

Gestión de la prevención de riesgos laborales

Unidad didáctica 4

Supuestos de gestión de la prevención de riesgos laborales

Jorge Cervera Boada
Esteban Santamaría Coria
Salvador Puigdengolas Rosas

Gestión de la prevención de riesgos laborales

Supuestos de Gestión de la prevención de riesgos laborales

Jorge Cervera Boada
Esteban Santamaría Coria
Salvador Puigdengolas Rosas

Julio 2015

BLOQUE I

Conceptos básicos en materia de seguridad y salud

- 1. Conceptos básicos.**
- 2. Daños derivados del trabajo.**
- 3. Marco normativo básico.**
- 4. Organismos públicos en materia de Seguridad y Salud en el Trabajo.**

BLOQUE II

Gestión de la prevención de riesgos laborales

- 1. Obligaciones empresariales.**
- 2. Organización de la prevención de riesgos laborales.**
- 3. Gestión de la prevención de riesgos laborales.**
- 4. Supuestos en gestión de la prevención de riesgos laborales.**
- 5. Documentación: recogida, elaboración y archivo.**

ÍNDICE

- 1. OBJETIVO**
- 2. COORDINACIÓN DE ACTIVIDADES EMPRESARIALES**
- 3. EMPRESAS DE TRABAJO TEMPORAL**
- 4. LA AUDITORIA DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES**
- 5. TRABAJADORES ESPECIALMENTE SENSIBLES**
- 6. REFERENCIA NORMATIVA Y BIBLIOGRÁFICA**
- 7. TEST DE AUTOEVALUACIÓN**

1. OBJETIVO

Adquisición de los conceptos fundamentales, de carácter básico, en materia de gestión de la prevención de riesgos laborales en conformidad a lo establecido en la legislación y reglamentación vigente.

Entre otros aspectos, el objetivo que se persigue en esta unidad didáctica, es el de conocer qué y cómo gestionar determinados supuestos establecidos en la prevención que se establecen en la vigente [Ley de Prevención de Riesgos Laborales](#), y las condiciones existentes para gestionar unos u otros.

2. COORDINACIÓN DE ACTIVIDADES EMPRESARIALES

El deber de cooperación entre empresarios concurrentes en un centro o lugar de trabajo viene recogido en el art. 24 de la [LPRL](#) y desarrollado por el [RD 171/2004](#), de 30 de enero.

Real Decreto que viene a desarrollar y a determinar la obligación de los empresarios afectados, diferenciando entre tres supuestos de hecho:

- Concurrencia de trabajadores de varias empresas en un mismo centro sin más.
- Concurrencia de trabajadores de varias empresas en un centro de trabajo del que un empresario es el titular.
- Concurrencia de trabajadores de varias empresas en un centro de trabajo cuando existe un empresario principal.

La coordinación de actividades empresariales entre empresarios concurrentes deberá garantizar el cumplimiento de los siguientes objetivos:

La aplicación coherente y responsable de los principios de la acción preventiva establecidos en el artículo 15 de la [Ley 31/1995](#), de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, por las empresas concurrentes en el centro de trabajo.

La aplicación correcta de los métodos de trabajo por las empresas concurrentes en el centro de trabajo.

El control de las interacciones de las diferentes actividades desarrolladas en el centro de trabajo, en particular cuando puedan generar riesgos calificados como graves o muy graves o cuando se desarrollen en el centro de trabajo actividades incompatibles entre sí por su incidencia en la seguridad y la salud de los trabajadores.

La adecuación entre los riesgos existentes en el centro de trabajo que puedan afectar a los trabajadores de las empresas concurrentes y las medidas aplicadas para su prevención.

Entendiéndose, a los efectos de lo establecido en el real decreto por:

Centro de trabajo: cualquier área, edificada o no, en la que los trabajadores deban permanecer o a la que deban acceder por razón de su trabajo.

Empresario titular del centro de trabajo: la persona que tiene la capacidad de poner a disposición y gestionar el centro de trabajo.

Empresario principal: el empresario que contrata o subcontrata con otros la realización de obras o servicios correspondientes a la propia actividad de aquél y que se desarrollan en su propio centro de trabajo.

Además, y a modo de listado no exhaustivo común a todos los supuestos de concurrencia, la norma contempla la posibilidad de que las empresas concurrentes en el mismo centro, sin perjuicio de cualesquiera otras medidas que puedan establecerse mediante la negociación colectiva y de los establecidos en la normativa de prevención de riesgos laborales para determinados sectores y actividades, adopten medios de coordinación establecidos en el artículo 11 del [R.D. 171/2004](#), a saber:

Intercambio de información y de comunicaciones entre las empresas concurrentes;

Celebración de reuniones periódicas entre las empresas concurrentes;

Celebración de reuniones conjuntas de los comités de seguridad y salud de las empresas concurrentes o, en su defecto, de los empresarios que carezcan de dichos comités con los delegados de prevención;

Impartición de instrucciones;

Establecimiento conjunto de medidas específicas de prevención de los riesgos existentes en el centro de trabajo que puedan afectar a los trabajadores de las empresas concurrentes o de procedimientos o protocolos de actuación;

Presencia en el centro de trabajo de los recursos preventivos de las empresas concurrentes;

Designación de una o más personas encargadas de la coordinación de las actividades preventivas.

2.1. CONCURRENCIA DE TRABAJADORES DE VARIAS EMPRESAS EN UN MISMO CENTRO DE TRABAJO

La obligación de cooperación (art. 4 R.D. 171/2004) es un deber común de todas las empresas concurrentes en un centro de trabajo en el que desarrollen actividades trabajadores de dos o más empresas. Deber de cooperación que se extiende a todas las empresas y trabajadores autónomos que concurran en el mismo centro, se den o no relaciones jurídicas entre ellos.

El principal deber que deriva de esta obligación de cooperación supone la obligación de informarse recíprocamente (art. 4.2 R.D. 171/2004) sobre los riesgos específicos de las actividades que desarrollen en el centro de trabajo que puedan afectar a los trabajadores de las otras empresas concurrentes en el centro. Especialmente, la reglamentación vigente extiende éste respecto de aquellos riesgos que puedan verse agravados o modificados por circunstancias derivadas de la concurrencia de actividades. Es por ello que los empresarios concurrentes habrán de considerar los riesgos que, siendo propios de cada empresa, surjan o se agraven precisamente por las circunstancias de concurrencia en que las actividades se desarrollan.

El R.D. 171/2004 establece que la información deberá ser suficiente y habrá de proporcionarse tanto previamente al inicio de las actividades como cuando se produzca un cambio en las actividades concurrentes que sea relevante preventivamente, debiendo transmitirse por escrito en los casos en los que alguna de las empresas genere riesgos calificados como graves o muy graves, aunque es recomendable, a fin de justificar, conforme a lo establecido en el art. 96.2 de la Ley 36/2011, que se han acometido las medidas suficientes y necesarias en materia de prevención de riesgos laborales.

En coordinación de actividades empresariales, si como consecuencia de los riesgos de las actividades concurrentes se produce un accidente de trabajo, el empresario deberá informar

de aquél a los demás empresarios presentes en el centro de trabajo, como también se informará de inmediato toda situación de emergencia susceptible de afectar a la salud o la seguridad de los trabajadores de las empresas presentes en el centro de trabajo.

Además de lo anterior, cada uno de los empresarios deberá informar a los trabajadores, en los términos previstos en el artículo 18.1 de la [Ley 31/1995](#), de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, de lo siguiente:

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

Asimismo, y sin perjuicio de esa comunicación general, se deberá informar directamente a cada trabajador de los riesgos específicos que afecten a su puesto de trabajo o función y de las medidas de protección y prevención aplicables a dichos riesgos.

2.2. CONCURRENCIA DE TRABAJADORES DE VARIAS EMPRESAS EN UN CENTRO DE TRABAJO DEL QUE UN EMPRESARIO ES EL TITULAR.

En este caso el empresario titular asume los deberes de informar (art. 7 [R.D. 171/2004](#)) a los otros empresarios concurrentes de los riesgos propios del centro de trabajo y de las medidas de prevención y de emergencia.

Asimismo, en este supuesto, el empresario titular debe dar instrucciones (art. 8 [R.D. 171/2004](#)) a los empresarios concurrentes sobre la prevención de riesgos laborales y las medidas de emergencia.

Tanto la información como las instrucciones deberán proporcionarse con anterioridad al inicio de la actividad o cuando se produzca un cambio relevante y deberán facilitarse por el empresario titular por escrito cuando los riesgos del centro de trabajo sean graves o muy graves.

Por su parte, las empresas concurrentes asumen el deber de tener en cuenta la información facilitada en su Evaluación de Riesgos Laborales y en su Planificación de la Actividad Preventiva y deberán cumplir las instrucciones recibidas por parte del Empresario Titular.

Estas empresas concurrentes también deberán comunicar a sus trabajadores la información e instrucciones (art. 9 R.D. 171/2004) recibidas en los términos expuestos. Es decir, cada uno de los empresarios deberá informar a los trabajadores, directamente o mediando la figura de los representantes de los trabajadores si los hubiere, de lo siguiente:

- 1) los riesgos, para la seguridad y la salud de los trabajadores en el trabajo, tanto aquellos que afecten a la empresa en su conjunto como a cada tipo de puesto de trabajo o función
- 2) las medidas y actividades de protección y prevención aplicables a los riesgos señalados en el apartado anterior
- 3) las medidas de emergencia adoptadas

Asimismo, y sin perjuicio de esa comunicación general, se deberá informar directamente a cada trabajador de los riesgos específicos que afecten a su puesto de trabajo o función y de las medidas de protección y prevención aplicables a dichos riesgos.

2.3. CONCURRENCIA DE TRABAJADORES DE VARIAS EMPRESAS EN UN CENTRO DE TRABAJO CUANDO EXISTE UN EMPRESARIO PRINCIPAL.

Cuando además exista en el centro, un empresario principal, éste, el empresario principal, además de cumplir las obligaciones citadas anteriormente tiene asignado un deber de vigilancia (in vigilando) según establece el art. 10 del R.D. 171/2004.

De ahí que, además del deber de cooperación inherente a todos los empresarios concurrentes, el empresario principal es el encargado de vigilar el cumplimiento de la normativa en materia de prevención de riesgos laborales por parte de sus propios trabajadores y de las empresas por él contratadas.

En ese sentido, el empresario principal exigirá a las empresas por él contratadas que le acrediten, preferiblemente por escrito, que han cumplido con los deberes establecidos en el capítulo III de la LPRL, a saber y entre otros, que han realizado la Evaluación de Riesgos

Laborales y la Planificación de la Actividad Preventiva y que han cumplido sus obligaciones en materia de información, formación, entrega de EPI's y vigilancia de la salud, entre otros, respecto de sus trabajadores.

Además de que el propio empresario principal es quien asume el deber de comprobar que las empresas contratistas y subcontratistas concurrentes en su centro de trabajo han establecido los necesarios medios de coordinación.

2.4. DESIGNACIÓN DE UNA O MÁS PERSONAS ENCARGADAS DE LA COORDINACIÓN DE LAS ACTIVIDADES PREVENTIVAS

Para llevar a cabo estas actividades de cooperación y de control en el supuesto de concurrencia de trabajadores de varias empresas en un centro de trabajo cuando existe un empresario titular, la reglamentación prevé la posible designación por éste de una o más personas encargadas de la coordinación de las actividades preventivas (art. 13 R.D. 171/2004), que tendrán la consideración de medio de coordinación preferente (art. 11 R.D. 171/2004) cuando concurren ciertas situaciones de peligrosidad o de complejidad en la coordinación.

3. RELACIONES DE TRABAJO TEMPORALES, DE DURACIÓN DETERMINADA Y EN EMPRESAS DE TRABAJO TEMPORAL

La legislación vigente en materia de prevención de riesgos laborales recoge en su art. 28. LPRL y desarrolla en el R.D. 216/1999, las obligaciones empresariales en relación a los trabajadores con relaciones de trabajo temporales o de duración determinada, así como los contratados por empresas de trabajo temporal, debiéndoseles garantizar el poder disfrutar del mismo nivel de protección en materia de seguridad y salud que los restantes trabajadores de la empresa en la que prestan sus servicios, debiendo aplicarse plenamente la LPRL y sus disposiciones de desarrollo.

La LPRL puntualiza aquellas obligaciones que deberán equipararse a los trabajadores fijos y que vienen a ser la información, formación y la vigilancia periódica de la salud.

Por otro lado la ley establece la concreta obligación del empresario de informar al servicio de prevención o, en su caso, a los trabajadores designados para ocuparse de las actividades de

prevención de la incorporación de los trabajadores temporales, con el fin de que puedan desarrollar adecuadamente sus funciones respecto de ellos (art. 28.4 LPRL)

Los empresarios concurrentes, en este supuesto, vendrían a ser la Empresa Usuaria y la Empresa de Trabajo Temporal.

3.1. OBLIGACIONES DE LA EMPRESA USUARIA

Conforme a lo establecido en el art. 28 de la LPRL desarrollado por el R.D. 216/1999, la empresa usuaria será responsable de las condiciones de ejecución del trabajo de los trabajadores puestos a su disposición por una empresa de trabajo temporal en todo lo relacionado con la protección de su salud y seguridad, asegurándoles el mismo nivel de protección que a los restantes trabajadores de la empresa.

Con carácter previo a la celebración del contrato de puesta a disposición, la empresa usuaria deberá informar a la empresa de trabajo temporal sobre las características propias del puesto de trabajo y de las tareas a desarrollar, sobre sus riesgos profesionales y sobre las aptitudes, capacidades y cualificaciones profesionales requeridas, todo ello desde el punto de vista de la protección de la salud y la seguridad del trabajador que vaya a ser contratado y de los restantes trabajadores de la empresa usuaria.

A tal efecto, la celebración de un contrato de puesta a disposición sólo será posible para la cobertura de un puesto de trabajo respecto del que se haya realizado previamente la preceptiva evaluación de riesgos laborales, conforme a lo dispuesto en los artículos 15.1.b) y 16 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y en el Capítulo II del Reglamento de los Servicios de Prevención.

La información a la que se refiere el apartado anterior deberá incluir necesariamente los resultados de la evaluación de riesgos del puesto de trabajo a cubrir, con especificación de los datos relativos a:

Riesgos laborales de carácter general existentes en el centro de trabajo y que pudieran afectar al trabajador, así como los específicos del puesto de trabajo a cubrir.

Medidas de prevención a adoptar en relación con los riesgos generales y específicos que pudieran afectar al trabajador, con inclusión de la referencia a los equipos de protección individual que haya de utilizar y que serán puestos a su disposición.

Formación en materia de prevención de riesgos laborales que debe poseer el trabajador.

Medidas de vigilancia de la salud que deben adoptarse en relación con el puesto de trabajo a desempeñar, especificando si, de conformidad con la normativa aplicable, tales medidas tienen carácter obligatorio o voluntario para el trabajador y su periodicidad.

La empresa usuaria deberá recabar la información necesaria de la empresa de trabajo temporal para asegurarse de que el trabajador puesto a su disposición reúne las siguientes condiciones:

Ha sido considerado apto a través de un adecuado reconocimiento de su estado de salud para la realización de los servicios que deba prestar en las condiciones en que hayan de ser efectuados, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 22 de la [Ley de Prevención de Riesgos Laborales](#) y en el artículo 37.3 del [Reglamento de los Servicios de Prevención](#).

Posee las cualificaciones y capacidades requeridas para el desempeño de las tareas que se le encomienden en las condiciones en que vayan a efectuarse y cuenta con la formación necesaria, todo ello en relación con la prevención de los riesgos a los que pueda estar expuesto, en los términos previstos en el artículo 19 de la [Ley de Prevención de Riesgos Laborales](#) y en sus disposiciones de desarrollo.

Ha recibido las informaciones relativas a las características propias del puesto de trabajo y de las tareas a desarrollar, a las cualificaciones y aptitudes requeridas y a los resultados de la evaluación de riesgos a las que hace referencia el artículo 2 de este [Real Decreto](#).

Igualmente, la empresa usuaria informará al trabajador puesto a su disposición de los riesgos existentes para su salud y seguridad, tanto de aquellos que concurren de manera general en la empresa como de los específicos del puesto de trabajo y tareas a desarrollar, y de las correspondientes medidas y actividades de prevención y protección, en especial en lo relativo a las posibles situaciones de emergencia.

La empresa usuaria no permitirá el inicio de la prestación de servicios en la misma de un trabajador puesto a su disposición hasta que no tenga constancia del cumplimiento de las obligaciones en materia de prevención de riesgos laborales establecidas en la legislación vigente.

3.2.- OBLIGACIONES DE LA EMPRESA DE TRABAJO TEMPORAL

La empresa de trabajo temporal deberá acreditar documentalmente a la empresa usuaria:

- Que el trabajador puesto a su disposición está capacitado para las funciones encomendadas y ha recibido la información relativa a los riesgos y medidas preventivas.
- Que posee la formación específica y cualificaciones necesarias para el desarrollo de la actividad.
- Que cuenta con un estado de salud compatible con el puesto de trabajo a desempeñar (art. 3.5 R.D. 216/1999).

4. LA AUDITORIA DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES

Conforme a lo establecido en la reglamentación vigente en materia de seguridad y salud en el trabajo, la auditoría es una herramienta de gestión que pretende mejorar la implantación, el desarrollo, la rentabilidad y la optimización de los sistemas de gestión de prevención de riesgos laborales.

Se trata, pues, de un instrumento que permite obtener una imagen fija del sistema de prevención de riesgos laborales de la empresa, valorando la eficacia del mismo, detectando sus deficiencias e incumplimientos normativos y el grado de integración en la organización a través de los cauces de comunicación existentes.

La [Ley de Prevención de Riesgos Laborales](#) y el [Reglamento de los Servicios de Prevención](#) presentan las auditorías de prevención con carácter obligatorio y no voluntario para aquellas empresas que hayan asumido la actividad preventiva con medios propios.

La posibilidad de realización de auditorías voluntarias dirigidas al perfeccionamiento y mejora de la gestión preventiva ha sido incluida en la normativa tras la aprobación del [Real Decreto 604/2006](#) que modifica el RSP e introduce un nuevo artículo 33 bis.

4.1.- CONCEPTO, CONTENIDO Y METODOLOGÍA DE LAS AUDITORÍAS DE PREVENCIÓN

El artículo 30.1 del [Real Decreto 39/1997](#) define la auditoría como "un instrumento de gestión que persigue reflejar la imagen fiel del sistema de prevención de riesgos laborales de la empresa, valorando su eficacia y detectando las deficiencias que puedan dar lugar a

incumplimientos de la normativa vigente para permitir la adopción de decisiones dirigidas a su perfeccionamiento y mejora".

Con el fin de dar cumplimiento a sus objetivos, la auditoría deberá realizar un análisis sistemático, documentado y objetivo del sistema de prevención (artículo 30.2 del [Real Decreto 39/1997](#)).

Dicho análisis deberá incluir al menos los siguientes elementos:

- Comprobar cómo se ha realizado la evaluación inicial y periódica de los riesgos, analizar sus resultados y verificarlos en caso de duda.
- Comprobar que el tipo y planificación de las actividades preventivas se ajusta, teniendo en cuenta los resultados de la evaluación, a:
 - La normativa preventiva general
 - La normativa sobre los riesgos específicos que sea de aplicación.
- Analizar si existe una adecuación entre los procedimientos y los medios requeridos para realizar las actividades preventivas necesarias, y los recursos de que dispone el empresario, propios o concertados, teniendo en cuenta además la forma en que están organizados o coordinados.
- En función de todo lo anterior, valorar:
 - La integración de la prevención en el conjunto de actividades de la empresa y en todos los niveles jerárquicos de la misma, mediante la implantación y aplicación del Plan de Prevención.
 - La eficacia del sistema de prevención para prevenir, identificar, evaluar, corregir y controlar los riesgos laborales en todas las fases de actividad de la empresa.

En el artículo 30.3, el [Real Decreto 39/1997](#) establece que la auditoría deberá realizarse teniendo en cuenta los siguientes requisitos:

- La auditoría debe realizarse de acuerdo con las normas técnicas establecidas o que puedan establecerse.
- Ha de tener en cuenta la información recibida de los trabajadores.

– Cualquiera que sea el procedimiento utilizado, la metodología o procedimiento mínimo de referencia deberá incluir, al menos:

- Un análisis de la documentación siguiente:
 - Plan de prevención de riesgos laborales.
 - Evaluación de riesgos.
 - Planificación de la actividad preventiva.
 - Cualquier otra información sobre la organización y las actividades de la empresa, que sea necesaria para el ejercicio de la actividad auditora.
- Un análisis de campo, dirigido a verificar que la documentación citada anteriormente refleja con exactitud y precisión la realidad preventiva de la empresa. Dicho análisis incluirá la visita a los puestos de trabajo.
- Una evaluación de la adecuación del sistema de prevención de la empresa a la normativa vigente de prevención de riesgos laborales.
- Unas conclusiones sobre la eficacia del sistema de prevención de riesgos laborales de la empresa.

El empresario deberá consultar a los trabajadores y permitir su participación en la realización de la auditoría de conformidad con lo previsto en la LPRL. (art. 30.5 [Real Decreto 39/1997](#)).

4.2.- OBLIGACIÓN DE AUDITORÍA DEL SISTEMA DE PREVENCIÓN

La [Ley de Prevención de Riesgos Laborales](#), en su artículo 30.6 establece que el empresario que no hubiere concertado el Servicio de prevención con una entidad especializada ajena a la empresa deberá someter su sistema de prevención al control de una auditoría o evaluación externa, en los términos que reglamentariamente se determinen.

Es el [Reglamento de los Servicios de Prevención](#), en su artículo 29, determina que:

- Las auditorías o evaluaciones externas serán obligatorias cuando, como consecuencia de la evaluación de riesgos, las empresas tengan que desarrollar actividades preventivas para evitar o disminuir los riesgos derivados del trabajo. Quedarían por tanto eximidas de la obligación de someter a auditoría su sistema de prevención aquellas empresas que,

habiendo asumido las actividades preventivas con medios propios, su proceso de evaluación de riesgos concluyese que no fueran necesarias actuaciones preventivas para evitar o disminuir sus riesgos.

– La obligación de auditar su sistema de prevención alcanza inicialmente a aquellas empresas que no hubieran concertado el servicio de prevención con una entidad especializada. Ello alcanza a:

- Empresas que han optado por la asunción empresarial de la actividad preventiva prevista en el art. 11 del [RSP](#).
- Empresas que hayan designado a uno o varios trabajadores para ocuparse de la actividad preventiva en la empresa regulado en los arts. 12 y 13 del [RSP](#).
- Empresas que han determinado la constitución de un servicio de prevención propio reglamentado en los arts. 14 y siguientes del [RSP](#).
- Empresas que han elegido constituir un servicio de prevención mancomunado tal y como se establece en el art. 21 del [RSP](#).
- Empresas que han optado por una modalidad mixta que combina el concierto con una o varias entidades especializadas ajenas a la empresa, con el desarrollo de actividades preventivas con recursos propios.

En este último caso, y según establece el art. 31 bis del [RSP](#), deberán someterse a auditoría reglamentaria exclusivamente las actividades preventivas desarrolladas por la empresa con recursos propios, así como su integración en el sistema general de gestión de la empresa, teniendo en cuenta la incidencia en dicho sistema de su forma mixta de organización, así como en modo en que están coordinados los recursos propios y ajenos en el marco del Plan de prevención de riesgos laborales. El contenido, la metodología y el informe de la auditoría deberán adaptarse al objeto limitado de la misma.

Se exceptúan de la obligatoriedad de someter su sistema de prevención a una auditoría o evaluación externa:

- Las empresas de hasta 50 trabajadores cuyas actividades no estén incluidas en el anexo I que desarrollen las actividades preventivas con recursos propios y en las que la eficacia del sistema preventivo resulte evidente sin necesidad de recurrir a una auditoría por el

limitado número de trabajadores y la escasa complejidad de las actividades preventivas. (R.D. 337/2010).

Para que esta excepción pueda aplicarse es necesario que:

- Se desarrollen las actividades preventivas con recursos propios (asunción del empresario o designación trabajadores).
 - La eficacia del sistema preventivo resulte evidente sin necesidad de recurrir a una auditoría por el limitado número de trabajadores y la escasa complejidad de las actividades preventivas.
- La empresa cumplimente una notificación sobre la concurrencia de las condiciones que no hacen necesario recurrir a la auditoría siguiendo el modelo establecido en el Anexo II del RSP.
- La empresa remita a la Autoridad laboral la notificación antes citada, que será registrada y ordenada según las actividades, facilitando una información globalizada sobre las empresas afectadas a los órganos de participación institucional en materia de seguridad y salud.

Sin embargo, la simple remisión de la notificación no exime automáticamente de la obligación de auditar, ya que la Autoridad laboral puede requerir, previo informe de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social y, en su caso de los órganos técnicos en materia preventiva de las Comunidades Autónomas, la realización de una auditoría a las empresas, teniendo en cuenta:

- La notificación según modelo del Anexo II del RSP.
- La documentación relativa a los riesgos y medidas preventivas adoptadas para cada puesto de trabajo según el art. 7 del RSP.
- La situación individualizada de la empresa.
- Los datos de siniestralidad de la empresa o del sector a que pertenece.
- Las informaciones u otras circunstancias que pongan de manifiesto la peligrosidad de las actividades desarrolladas o la inadecuación del sistema preventivo.

5. LOS TRABAJADORES ESPECIALMENTE SENSIBLES

La legislación en materia de prevención de riesgos laborales, recoge, en los arts. 25 a 27 LPRL, aquellos supuestos en los que el empresario debe llevar a cabo un especial deber de protección para con trabajadores que bien por su estado físico bien por situaciones de carácter temporal o transitorio, su estado de salud puede verse afectado por las condiciones de trabajo.

En la LPRL, se hace referencia a la necesidad de ponderar las características subjetivas del trabajador en la prevención de los riesgos laborales, fundamentalmente es algo que se debe tener en cuenta especialmente cuando se proceda a ejercitar la evaluación de los riesgos.

A esos efectos, los trabajadores respecto los que hay que tener especial atención son:

- Los trabajadores especialmente sensibles, entendiéndose como a todos aquellos trabajadores que puedan verse afectados de forma singular por algún riesgo identificado en el puesto de trabajo, por sus características personales, estado biológico o que presenten algún tipo de discapacidad (art. 25 LRPL)
- Las trabajadoras en periodo de embarazo, lactancia, puerperio (art. 26 LRPL).
- Los trabajadores menores de edad, por su desarrollo incompleto y por su falta de experiencia para identificar los riesgos de su trabajo (art. 27 LRPL).

5.1.- LOS TRABAJADORES ESPECIALMENTE SENSIBLES

El artículo 25 LPRL viene exigiendo al empresario una garantía específica respecto a aquellos trabajadores que puedan ser especialmente sensibles a determinados riesgos, y en particular cuando esa especial sensibilidad tiene que ver con sus propias características subjetivas, con estado biológico conocido, o por presentar una discapacidad física, psíquica o sensorial.

Lo que se le exige al empresario es que tenga en cuenta dichos aspectos en las evaluaciones de los riesgos y, en función de éstas, adoptar las medidas preventivas y de protección necesarias.

La legislación establece que los trabajadores no serán empleados en aquellos puestos de trabajo en los que, a causa de sus características personales, estado biológico o por su discapacidad física, psíquica o sensorial debidamente reconocida, puedan ellos, los demás trabajadores u otras personas relacionadas con la empresa ponerse en situación de peligro o,

en general, cuando se encuentren manifiestamente en estados o situaciones transitorias que no respondan a las exigencias psicofísicas de los respectivos puestos de trabajo.

Igualmente, el empresario debe tener en cuenta en las evaluaciones los factores de riesgo que puedan incidir en la función de procreación de los trabajadores y trabajadoras, en particular por la exposición a agentes físicos, químicos y biológicos que puedan ejercer efectos mutagénicos o de toxicidad para la procreación, tanto en los aspectos de la fertilidad, como del desarrollo de la descendencia, con objeto de adoptar las medidas preventivas necesarias.

5.2.- EL RIESGO DURANTE EL EMBARAZO

En el caso de la protección de la maternidad, la legislación establece que la evaluación de los riesgos a que se refiere el artículo 16 de la LPRL deberá comprender la determinación de la naturaleza, el grado y la duración de la exposición de las trabajadoras en situación de embarazo o parto reciente a agentes, procedimientos o condiciones de trabajo que puedan influir negativamente en la salud de las trabajadoras o del feto, en cualquier actividad susceptible de presentar un riesgo específico. Si los resultados de la evaluación revelasen un riesgo para la seguridad y la salud o una posible repercusión sobre el embarazo o la lactancia de las citadas trabajadoras, el empresario adoptará las medidas necesarias para evitar la exposición a dicho riesgo, a través de una adaptación de las condiciones o del tiempo de trabajo de la trabajadora afectada.

Dichas medidas incluirán, cuando resulte necesario, la no realización de trabajo nocturno o de trabajo a turnos.

Como supuesto especial, la legislación vigente establece que cuando la adaptación de las condiciones o el tiempo de trabajo no resultase posible, o a pesar de tal adaptación, las condiciones de un puesto de trabajo pudieran influir negativamente en la salud de la trabajadora embarazada o del feto, y así lo certifiquen los Servicios Médicos del Instituto Nacional de la Seguridad Social o de las Mutuas, en función de la Entidad con la que la empresa tenga concertada la cobertura de los riesgos profesionales, con el informe del médico del Servicio Nacional de Salud que asista facultativamente a la trabajadora, ésta deberá desempeñar un puesto de trabajo o función diferente y compatible con su estado. El empresario deberá determinar, previa consulta con los representantes de los trabajadores, la relación de los puestos de trabajo exentos de riesgos a estos efectos.

El cambio de puesto o función se llevará a cabo de conformidad con las reglas y criterios que se apliquen en los supuestos de movilidad funcional y tendrá efectos hasta el momento en que el estado de salud de la trabajadora permita su reincorporación al anterior puesto.

En el supuesto de que, aun aplicando las reglas señaladas en el párrafo anterior, no existiese puesto de trabajo o función compatible, la trabajadora podrá ser destinada a un puesto no correspondiente a su grupo o categoría equivalente, si bien conservará el derecho al conjunto de retribuciones de su puesto de origen.

Si dicho cambio de puesto no resultara técnica u objetivamente posible, o no pueda razonablemente exigirse por motivos justificados, podrá declararse el paso de la trabajadora afectada a la situación de suspensión del contrato por riesgo durante el embarazo, contemplada en el artículo 45.1.d) del [Estatuto de los Trabajadores](#), durante el período necesario para la protección de su seguridad o de su salud y mientras persista la imposibilidad de reincorporarse a su puesto anterior o a otro puesto compatible con su estado.

Las trabajadoras embarazadas tendrán 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.

5.3.- EL RIESGO DURANTE LA LACTANCIA NATURAL

Todo lo establecido en el punto anterior es aplicable al período de lactancia natural, si las condiciones de trabajo pudieran influir negativamente en la salud de la mujer o del hijo y así lo certifiquen los Servicios Médicos del Instituto Nacional de la Seguridad Social o de las Mutuas, en función de la Entidad con la que la empresa tenga concertada la cobertura de los riesgos profesionales, con el informe del médico del Servicio Nacional de Salud que asista facultativamente a la trabajadora o a su hijo. Podrá, asimismo, declararse el pase de la trabajadora afectada a la situación de suspensión del contrato por riesgo durante la lactancia natural de hijos menores de nueve meses contemplada en el artículo 45.1.d) del [Estatuto de los Trabajadores](#), si se dan las circunstancias previstas en el número 3 de este artículo.

5.4.- LA PROTECCIÓN DE LOS MENORES COMO COLECTIVO SENSIBLE A LOS RIESGOS

El art. 27 [LPRL](#) es el que se refiere a la protección a menores, y viene a estar complementado con lo establecido en el [Decreto de 26 de julio de 1957](#), por el que se regulan los trabajos prohibidos a la mujer y a los menores.

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

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

En todo caso, el empresario informará a dichos jóvenes y a sus padres o tutores que hayan intervenido en la contratación, conforme a lo dispuesto en la letra b) del artículo 7 del texto refundido de la [Ley del Estatuto de los Trabajadores](#), aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, de los posibles riesgos y de todas las medidas adoptadas para la protección de su seguridad y salud.

Todo ello sin perjuicio además de que se tendrán que respetar las limitaciones fijadas por el Gobierno, teniendo en cuenta los factores anteriormente señalados, en el sentido de afectar a la contratación de jóvenes menores de dieciocho años en trabajos que presenten riesgos específicos.

6. REFERENCIA NORMATIVA Y BIBLIOGRÁFICA

- Ley 31/1995, de 8 de noviembre de 1995, por la que se aprueba la Ley de Prevención de Riesgos Laborales. [online]. *Boletín Oficial del Estado*, nº 269, 10.11.1995. [consulta 10.03.2015]. < <http://goo.gl/My2Srl> >
- Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la jurisdicción social.[online] *Boletín Oficial del Estado*, nº 245, 11.10.2011. [consulta 10.03.2015] <<http://goo.gl/Cu2Bu0> >
- Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.[online] *Boletín Oficial del Estado*, nº 75, 29.03.1995. [consulta 10.03.2015] <<http://goo.gl/18D4gv> >
- Real Decreto 39/1997, de 17 de enero, por el que se aprueba el Reglamento de los Servicios de Prevención.[online] *Boletín Oficial del Estado*, nº 27, 31.01.1997. [consulta 10.03.2015] <<http://goo.gl/qAaooi> >
- Real Decreto 216/1999, de 5 de febrero, sobre disposiciones mínimas de seguridad y salud en el trabajo en el ámbito de las empresas de trabajo temporal.[online] *Boletín Oficial del Estado*, nº 47, 24.02.1999. [consulta 10.03.2015] <<http://goo.gl/YPX8g1> >
- Real Decreto 171/2004, de 30 de enero, por el que se desarrolla el artículo 24 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, en materia de coordinación de actividades empresariales.[online] *Boletín Oficial del Estado*, nº 27, 31.01.2004. [consulta 10.03.2015] <<http://goo.gl/TWYyNjN> >
- Real Decreto 604/2006, de 19 de mayo, por el que se modifican el Real Decreto 39/1997, de 17 de enero, por el que se aprueba el Reglamento de los Servicios de Prevención, y el Real Decreto 1627/1997, de 24 de octubre, por el que se establecen las disposiciones mínimas de seguridad y salud en las obras de construcción.[online] *Boletín Oficial del Estado*, nº 127, 29.05.2006. [consulta 10.03.2015]. <<http://goo.gl/kzjzti> >
- Real Decreto 337/2010, de 19 de marzo, por el que se modifican el Real Decreto 39/1997, de 17 de enero, por el que se aprueba el Reglamento de los Servicios de Prevención; el Real Decreto 1109/2007, de 24 de agosto, por el que se desarrolla la Ley 32/2006, de 18 de octubre, reguladora de la subcontratación en el sector de la construcción y el Real Decreto 1627/1997, de 24 de octubre, por el que se establecen disposiciones mínimas de seguridad y salud en obras de construcción.[online] *Boletín Oficial del Estado*, nº 71, 23.03.2010. [consulta 10.03.2015] <<http://goo.gl/jUN0EF> >
- Decreto de 26 de julio de 1957 sobre Industrias y Trabajos prohibidos a mujeres y menores por peligrosos e insalubres.[online] *Boletín Oficial del Estado*, nº 217, 26.08.1957. [consulta 10.03.2015] <<http://goo.gl/cwccKM> >
- AENOR.OHSAS 18001: 2007. *Sistemas de gestión de la seguridad y salud en el trabajo*. [Madrid]: AENOR, 2007. ISBN 978-84-8143-536-8.
- ESTRATÉN BELLOVI, Manuel; BULTÓ NUBIOLA, Montserrat; CASTEJÓN VILELLA, Emilio et al. *Condiciones de trabajo y salud*. Madrid: Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo, 2000. 189 p. ISBN 7425-568-6.
-

7. TEST DE AUTOEVALUACIÓN

1. El deber de cooperación entre empresarios concurrentes en un centro o lugar de trabajo viene recogido
 - a. En los reglamentos.
 - b. En la Ley 31/1995, de prevención de riesgos laborales.
 - c. No viene recogido.

2. El Real Decreto que viene a desarrollar y a determinar la obligación de los empresarios afectados, RD 171/2004, de 30 de enero, diferencia entre tres supuestos de hecho:
 - a. No establece diferencia.
 - b. Lo establece la Ley 31/1995, de prevención de riesgos laborales.
 - c. Concurrencia de trabajadores de varias empresas en un mismo centro sin más; concurrencia de trabajadores de varias empresas en un centro de trabajo del que un empresario es el titular; y concurrencia de trabajadores de varias empresas en un centro de trabajo cuando existe un empresario principal.

3. Los medios de coordinación, relación no exhaustiva, establecidos en el artículo 11 del R.D. 171/2004, son, entre otros
 - a. Intercambio de información y de comunicaciones entre las empresas concurrentes e impartición de instrucciones.
 - b. No lo establece.
 - c. Asignación de una persona encargada de la actividad productiva.

4. El R.D. 171/2004 establece que la información deberá:
 - a. No es necesario intercambiar información.
 - b. Ser suficiente y habrá de proporcionarse tanto previamente al inicio de las actividades como cuando se produzca un cambio en las actividades concurrentes que sea relevante preventivamente,
 - c. En base a la productividad.

5. La información intercambiada habrá de proporcionarse tanto
 - a. No es necesario intercambiar información.
 - b. Al finalizar la prestación del servicio.
 - c. Previamente al inicio de las actividades como cuando se produzca un cambio en las actividades concurrentes que sea relevante preventivamente.

6. La información intercambiada debe:
 7.
 - a. Ser voluminosa a fin de justificar art. 96.2 de la Ley 36/2011.
 - b. No es necesario intercambiar información.
 - c. Transmitirse por escrito en los casos en los que alguna de las empresas genere riesgos calificados como graves o muy graves.

8. La auditoría del sistema de gestión de la prevención de riesgos laborales:
 - a. Es una herramienta de control.
 - b. Es una herramienta de gestión que pretende mejorar la implantación, el desarrollo, la rentabilidad y la optimización de los sistemas de gestión de prevención de riesgos laborales.
 - c. Son correctas las dos respuestas anteriores.

9. La ley de PRL establece aquellos trabajadores respecto los que hay que tener especial atención, encontrándose, entre ellos:
 - a. Las trabajadoras en periodo de embarazo, lactancia, puerperio (art. 26 LRPL) y los trabajadores menores de edad, por su desarrollo incompleto y por su falta de experiencia para identificar los riesgos de su trabajo (art. 27 LRPL).
 - b. Los trabajadores sensibles que no puedan verse afectados de forma singular por algún riesgo identificado en el puesto de trabajo.
 - c. Todos los trabajadores.

10. Los trabajadores especialmente sensibles (art. 25 LRPL) son aquellos que
 - a. No hay trabajadores especialmente sensibles.
 - b. Las trabajadoras y los menores de edad.
 - c. Pueden verse afectados de forma singular por algún riesgo identificado en el puesto de trabajo, por sus características personales, estado biológico o que presenten algún tipo de discapacidad

11. La legislación vigente en materia de prevención de riesgos laborales recoge las obligaciones empresariales en relación a los trabajadores con relaciones de trabajo temporales o de duración determinada, así como los contratados por empresas de trabajo temporal, debiéndoseles de garantizar:
 - a. El evaluar los riesgos y los peligros.
 - b. El poder disfrutar del mismo nivel de protección en materia de seguridad y salud que los restantes trabajadores de la empresa en la que prestan sus servicios, debiendo aplicarse plenamente la LPRL. y sus disposiciones de desarrollo.
 - c. El poder combatir los riesgos.

RESPUESTAS

1. b

2. c

3. a

4. b

5. c

6. c

7. b

8. a

9. c

10. b

SERVICIOS CENTRALES DEL INVASSAT
Instituto Valenciano de Seguridad y Salud en el Trabajo
C/Valencia, 32
46100 Burjassot (Valencia)
Tel.: 963 424470 - Fax: 963 424498
secretaria.invassat@gva.es

CENTROS TERRITORIALES DEL INVASSAT

Centro Territorial de Seguridad y Salud en el Trabajo de Alicante
C/ HONDÓN DE LOS FRAILES, 1
03005 Alacant/Alicante (Alicante)
Tel.: 965934922 Fax: 965934941
sec-ali.invassat@gva.es

Centro Territorial de Seguridad y Salud en el Trabajo de Castellón
CTRA. N-340 VALENCIA-BARCELONA, KM. 68,4
12004 Castelló de la Plana/Castellón de la Plana (Castellón)
Tel.: 964558300 Fax: 964558329
sec-cas.invassat@gva.es

Centro Territorial de Seguridad y Salud en el Trabajo de Valencia
C/ VALENCIA, 32
46100 Burjassot (Valencia)
Tel.: 963424400 Fax: 963424499
sec-val.invassat@gva.es



GENERALITAT
VALENCIANA

INVASSAT

Institut Valencià de
Seguretat i Salut en el Treball