en caso de desabastecimiento de medicamentos o productos sanitarios.

## • El Estatuto de los trabajadores

(Texto Re-  
fundido aprobado por Real Decreto  
Legislativo 1/1995, de 24 de Marzo).

## 4. La Salud Laboral en la empresa.

Art. 4.2.c y d: reconoce derecho a la integridad física y a una política adecuada de seguridad e higiene y a la no discriminación por razón de disminuciones físicas, sensoriales y psíquicas en el empleo.

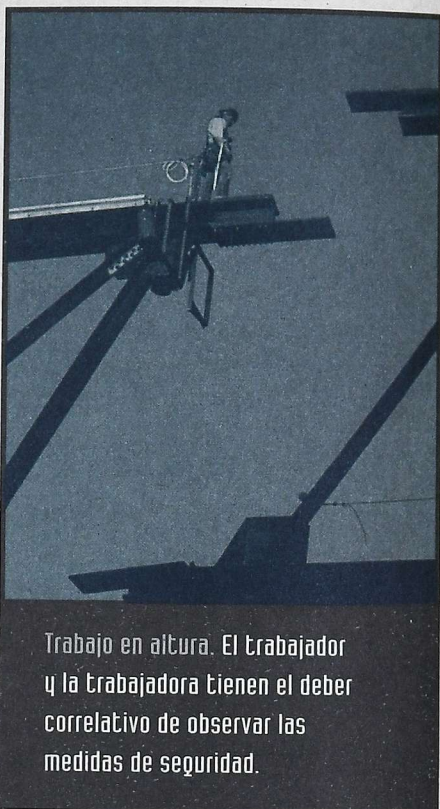
Art. 5.b: deber básico para los/as trabajadoras de observar las medidas de seguridad e higiene adoptadas.

Art. 6.2: sobre límites en el trabajo para los/as menores de 18 años (prohibición de los nocturnos y de actividades o puestos de trabajo que así se establezcan) y prohibición total para los/as menores de 16.

Art. 17.1 y 3: no discriminación en las relaciones laborales por razón de edad, sexo,... y potestad para legislar fomentando la contratación de grupos específicos de trabajadores/as en desempleo y con especiales dificultades para acceder a él.

Art. 19: dedicado exclusivamente a tratar el tema de la Seguridad e Higiene en el trabajo, establece:

- Derecho del/a trabajador/a a una protección eficaz, pese a su brevedad



Trabajo en altura. El trabajador y la trabajadora tienen el deber correlativo de observar las medidas de seguridad.

el más importante.

- Deber correlativo del/a trabajador/a a observar las medidas de Seguridad e Higiene.

- Derecho del/a trabajador/a a participar en la inspección y control de las medidas de Seguridad e Higiene.

- Obligación empresarial de facilitar al trabajador/a la formación ade-

cuada en la materia preventiva y recíproca obligación del trabajador/a de recibir dicha formación, de tal manera que la negativa del trabajador/a podría constituir incumplimiento grave (causa de despido disciplinario: art. 54.2.b).

- Arbitra el procedimiento a seguir para la paralización y suspensión de actividades, en los supuestos de "probabilidad seria y grave" y "riesgo inminente" de accidente. Este apartado, entra en colisión en parte con lo establecido en la nueva Ley de Prevención de Riesgos Laborales, en adelante, LPRL (art. 21), por lo que, entendemos, debe quedar derogado parcialmente en aquello en lo que se oponga la citada Ley, por aplicación de la Disposición derogatoria única. Así, habría que distinguir "probabilidad seria y grave de accidente" (que seguiría regulado en art. 19.5 párrafo 1º E.T.) y "riesgo grave e inminente de accidente" (que pasaría a ser regulado por el art. 21 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, quedando el apartado 2º del art. 19.5 del E.T. derogado).

En el supuesto de probabilidad seria y grave de accidente, los órganos internos de la empresa compe-

tentes en materia de Seguridad y, en su defecto, los/as representantes de las Trabajadoras tienen el derecho a requerir por escrito a los mandos de la empresa. Si la petición no es atendida en 4 días, hay que dirigirse a la autoridad laboral correspondiente. Sólo a la autoridad laboral se le permite adoptar medidas o paralización de actividades peligrosas.

Por el contrario, cuando el riesgo de accidente fuera inminente, la LPRL prevé que el propio trabajador/a tiene derecho a interrumpir su actividad y abandonar el lugar de trabajo (esta es la gran diferencia con el art. 19.5 párrafo segundo del E.T., que dejaba en manos exclusivamente de las/os representantes de las/os trabajadores la decisión de paralizar la actividad). Además y siguiendo con la LPRL, cuando en el caso de riesgo grave e inminente el empresario no adopte o no permita la adopción de las medidas necesarias para garantizar la seguridad y salud de las/os trabajadores pueden paralizar la actividad cumpliendo estas condiciones (art. 21.3 LPRL):

a) Acuerdo adoptado por la mayoría de las/os miembros representantes legales de las/os trabajadores

#### 4. La Salud Laboral en la empresa.

(que podrá ser adoptado, asimismo, por decisión mayoritaria de las/os Delegados de Prevención cuando no sea posible reunir con la urgencia requerida al órgano de representación del personal).

b) Estos acuerdos, deberán ser comunicados inmediatamente a la empresa y a la autoridad laboral, la cual, en el plazo de 24 horas anulará o ratificará la paralización acordada.

Los trabajadores/as o sus representantes no podrán sufrir perjuicio alguno derivado de la adopción de las medidas referidas, a menos que hubieran obrado de mala fe o cometido negligencia grave.

Art. 20.3: facultad de la empresa para adoptar las medidas que considere oportunas para vigilar y verificar el cumplimiento de normas, guardando consideración a la dignidad humana y teniendo en cuenta la capacidad real de su personal disminuido.

Art. 20.4: facultad de la empresa para verificar el estado de salud cuando se alegue enfermedad o accidente para justificar ausencias, mediante reconocimientos a cargo de personal

médico. En caso de negativa del/la trabajador/a, podrá determinar la suspensión de las retribuciones a cargo de la empresa por tales situaciones.

Arts. 34, 35 y 36: regula el horario de trabajo, descansos en jornada y trabajo a turnos.

Art. 41.1 y 2: sobre modificación de las condiciones del trabajo (horarios, jornada, turnos,...).

Art. 62.2: los/as delegadas de personal pueden intervenir y reclamar sobre el cumplimiento de la normativa de salud laboral.

Art. 64: regula competencias de delegados/as y comités.

- El comité de empresa deberá conocer, al menos trimestralmente: los índices de accidentes de trabajo y de enfermedades y sus consecuencias; los índices de siniestralidad; los estudios periódicos o especiales del medio ambiente laboral y de los mecanismos de prevención que se utilicen, así como su eficacia.

- Deberá ejercer una labor de vigilancia y control de las condiciones

de Seguridad e Higiene en el desarrollo del trabajo, con las particularidades previstas en el art. 19.

Disposición transitoria sexta: deja en vigor las ordenanzas de trabajo, en tanto no se sustituyan por convenios, si bien faculta al gobierno para derogarlas parcial o totalmente.

• **Ley General de Seguridad Social 1994** (Real Decreto Legislativo 1/1994, de 20 de junio).

Esta ley, establece una serie de disposiciones con carácter preventivo y que se resumen en:

Junto con los artículos 115, 116 y 117 que contienen los conceptos de "accidente de trabajo", "enfermedad profesional" y "accidente no laboral y enfermedad común", respectivamente, y el artículo 123 (sobre recargo de prestaciones cuando concurren faltas de medidas de seguridad e higiene), el RDL contiene unas concretas "Disposiciones sobre Seguridad e Higiene en el Trabajo en el Régimen General".

Estas son:

Arts. 195: sobre incumplimiento

en materia de accidentes de trabajo de las decisiones de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social o de las resoluciones de la Autoridad laboral en lo relativo a la paralización de trabajos que no cumplan las normas de seguridad e higiene.

Arts 196 y 197, dedicados a los reconocimientos médicos preceptivos en las empresas que hayan de cubrir puestos de trabajo con riesgos de enfermedades profesionales, y a las responsabilidades que su no observancia lleva aparejadas para la empresa infractora.

• **Ley General de Seguridad Social 1974** (Decreto 2065/1974, de 30 de Mayo).

No confundir con la anterior Ley (epígrafe 2.6) que derogó la práctica totalidad del articulado de este Decreto 2065/1974, a excepción de los artículos que, referidos a la Seguridad e Higiene en el trabajo, pasamos a comentar:

Art. 26: La higiene y seguridad del trabajo comprende las normas técnicas y medidas sanitarias cuyo objeto

#### 4. La Salud Laboral en la empresa.

sea: a) eliminar o reducir los riesgos de los distintos centros o puestos de trabajo; b) estimular y desarrollar en las/los trabajadoras una actitud positiva y constructiva respecto a la prevención de los riesgos laborales; c) lograr un óptimo estado sanitario individual y colectivo.

Art. 27: que encarga al Ministerio de Trabajo la regulación de las condiciones y requisitos que han de cumplir las empresas en materia preventiva, fomentando la constitución de Consejos territoriales de higiene y seguridad (compuestos por representantes de los/as trabajadoras y empresarios), así como la fundación de laboratorios y centros de estudio y publicidad especializados y realización de campañas de higiene y seguridad.

Art. 186: en el Régimen General de la Seguridad Social se observarán las normas sobre seguridad e higiene en el trabajo contenidas en este Decreto.

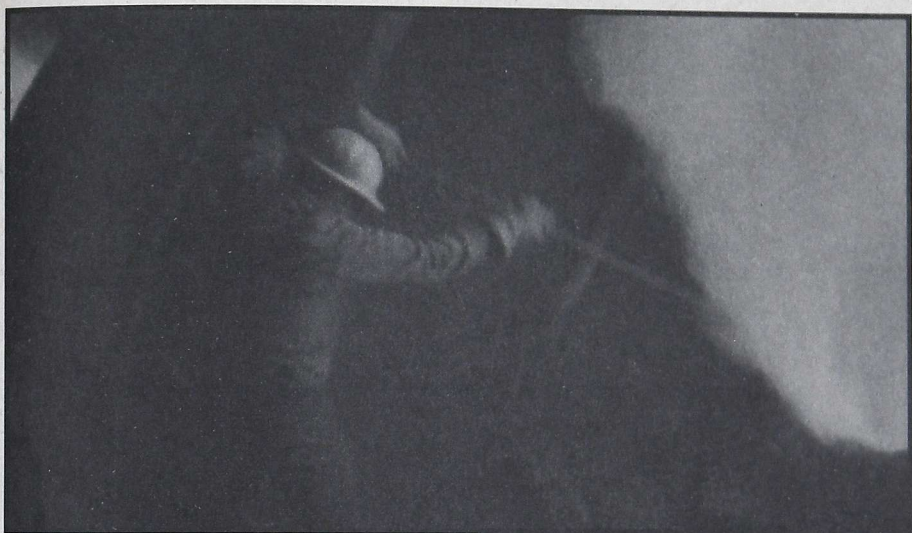
Art. 187: establece el requisito para los empresarios de la autorización previa -"comunicación previa" según R.D.L. 1/1986-, a la Delegación Provincial de Trabajo competente para pro-

ceder a la apertura -o reanudación de actividades tras alteraciones de importancia en locales e instalaciones de- los centros de trabajo, previo informe de la Inspección de Trabajo relativo al cumplimiento de las disposiciones de Seguridad e Higiene. La comunicación habrá de hacerse dentro de los 30 días siguientes al inicio o reinicio. (Ver, a su vez, RDL 1/86, BOE 73/86 de 26 de marzo, de Medidas Urgentes. Desarrollado por Orden de 6-10-86, BOE 241/86 de 8 de octubre).

Art. 188: sobre paralización de los trabajos que no cumplan las normas de seguridad, pero cuyo procedimiento actualmente en vigor es el establecido en el art. 44 de la LPRL.

Art. 189: aquellos/as trabajadoras que sufran defectos o dolencias físicas (epilepsias, calambres, vértigos, sordera, vista defectuosa...) no serán empleadas en máquinas o trabajos en los cuales, a causa de dichos defectos, puedan poner en especial peligro a ellas o sus compañeros.

Art. 190: sobre los Servicios de Seguridad e Higiene (donde se incluirán a los médicos de empresa).



## • Ley de Infracciones y Sanciones de Orden Social

(Ley 8/88 de 7 de abril, BOE 15-4-88)

Esta ley trata sobre todo tipo de infracciones: Seguridad Social, desempleo, laborales en general, salud laboral, ... Las comunidades autónomas tienen únicamente potestad ejecutiva y sus normas no podrán contradecirla o hacerla ineficaz.

Pretende ser una refundición del puzzle de las normativas sancionadoras existentes. No obstante, su incidencia ha quedado notablemente mermada al quedar derogados ex-

Las y los trabajadores que sufran defectos o dolencias físicas no serán empleados/as en trabajos de especial peligro.

presamente por el nuevo Estatuto de los Trabajadores (RDL 1/1995) los arts. 6, 7, 8 (Infracciones en materia laboral) y por la Ley de Prevención de Riesgos Laborales los arts. 9, 10, 11 (Infracciones en materia de seguridad e higiene y salud laborales) y los arts. 36.2, 39 y 40 párrafo 2. Ambos textos legales (E.T. y L.P.R.L.) han recogido en su seno esta materia.

#### 4. La Salud Laboral en la empresa.

Sin embargo, a los efectos de seguridad e higiene en el trabajo que en este momento nos ocupa, siempre que no sean contrarios a la LPRL, siguen vigentes los artículos relativos a disposiciones comunes, procedimiento sancionador (ver también RD 396/1996, de 1 de marzo (BOE 2-4-96) Reglamento sancionador). Para estudiar todo lo relativo a tipificación de las infracciones, cuantía de las sanciones, prescripción, reincidencia, competencias sancionadoras..., hemos de dirigirnos a la Ley de Prevención de Riesgos Laborales (Capítulo VII, arts. 42 y ss.).

Como ya hemos indicado anteriormente en tres artículos de ésta ley (19/20/21) se especifican las infracciones de las mutuas patronales de accidentes de trabajo.

Por último, resaltar que esta ley no protege el contenido de los convenios denominados de eficacia limitada (firmado por sindicatos o representantes que no alcanzan el 50% en la negociación colectiva), sino solamente el de los convenios de eficacia general, pactados conforme al E.T.

#### • R.D. sobre Jornadas Especiales de Trabajo (RD 1561/1995, DE 21 DE SEPTIEMBRE)

Deroga el anterior R.D. 2001/83 de 28 de julio (BOE 180/83 de 29-7-83), excepto lo dispuesto en sus artículos 45, 46 y 47 en materia de fiestas laborales.

Esta norma recoge la ampliaciones, limitaciones o reducciones de jornada en determinados sectores y actividades debido a las peculiaridades de los mismos. Recogemos seguidamente los arts. sobre las limitaciones de la jornada ordinaria, en función de las características de la actividad, que aconsejan una protección de la salud y seguridad de las/os trabajadoras:

Art. 23: Trabajos expuestos a riesgos ambientales, cuyo tiempo de exposición podrá limitarse cuando entrañe un riesgo especial para la salud de los/as trabajadoras debido a la existencia de circunstancias excepcionales de penosidad, peligrosidad, insalubridad o toxicidad, y sin que sea posible la reducción del riesgo mediante medidas de prevención y protección adecuadas. La limitación o re-

ducción se circunscribe, por el tiempo necesario, al puesto de trabajo, lugares o secciones donde se concrete el riesgo, sin que suponga merma del salario. Tales medidas pueden ser adoptadas en convenio colectivo. Si no hay acuerdo entre trabajadores y empresario acerca de la existencia de las circunstancias señaladas, será la autoridad laboral la que podrá acordar la procedencia y el alcance de dichas limitaciones o reducciones.

Art. 24: Limitaciones de jornada en el trabajo en el campo, en aquellas faenas que requieran un extraordinario esfuerzo físico o en las que concurren circunstancias de especial penosidad derivadas de condiciones anormales de temperatura o humedad. No excederán de 6 horas y 20 minutos diarios y 38 horas semanales de trabajo efectivo.

Art. 25: Trabajos en el interior de las minas, (ver a su vez el Estatuto del Minero: RD 3255/1983). Se fija una jornada máxima en el interior de las minas de 35 horas semanales de trabajo efectivo. Distingue el trabajo en el interior o en el exterior de las minas, reduciendo en el primer caso a 6 horas

diarias de jornada cuando concurren circunstancias de especial penosidad por condiciones anormales de temperatura o humedad, posiciones inhabituales en desempeño del trabajo. Se reducirá hasta 5 horas diarias cuando haya de realizarse el trabajo completamente mojado desde el inicio de la jornada. Se establecen 2 días de descanso semanal (puede pactarse su realización en la negociación colectiva) para las/os trabajadoras de puestos subterráneos y para los del exterior que realicen su actividad simultáneamente a los anteriores. Las horas extraordinarias "sólo" pueden hacerse cuando concurren tres supuestos: reparación o prevención de siniestros u otros daños extraordinarios y urgentes; riesgo grave de pérdida o deterioro de materias primas; circunstancias de carácter estructural a definir en convenio.

Art. 29: Trabajos de construcción y obras públicas, que si son subterráneos y concurren las mismas circunstancias que en el caso del interior de las minas, les serán aplicadas las mismas jornadas máximas. Los trabajos realizados en los llamados "cajones de aire comprimido" tienen la dura-

#### 4. La Salud Laboral en la empresa.

ción máxima establecida en su Reglamento de Higiene y Seguridad (OM 20-1-1956)

Art. 31: Trabajo en cámaras frigoríficas y de congelación, cuya jornada máxima es de:

a) En cámaras de 0 a 5 grados bajo cero, jornada normal con un descanso de recuperación de 10 minutos cada 3 horas de trabajo ininterrumpido en el interior de las cámaras.

b) De más de 5 hasta 18 grados bajo cero, permanencia máxima de 6 horas, con descanso de recuperación de 15 min. cada hora.

c) De 18 grados bajo cero o más, permanencia de 6 horas, con descanso de 15 min. cada 45 de trabajo ininterrumpido en interior.

En los dos últimos supuestos, la diferencia con la jornada normal puede completarse con trabajos realizados en el exterior.

También cabe limitación de la jornada para asistir a cursos de formación en prevención de riesgos laborales (art. 19 LPRL).

No hemos de olvidar que las normas (legales, reglamentarias, conve-

nios colectivos, contratos de trabajo o costumbres locales) que a la fecha de entrada en vigor de este Real Decreto (27-9-95) sean más favorables para los/as trabajadoras subsisten en sus propio términos, sin perjuicio de su ulterior modificación.



Los trabajos en cámaras frigoríficas tendrán una limitación de la jornada laboral.

### • Los Convenios Colectivos.

Dentro de la negociación colectiva, la salud laboral ocupa puestos de escasa relevancia, a pesar de que incluso el E.T. permite que estos temas sean objeto de negociación.

También la ley de prevención de riesgos laborales define su contenido como de mínimo indisponible y sugiere que las mejoras a su contenido se hagan por medio de la negociación colectiva. Sin embargo para que esto se consiga sería necesario un gran cambio en la práctica de la patronal que se niega totalmente a tratar estos temas como lo vemos en la práctica diaria y en la lectura de las circulars de la CEOE, tanto la de 1.996 como la de 1.997.

La única forma de procurar que la organización de la producción esté condicionada por nuestros intereses de clase (la salud de los/as trabajadoras es uno de los más básicos e inmediatos) es que en la práctica lo imponamos: ver la justicia, la verdad. la "revolución", en forma de resultados prácticos. Nunca va a existir un cambio social serio "de repente" sino que los cambios sociales serios se darán

cuando en la práctica y en la realidad concurran y existan un montón de conquistas reales que los posibiliten y exijan.

Cualquiera mejora que se introduzca en los convenios tiene carácter legal y obliga, siempre que no se vaya contra normas de rango superior al propio convenio. Esto puede permitir la mejora de aspectos relativos a la salud laboral sin esperar a que se produzcan leyes generales que impusieran esas mejoras.

Enriquecer los convenios colectivos con medidas de salud y seguridad laboral, permite además una adecuación y adaptación a las particularidades específicas del ramo o de la propia empresa en cuanto a sus riesgos concretos.

### • Reglamentos de Régimen Interior.

Son normativas que pueden o no existir en la empresa (proviene de épocas en que no existían formalmente los convenios o son como anexos al correspondiente convenio vi-

## 4. La Salud Laboral en la empresa.

gente) y que pueden contener disposiciones en esta materia, de obligado cumplimiento para ambas partes y que no serán válidas cuando estén en contraposición de normativas de rango superior, como es el caso del propio convenio colectivo. Ofrecen la posibilidad de mejorar las medidas en cada empresa, como el convenio, sobre la base de prevenir sus concretos riesgos.

### **Legislación estatal Específica sobre Salud Laboral.**

Las disposiciones legales estatales actualmente vigentes sobre Seguridad y Salud en el Trabajo son muy abundantes, notablemente profusas y muy dispersas, debido, sobre todo, a que la competencia sobre esta materia está en manos de varios ministerios. Además, la proliferación de normativas se ha visto incrementada a raíz del proceso de adaptación a la legislación estatal a la de la CEE, añadiendo un elemento más de confusión.

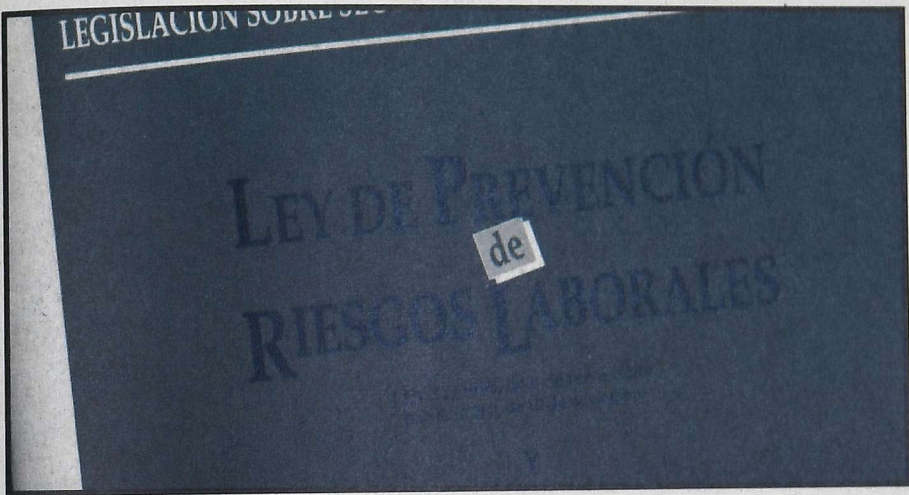
### **• De Tipo General**

(en todos los centros de trabajo)

La norma más importante es, sin duda, la reciente Ley 31/1995, de Prevención de Riesgos Laborales (LPRL), que sirve de marco actualizado al campo sobre el que tiene que moverse la Salud Laboral.

**LEY DE PREVENCIÓN  
DE RIESGOS LABORALES**  
(Ley 31/1995 de 8 de noviembre, BOE 10-11-95)

Esta Ley, tan esperada, tendría que haber estado vigente a más tardar el 31 de diciembre de 1992. Sin embargo, es de nuevo una frustración después de analizado su texto que no pasa de trasponer casi literalmente la Directiva Marco 89/391/CEE, pero sin dar herramientas útiles a las trabajadoras y trabajadores para que la mejora de las actuales condiciones de trabajo pueda superar el poder absolutista que tienen los empresarios. Ya en la gestación de dicha Ley tenemos que constatar como los sindicatos CCOO y UGT, únicos negociadores con el gobierno socialista, aceptaran la rebaja de los borradores y,



por lo tanto, presiones de la patronal CEOE descafeinando, entre otros, los derechos de las y los delegados de Prevención. Tampoco podemos ni debemos olvidar cómo, durante toda la tramitación, todos los sindicatos no hemos realizado ninguna movilización seria donde defender la necesidad de una Ley útil para la mejora de las condiciones de trabajo e instrumento útil contra la salvaje siniestralidad que sufrimos, y ésto, no debemos de olvidarnos es fruto de la falta de conciencia en estos temas. Pero entrando ya en analizar el contenido de la Ley hay dos aspectos centrales de la misma que se llevan nues-

tra mayor crítica.

**A.-** Señalamos cómo esta Ley ratifica el poder absolutista de los empresarios en este Estado basado en la libertad de empresa en el Marco de la Economía de Mercado (art. 38 de la Constitución española 1.978). Son ellos los que deciden sobre cómo hay que analizar los riesgos, deciden también cómo se han de organizar los Servicios de Prevención y sobre todo cuáles son los riesgos que las trabajadoras y trabajadores deben asumir para mantener el sacrosanto objetivo de ganar el máximo dinero posible en el menor de los tiempos posibles.

**B.-** Como fuerza sindical abierta-

#### 4. La Salud Laboral en la empresa.

le nos encontramos ante la Ley básica de la Salud Laboral que al amparo de la Constitución española y del reparto competencial que ella define (art. 149.7) se legisla en Madrid un tema tan importante como éste dejando para las autoridades de las autonómicas la ejecución de esta Ley y de las normas que la desarrollen.

En el propio texto normativo da a la Administración Central las tareas de elaboración y aprobación de la normativa legal, la colaboración con los organismos internacionales y la adecuada coordinación y colaboración con las Comunidades Autónomas.

Dado que luego repasaremos más en profundidad su articulado, sólo mencionaremos ligeramente otros aspectos con los que somos críticos.

Debemos de decir que en su texto no termina de introducir concretamente a dos colectivos que "sufren" las consecuencias de exposiciones a Riesgos Laborales después de haber dejado de trabajar como son las jubiladas y jubilados y el colectivo de personas desempleadas. Excluye taxativamente a las empleadas de hogar y no aborda la problemática de la pérdida de la salud por parte de las amas de casa.

A pesar de ser una Ley extensa deja muchísimos aspectos para su posterior desarrollo por medio de Reglamento, se han mencionado la cifra de 40, con lo cual y dada la lentitud y retraso, a los que los políticos nos acostumbraban, tendremos que seguir teniendo en consideración en aspectos concretos a la dispersa, obsoleta y franquista normativa hasta ahora vigente. Por ejemplo todo el Título II de la Ordenanza General de Seguridad e Higiene en el Trabajo (1.971) o la Reglamentación sobre los Servicios Médicos de Empresa (1.959), etcétera... La Ley ha querido dar un papel de colaboradores con el empresario a las delegadas y delegados de Prevención siendo esta función la mayor parte de las veces contraria a su misión, como representantes de las trabajadoras y trabajadores.

La potenciación de las Mutuas entra dentro del deseo de nuestros gobernantes de privatizar servicios que tendrían que ser dados por las Administraciones públicas.

El establecimiento de una Fundación para promocionar actividades destinadas a la mejora de las condiciones de Seguridad y Salud en especial en las pequeñas empresas si-

que la línea de privatizar y de creación de organismos de difícil control por parte de la clase obrera.

Por último esta Ley reduce los riesgos a los que estamos expuestos la clase trabajadora al ámbito de los puestos de trabajo, queriéndose olvidar que la forma en que trabajamos, los productos con los que trabajamos, produce daños al Medio Ambiente que a la vez deterioran nuestra salud.

Pero en fin entremos a realizar un breve análisis del texto normativo que os sirva para tomar un primer contacto con el mismo, de manera que cuando tengáis que profundizar en cualquiera de sus puntos en vuestra práctica diaria, poseáis ya una visión general de la misma.

### **I. OBJETIVOS DE LA LEY**

En la LPRL se regulan los principios generales (art. 15) relativos a la prevención de los riesgos profesionales para la protección de la seguridad y la salud, la eliminación o disminución de los riesgos derivados del trabajo; la información, consulta y participación de los/as trabajadoras y la formación de las/os mismos.

Es una norma que sustituye, en parte, a la anterior regulación sobre

seguridad e higiene en el trabajo, y especialmente a la OGSHT, y tiene el carácter de mínimo de derecho indisponible, pudiendo (para nosotros/as un deber) ser mejorada y desarrollada en los convenios colectivos.

Por vía reglamentaria, y previa consulta de sindicatos y empresarios, habrán de ser reguladas las siguientes materias:

- Los requisitos mínimos de las condiciones de trabajo y las condiciones específicas en trabajos especialmente peligrosos.
- El control administrativo de las operaciones, procesos y exposiciones laborales a agentes que entrañen riesgos, y sus limitaciones o condiciones o requisitos especiales.
- Los procedimientos de evaluación de riesgos y guías de actuación preventiva.
- La adecuación de los servicios de prevención (ya existe, RD 39/1997, de 17 enero; BOE nº 27 de 31-1-97).
- El procedimiento para calificar las enfermedades profesionales y los requisitos y procedimientos para comunicar a la autoridad competente los daños derivados del trabajo.

## 4. La Salud Laboral en la empresa.

### II. AMBITO DE APLICACIÓN.

Es aplicable al personal que le es de aplicación el E.T., al personal civil al servicio de las Administraciones Públicas (excepto policía, personal de seguridad y similares), a las/os trabajadoras autónomas y a las/os socios trabajadores de sociedades cooperativas. Quedan excluidos los mencionados en paréntesis anterior, el servicio de hogar familiar (nueva discriminación que ahonda su marginalidad) y los servicios operativos de protección civil y peritaje forense en los casos de grave riesgo, catástrofe y calamidad pública.

### III. PREVENCIÓN: PRINCIPIOS, PLANIFICACION Y EVALUACION DE RIESGOS.

Junto a los ya mencionados como objetivos de la Ley (art. 15), se introducen varios principios innovadores: 1) la prevención ha de hacerse para proteger incluso a la persona de sí mismo; 2) las medidas colectivas (de tipo técnico) han de anteponerse a las protecciones personales, restringiendo el uso de estas últimas a las situaciones en las que los riesgos no puedan evitarse por otros medios o no puedan limitarse suficientemente (art. 17); 3) la obligación empresarial

de planificación de la acción preventiva y de la evaluación de riesgos (art. 16).

### IV. PARTICIPACION DE TRABAJADORES/AS.

La Ley incorpora los cauces para la participación de los/as trabajadoras a través de sus representantes -Delegados/as de Prevención- y de los órganos de representación especializados, es decir, los Comités de Seguridad y Salud Laboral. Crea una nueva figura, la del Delegado de Prevención (art. 35), que han de ser elegidos/as por y entre las/os Representantes de Personal, no por el empresario, de acuerdo con una escala representativa. La Ley es bastante minuciosa a la hora de señalar sus competencias y funciones (art. 36) y las garantías de sigilo profesional (art. 37).

Se da paso al Comité de Seguridad y Salud Laboral, sustituto de los Comités de Seguridad e Higiene en el Trabajo, conformado como un órgano paritario y colegiado, integrado por los Delegados/as de Prevención y por el empresario y/o sus representantes, dejando la adopción de las normas de funcionamiento al propio Comité. Es un órgano de participación destinado a la consulta regu-

lar y periódica de las actuaciones de la empresa en materia de prevención (art. 38), y existe obligación de su creación en las empresas que cuenten con más de 50 trabajadores/as.

### **V. SERVICIO DE PREVENCIÓN.**

A pesar de que tal Servicio ya se preveía en la legislación anterior (art. 190 del D. 2065/1974), en la práctica nunca fue aplicado. Aquí, sin embargo, se ha querido dar un salto cualitativo, planteando unos principios básicos en los arts. 30 y 31, sobre la creación, funciones y constitución de los Servicios de Prevención, dejando para las normas reglamentarias (RD. 39/1997) las modalidades de organización, funcionamiento, control, así como la capacidad, aptitudes de las/os trabajadores designados para desarrollar en toda empresa con más de seis trabajadores/as, dado que en las de menos el empresario podrá asumir personalmente las funciones preventivas (art. 30.5); en el resto de los casos el empresario ha de designar a una/o o varios trabajadores para ocuparse de dicha actividad, constituyendo dicho Servicio de Prevención o concertándolo con una entidad ajena a la empresa (art. 30.1), que pueden ser las propias Mutuas de Accidentes de Tra-

bajo y Enfermedades Profesionales de la Seguridad Social (art. 32).

### **VI. FORMACION.**

La formación, como medio indispensable a tener en cuenta dentro de las acciones preventivas, viene recogido ya en el propio Estatuto de los Trabajadores (art. 19), y se le da un papel relevante en la LPRL en lo que atañe al aspecto instructivo en el momento de la contratación y durante su vida laboral. El art. 18 establece que ha de proporcionarse a las/os trabajadores la información necesaria en relación con los riesgos existentes en la empresa en su conjunto y a las medidas de protección aplicables (ver tb. art. 6: adiestramiento y formación previa).

### **VII. DERECHOS Y OBLIGACIONES.**

Se recogen en el Capítulo III (art. 14 a 29, inclusive), de manera que son derogados los títulos I y III de la Ordenanza (OGSHT).

- De los/as Trabajadores/as: derecho a una protección eficaz (art. 14), correspondiéndole el deber de cumplir con las medidas de prevención que en cada caso sean adoptadas de conformidad con su formación y las instrucciones del empresario (art. 29).

## 4. La Salud Laboral en la empresa.

- De los empresarios: deber de protección de las/os trabajadoras frente a los riesgos laborales (art. 14.1 y 2); la planificación preventiva y evaluación de los riesgos (art. 16); el suministro de los medios técnicos y personales de protección (arts. 18 y 19); la adopción de medidas contra incendios, de emergencia, evaluación y primeros auxilios (art. 20); la vigilancia periódica del estado de salud de los/as trabajadoras (art. 22); la protección específica de trabajadores/as con características especiales: sensibles a determinados riesgos (art. 25), trabajadoras embarazadas (art. 26), menores de 18 años (art. 27).

### VIII. RESPONSABILIDADES Y SANCIONES

El Capítulo VII las recoge, derogando los arts. que lo regulaban en la Ley 8/1988, sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social, habiéndose incrementado la cuantía económica de las sanciones. (Sigue vigente, no obstante, el art. 41 de la LISOS - Ley de Infracciones y Sanciones en el Orden Social, Ley 8/88- en relación a las denominadas normas jurídico-técnicas. La infracción de las mismas, por tanto, deberá sancionarse por vía de la LISOS).

La competencia sancionadora sigue atribuida a la autoridad laboral competente, a propuesta de la Inspección de Trabajo; en función de la cuantía podrán sancionar: hasta 5 mill. de pts., las/os Delegados Provinciales de Trabajo; hasta 15 mill. de pts., el Director General de Trabajo; hasta 50 mill de pts., el Ministro de Trabajo; hasta 100 mill. de pts., el Consejo de Ministros (art. 52) ello sin perjuicio de lo que determinen las CCAA que son competentes en esta materia.

En circunstancias de excepcional gravedad, el Gobierno central o los autonómicos con competencias, podrán suspender las actividades laborales o decretar el cierre del centro de trabajo (art. 53).

Cabe, así mismo, la penalización del recargo del 30 al 50 % de las prestaciones económicas a que tenga derecho el/a trabajadora afectada, cuando el accidente o enfermedad profesional hayan sido producidos por falta de medidas de Seguridad e Higiene. Además, se impide a la Administración contratar con las personas que hayan sido condenadas por sentencia firme por delitos contra la seguridad y salud en el trabajo.

En cuanto a los y las trabajadoras, el art. 29.3 establece que el incumplimiento por éstos de las obligaciones en materia de prevención de riesgos laborales tendrá la consideración de incumplimiento laboral a los efectos previstos en el art. 58.1 E.T. 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.

#### **IX: VIGILANCIA Y CONTROL**

La vigilancia y control sobre la observancia de la normativa legal sobre prevención de riesgos laborales permanecen asignadas a la Inspección de Trabajo y Seguridad Social (art. 19). No obstante, sobresale una sustancial variación cuya trascendencia está por ver y se nos escapa: es la indicada en la Disposición Adicional 3º.b), posibilitando que en el ámbito de las Comunidades Autónomas y de las Entidades Locales las funciones que la Ley atribuye a las Autoridades Laborales y a la Inspección de Trabajo puedan ser asignadas a órganos diferentes.

#### **X. OBLIGACIONES DE LOS FABRICANTES, IMPORTADORES Y SUMINISTRADORES**

La Ley introduce otro aspecto importante: la obligación de los fabricantes, importadores y suministradores de asegurar que la maquinaria, equipos, productos y útiles de trabajo no constituyan una fuente de peligro para el trabajador/a, siempre que sean instalados y utilizados en las condiciones, de la forma y para los fines recomendados por ellos; condición que se hace extensiva al suministro de productos y sustancias químicas (art. 41).

#### **REGLAMENTO DE LOS SERVICIOS DE PREVENCIÓN (RD 39/1997 de 17 de enero, BOE 31-1-97).**

Tal y como preveía la LPRL en su art. 6, mediante normas reglamentarias se desarrollarán determinados aspectos de la Ley. Este Reglamento se ocupa de los Servicios de Prevención y regula la evaluación de los riesgos y la planificación de la actividad preventiva, la organización de los recursos necesarios para dichas acti-

#### 4. La Salud Laboral en la empresa.

vidades, el control de las entidades especializadas como servicios de prevención ajenos a las empresas, así como las capacidades o aptitudes necesarias que han de poseer quienes formen parte de los servicios de prevención de riesgos laborales.

La Ordenanza General de Seguridad e Higiene regula las condiciones generales de los centros de trabajo.

#### ORDENANZA GENERAL DE SEGURIDAD E HIGIENE EN EL TRABAJO (OGSHT).

Hasta la aprobación de la LPRL era un conjunto de disposiciones de protección mínima obligatoria, para la prevención de accidentes y enfermedades profesionales, a fin de lograr mejores condiciones de higiene y bienestar (Orden de 09-031971). La Disposición Derogatoria de la LPRL



anula la práctica totalidad de la OGSHT, manteniendo vigente únicamente el Título II hasta que se dicten los reglamentos recogidos en el artículo VI de la LPRL (Dado lo avanzado de la tramitación de los mismos se espera su publicación en éste año 1.997).

El extenso contenido de éste título II define:

1) Las condiciones generales de los centros de trabajo y los mecanismos y medidas de protección referentes a los siguientes elementos:

- edificios y locales (dimensiones, facilidad de circulación, seguridad de acceso a partes del edificio, iluminación, ruidos, ventilación y limpieza)

-servicios permanentes (dormitorios y viviendas),

- servicios de higiene (vestuarios, aseos, retretes y duchas),

- instalaciones sanitarias de urgencia (servicios médicos de empresa que pasan a integrarse en los servicios de prevención),

- trabajos al aire libre y locales provisionales,

- electricidad (protección contra contactos en las instalaciones y equi-

pos eléctricos, acceso a instalaciones, baterías, soldadura eléctrica, locales con riesgos eléctricos especiales, máquinas de elevación y transporte, electricidad estática, motores, conductores, interruptores y cortacircuitos de baja tensión, equipos y herramientas eléctricas portátiles, trabajos en instalaciones de alta o baja tensión, seccionadores, celdas de protección, líneas eléctricas aéreas o redes subterráneas y de tierra),

- prevención y extinción de incendios (emplazamiento, estructura y distribución de los locales, señales de salida, pararrayos, instalaciones y equipos industriales, almacenamiento, manipulación y transporte de materias inflamables),

- motores, transmisiones y máquinas,

-herramientas portátiles,

- aparatos y mecanismos de elevación y transporte,

- aparatos que generan calor, frío y recipientes a presión,

- trabajos con riesgos especiales (sustancias explosivas, pulvígenas, corrosivas, irritantes, tóxicas o infecciosas, manipulación de productos animales o vegetales, radiaciones peligrosas).

#### 4. La Salud Laboral en la empresa.

2) Los medios de protección personal obligatorios, que pueden consistir en la utilización de la ropa específica de trabajo, en la limpieza e higiene corporal intensificada al grado de suciedad o toxicidad de las actividades realizadas y en reconocimientos médicos periódicos y obligatorios.

Es obligatorio que exista un ejemplar de ella en cada centro de trabajo y es un instrumento imprescindible para la acción sindical, a pesar de su tufillo falangista y paternalista y de alguna que otra metedura de pata.

La Ordenanza General de Seguridad e Higiene en el Trabajo es un texto legal básico que todo/a militante sindical debe conocer y manejar constantemente: agotar las posibilidades legales es un objetivo básico, siempre que esté acompañado de una pedagogía que haga elevar el nivel de sensibilización y conciencia colectiva (de muy poco sirve conseguir el mero cumplimiento de la ley si el colectivo afectado no considera tal "logro" como un escalón y base sobre el cual seguir avanzando).

- Reglamento de actividades molestas, insalubres y peligrosas (D 2414/61, BOE 292/61 de 7 de diciembre y Orden de 15 3-63, BOE 79/63 de 2 de abril).

No es una norma "laboral", sino administrativa general. Tiene como objeto el evitar que cualquier tipo de local (existan o no trabajadores/as en ellos) altere las condiciones normales de comodidad, medio ambiente y seguridad. Los ayuntamientos tienen competencias para modificar e inspeccionar tales condiciones (Ordenanzas Municipales).

Existen otras normas que pueden considerarse específicas de contenido general que seguirán vigentes en la medida en que no resulten contrarias a la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, y que afectan a las siguientes materias: organismos administrativos con competencias en materias de seguridad e higiene en el trabajo, sobre medio ambiente y condiciones del lugar de trabajo, sobre maquinarias, prevención de accidentes...

## • Normas en Sectores Específicos.

En bastantes sectores, existen normativas específicas y motivadas por las peculiaridades de los procesos productivos (materiales que se utilizan,...) o por las condiciones en que se desarrolla la actividad laboral (subterránea,...).

Estas normas son subsidiarias de la OGSHT, la completan y desarrollan y tienen el mismo carácter mínimo y de obligatoriedad para los centros de trabajo.

## • Normas para Riesgos Específicos.

Hay otras normas, también complementarias de la OGSHT, que estipulan las condiciones y circunstancias en que algunos riesgos han de tratarse, siendo aplicables en todos los centros de trabajo en que concurren tales riesgos (peso, ruido, radiaciones,...) y son igualmente de carácter mínimo.

Normas complementarias.  
Regulan riesgos específicos.

