

Gestión de la Prevención de Riesgos Laborales

Ruth Vallejo da Costa, Vicente Lafuente Pastor
y Miguel Olmos Llorente

*GESTIÓN DE LA PREVENCIÓN
DE RIESGOS LABORALES*

*Ruth Vallejo da Costa, Vicente Lafuente Pastor
y Miguel Olmos Llorent*

Cualquier forma de reproducción, distribución, comunicación pública o transformación de esta obra solo puede ser realizada con la autorización de sus titulares, salvo excepción prevista por la ley. Dirijase a CEDRO (Centro Español de Derechos Reprográficos, www.cedro.org) si necesita fotocopiar o escanear algún fragmento de esta obra.

- © Ruth Vallejo da Costa, Vicente Lafuente Pastor y Miguel Olmos Llorent
- © De la presente edición, Prensas de la Universidad de Zaragoza
(Vicerrectorado de Cultura y Proyección Social)
1.ª edición, 2020

Colección de Textos Docentes, n.º 292

Prensas de la Universidad de Zaragoza. Edificio de Ciencias Geológicas, c/ Pedro Cerbuna, 12, 50009 Zaragoza, España. Tel.: 976 761 330. Fax: 976 761 063
puz@unizar.es <http://puz.unizar.es>



Esta editorial es miembro de la UNE, lo que garantiza la difusión y comercialización de sus publicaciones a nivel nacional e internacional.

ISBN: 978-84-1340-147-8

Impreso en España

Imprime: Servicio de Publicaciones. Universidad de Zaragoza

D.L.: Z 880-2020

TEMA I
LOS SISTEMAS DE PREVENCIÓN

1. La posición comunitaria y española respecto de los sistemas de prevención.

1.1 La posición de la Unión Europea respecto de los sistemas de prevención.

La Directiva Marco 89/391/CEE, en su artículo 7, apartados 1, 3, 6 y 7, parte, como regla general, de la designación por el empresario de uno o varios trabajadores para llevar a cabo dichas actividades. En este sentido establece que «Sin perjuicio de las obligaciones contempladas en los artículos 5 y 6, el empresario designará uno o varios trabajadores para ocuparse de actividades de protección y de actividades de prevención de los riesgos profesionales de la empresa y/o del establecimiento». «Con el fin de que puedan cumplir las obligaciones resultantes de la presente Directiva, los trabajadores designados deberán disponer de un tiempo apropiado. La protección y la prevención de los riesgos para la seguridad y la salud que son objeto del presente artículo se garantizarán por uno o varios trabajadores, mediante un solo servicio o mediante servicios diferentes, ya sean internos o externos a la empresa»

Por su parte, el TJUE en Sentencia de 22 de mayo de 2003, declara el incumplimiento por parte del Reino de los Países Bajos de la Directiva Marco Europea porque su normativa interna había facultado al empresario optar libremente por recurrir a los servicios de prevención ajenos o externos. Para el Tribunal la constitución de un servicio de Prevención Propio y/o la designación de trabajadores resulta prioritaria y solo puede recurrirse a un Servicio de Prevención Ajeno cuando las competencias de las empresas resultan insuficientes. Esta interpretación, añade el Tribunal, resulta congruente con otras de las finalidades perseguidas por la Directiva Marco como es la participación equilibrada de los empresarios y trabajadores en las actividades de prevención y protección de riesgos laborales. Este Tribunal no admite como argumentos a favor de la externalización razones de eficacia y sobre todo económicas por el coste de los servicios prestados fundamentalmente por las PYMES.

1.2 La posición española y los objetivos de la Estrategia Española de Seguridad y Salud.

En España, la práctica consolidará la inversión del sistema, de tal forma que la mayoría de las empresas optarán por la «externalización» de la prevención, recurriendo a un Servicio de Prevención Ajeno (SPA), haciendo difícil uno de los objetivos de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales (LPRL), como es la integración de la prevención en todos los ámbitos productivos y jerárquicos de la empresa y desde luego contrario a lo establecido en la Directiva Marco.

No obstante, algunos de los objetivos de la Estrategia Española en Seguridad y Salud 2007-2012, pretenderán invertir esa tendencia, incidiendo en la necesidad de incentivar la internalización de la prevención, y su asunción, como parte consustancial del proceso de producción de la empresa. Objetivo que se repetirá con insistencia en la Estrategia Española de Seguridad y Salud en el trabajo 2015/2020, si bien incorporará una nueva problemática en relación a la coordinación de las pymes y microempresas con las actividades empresariales de empresas principales (supuesto contemplado en el artículo 24 LPRL).

La Ley 25/2009, de 22 de diciembre, de modificación de diversas leyes para su adaptación a la Ley sobre el libre acceso a las actividades de servicios y su ejercicio (conocida como Ley Ómnibus), establecerá diversos preceptos en este sentido: posibilidad de que las pymes realicen el plan de prevención de riesgos laborales, la evaluación de riesgos y la planificación de la acción preventiva de forma simplificada, o que el empresario asuma personalmente la actividad preventiva en empresas de hasta 10 trabajadores, en vez de 6, como anteriormente. En esta línea y con posterioridad, la Ley 14/2013 de apoyo al emprendedor ampliará esta posibilidad preventiva a empresas de hasta 25 trabajadores que dispongan de un solo centro de trabajo.

La Ley 25/2009 incorporará un nuevo apartado 5 al artículo 5 LPRL, que versa sobre los objetivos de la política en seguridad laboral, estableciendo que esta política deberá promover la integración eficaz de la prevención de riesgos laborales en el sistema de gestión de la empresa. Insistiendo en la necesidad de tener en cuenta las dificultades y necesidades específicas de las pymes, y así los proyectos de disposiciones de carácter general deberán incorporar un informe sobre su aplicación a estas, incluyendo las medidas particulares que para estas se contemplan.

Por otra parte, la Ley anterior será desarrollada por el 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 (RSP); por 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, por el Real Decreto 1627/1997, de 24 de octubre, por el que se establecen disposiciones mínimas de seguridad y salud en obras de construcción.

Las modificaciones contenidas en este RSP responderán a la adaptación del ordenamiento jurídico a los objetivos fijados por la Estrategia Española de Seguridad y Salud en el Trabajo para el período 2007-2012, que contempla medidas de favorecimiento para las empresas que opten por recursos y sistemas de prevención propios, la simplificación de trámites y de cargas para las pymes y, en general, la calidad y eficacia de los sistemas de prevención de riesgos laborales.

El Real Decreto 337/2010 pretenderá racionalizar y simplificar la gestión en prevención de riesgos laborales, y para ello arbitrará las siguientes medidas:

- Permitiendo a las empresas de hasta 50 trabajadores que no desarrollen actividades del anexo I del Reglamento de los Servicios de Prevención, que puedan realizar de manera simplificada el plan de prevención de riesgos laborales, la evaluación de riesgos y la planificación de la actividad preventiva, siempre que ello no suponga una reducción del nivel de protección de la seguridad y salud de los trabajadores.
- Para dichos fines contarán con el apoyo de una guía orientativa del Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo.
- Estas mismas empresas, en la medida en que realicen las actividades preventivas mediante recursos propios, dispondrán de un proceso simplificado de auditoría de sus sistemas de gestión de la prevención.
- Y, tal y como ya regulaba la Ley 25/2009, amplía de seis a diez el número de trabajadores de las empresas en las que el empresario puede asumir de manera personal el desarrollo de la actividad preventiva. Situación que se ha ampliado, a partir de la Ley de apoyo a los emprendedores a empresas de hasta 25 trabajadores que ocupe un solo centro de trabajo

La Estrategia Española de Seguridad y Salud en el Trabajo 2015-2020, en su objetivo 3º, vuelve a insistir en la necesidad de profundizar en el estudio de las dificultades que entraña el cumplimiento de las obligaciones preventivas en el ámbito de las pymes, de las que resalta las dificultades de integrar la prevención o la coordinación de actividades preventivas. De ahí que entre las líneas de actuación se promueva:

- Desarrollar instrumentos que faciliten y homogeneicen la gestión preventiva en las pequeñas empresas con independencia de la modalidad preventiva elegida.
- Promover la integración de la prevención, especialmente en las pymes y microempresas.
- Desarrollar y difundir instrumentos que faciliten la coordinación de actividades empresariales

1.3 El papel de la negociación colectiva en la determinación de los sistemas de prevención.

Respecto del papel de la negociación colectiva, debemos decir que no puede introducir nuevas modalidades de sistemas de prevención, distintas de los legales, ya que la norma es imperativa, pero sí modificar los requisitos que determinan que sea obligatorio acudir a uno u otro sistema de prevención, aunque solo si con ello se mejoran los niveles de prevención, teniendo prohibida la rebaja de los estándares preventivos en perjuicio de los trabajadores.

No hay libre elección por el empresario respecto de la adopción de uno u otro sistema de prevención. Las sentencias del Tribunal Supremo de 24 abril 2001 y 3 de noviembre 2005, dejan claro que el artículo 30 LPRL enumera las posibilidades genéricas que cualquier empresa tiene en relación con la adopción de las distintas modalidades de los servicios de prevención. De esta manera, si se tiene más de 500 trabajadores, o 250 trabajadores para las actividades del Anexo I del RSP, o un manifiesto carácter de peligrosidad en sus actividades, y así se determina, se debe recurrir a un Servicio de Prevención Propio (SPP), sin posibilidad de elegir. Ahora bien, el empresario sí podrá optar por un sistema de prevención superior, más riguroso, aun cuando la norma no lo exija (por ejemplo, podría constituir un SPP aun cuando bastara la designación de uno o varios trabajadores).

En cualquier caso, el empresario debe *consultar* a la representación de los trabajadores, si la hubiere, o de forma directa a los propios trabajadores, sobre el sistema de prevención a establecer, y debatir, y, en su caso, acordar con el Comité de Seguridad y Salud de la empresa los criterios a tener en cuenta para la selección de la entidad (caso de que estemos ante un Servicio de Prevención Ajeno-SPA), así como las características técnicas del concierto. El dictamen de la representación de los trabajadores no es vinculante.

La Ley 25/2009 (Ley Ómnibus) refuerza el papel del Comité de Seguridad y Salud, y, de esta manera, se modifica el artículo 39.1 LPRL, determinando entre sus nuevas competencias la de debatir «la elección de la modalidad organizativa de la empresa, y, en su caso, la gestión realizada por las entidades especializadas con las que la empresa hubiera concertado la realización de actividades preventivas».

2. Los sistemas de prevención y los recursos preventivos.

2.1 Los sistemas de prevención de riesgos laborales.

El empresario, con el objeto de prevenir los riesgos laborales en sus centros de trabajo, debe disponer de una organización y medios necesarios.

La LPRL establece distintas posibilidades organizativas, denominada, genéricamente, servicios de prevención (Capítulo IV LPRL, artículos 30 a 32 bis- en su redacción dada por el RD 604/2006 y artículos 10 a 22 bis RSP):

- Asunción directa por el propio empresario.
- Designación de trabajadores.
- Constitución de un Servicio de Prevención Propio.
- Constitución de Servicio de Prevención Mancomunado.
- Concierto con un Servicio de Prevención Ajeno.

En cuanto a las características de los sistemas de prevención podemos señalar las siguientes:

- Los sistemas pueden ser puros o mixtos. No es infrecuente esta última posibilidad, solapándose así la utilización por el empresario de más de una modalidad preventiva.
- El empresario podrá elegir un sistema de prevención con umbrales de protección superiores, aun cuando la norma no lo exija. Puede, por ejemplo, optar por un servicio de prevención propio, aun cuando con la designación de trabajadores o la asunción personal de la organización preventiva por el propio empresario se cumpliera la Ley.
- En todo caso, el empresario debe consultar con los representantes de los trabajadores la designación de los trabajadores encargados de las

actividades de prevención, o el recurso a un servicio de prevención externo (artículos 33. 1 b LPRL y 16.2 y 21.2 RSP).

Dado un concierto con un servicio de prevención ajeno (SPA), o la constitución de un servicio de prevención mancomunado (SPM), si en las empresas existieran Comités de Seguridad y Salud, la decisión a adoptar debe ser debatida, y, en su caso, acordada, en el seno de dicho Comité.

Debe recordarse la modificación del artículo 39.1 LPRL por la Ley 25/2009, en el sentido de que deben debatirse en el seno del Comité de Seguridad y Salud también la elección de la modalidad organizativa de la empresa, y, en su caso, la gestión realizada por las entidades especializadas con las que la empresa hubiera concertado la realización de actividades preventivas.

Asimismo, en virtud de la nueva regulación dada por el RD 337/2010 al Reglamento de los Servicios de Prevención y, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 33.1 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, los representantes de los trabajadores deberán ser consultados por el empresario con carácter previo a la adopción de la decisión de concertar la actividad preventiva con uno o varios servicios de prevención ajenos.

Por otra parte, de conformidad con lo dispuesto en el citado artículo 39.1 a), LPRL, los criterios a tener en cuenta para la selección de la entidad con la que se vaya a concertar dicho servicio, así como las características técnicas del concierto, se debatirán y, en su caso se acordarán, en el seno del Comité de Seguridad y Salud de la empresa, en caso de que exista.

La actividad preventiva desarrollada mediante recursos propios, es decir, que no hayan concertado el servicio de prevención con una entidad especializada, deberá someterse a auditoría externa.

Inicialmente, las únicas excepciones al requisito de la auditoría externa eran, por tanto, que la empresa gestionara la prevención mediante concierto con un SPA y también, en determinados supuestos, en caso de asunción personal por el empresario de la organización.

No obstante, en aras de incentivar la internalización de la prevención en el seno de la empresa, el Real Decreto 337/2010, de 19 de marzo, que modifica, entre otros, el Real Decreto 39/1997 (RSP), establece que las *empresas de hasta 50 trabajadores cuyas actividades no sean especialmente peligrosas* (con exclusión

por tanto de las del Anexo I RSP), *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 en función de la escasa complejidad de las actividades preventivas y el limitado número de trabajadores, puedan dar por cumplida la obligación de la auditoría notificando a la autoridad laboral sobre la concurrencia de las condiciones que no hacen necesario recurrir a la misma, según modelo que se publica mediante Anexo II. Ahora bien, la autoridad laboral, previo informe de la Inspección de Trabajo o de los órganos técnicos en materia preventiva de las Comunidades Autónomas, podrá requerir la realización de la auditoría si lo estimara necesario desde el punto de vista preventivo.

Con ello, se exonera a las pymes del coste económico que supone el trámite de la auditoría, promovándose la internalización de la organización preventiva de la empresa, dando cumplimiento así a uno de los objetivos de la Estrategia Española en Seguridad y Salud Laboral.

Los requisitos expuestos son, por tanto, son los siguientes:

- Empresas de hasta 50 trabajadores cuyas actividades no estén incluidas en el anexo I RSP.
- Que desarrollen las actividades preventivas con recursos propios.
- 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.

La consecuencia resultante es que, en dichos supuestos, salvo que la autoridad laboral determine lo contrario, se considerará que han cumplido la obligación de la auditoría cuando cumplimenten y remitan a la autoridad laboral una notificación sobre la concurrencia de las condiciones que no hacen necesario recurrir a la misma, según modelo establecido en el anexo II RSP.

2.2 Los recursos preventivos

Los recursos preventivos complementan las distintas modalidades organizativas, ya vistas. Es una figura creada por la Ley 54/2003, de 12 de diciembre, de reforma del marco normativo de la prevención de riesgos laborales, que modifica la LPRL.

El artículo 32 bis LPRL, en su nueva redacción dada por la Ley 54/2003, determina su obligatoria presencia en el centro de trabajo cuando concurren una serie de circunstancias, que se desarrollan reglamentariamente en el artículo 22 bis RSP.

2.2.1 Supuestos de presencia de los recursos preventivos

Las situaciones en las que se requiere la presencia de recursos preventivos son (a tenor del citado artículo 32 bis 1 LPRL):

- *Cuando los riesgos pueden verse agravados o modificados en el desarrollo del proceso o la actividad, por la concurrencia de operaciones diversas que se desarrollan sucesiva o simultáneamente* y que hagan preciso el control de la concreta aplicación de los métodos de trabajo. El legislador está pensando en supuestos de contratas y subcontratas en un mismo centro de trabajo, por ejemplo, en el sector de la construcción, aunque este dispone ya de una norma específica donde se regulan estos aspectos, el RD 1627/1997, de 24 de octubre, por el que se establecen disposiciones mínimas de seguridad y salud en las obras de construcción. En estos casos en que estamos gestionando la prevención en obras de construcción, será necesaria, amén de la presencia de los recursos preventivos, la existencia de un *coordinador de seguridad y salud en fase de ejecución de obra*, figura obligatoria cuando en una misma obra trabaja más de una empresa, o una empresa y un trabajador autónomo.
- *Cuando se realicen actividades o procesos peligrosos o con riesgos especiales*. El artículo 22 bis, en su apartado 1, b) RSP, contiene un listado de actividades que se consideran especialmente peligrosas a efectos de la exigencia de la presencia de recursos preventivos:
 - Trabajos con riesgos especialmente graves de caída desde altura, por las particulares características de la actividad desarrollada, los procedimientos aplicados, o el entorno del puesto de trabajo.
 - Trabajos con riesgo de sepultamiento o hundimiento.
 - Actividades en las que se utilicen máquinas que carezcan de declaración CE de conformidad por ser su fecha de comercialización anterior a la exigencia de tal declaración con carácter obligatorio, que sean del mismo tipo que aquellas para las que la normativa sobre comercialización de máquinas requiere la intervención de un organismo notificado en el procedimiento de certificación, cuando la protección del trabajador no esté

suficientemente garantizada no obstante haberse adoptado las medidas reglamentarias de aplicación.

- Trabajos en espacios confinados. A estos efectos, se entiende por espacio confinado el recinto con aberturas limitadas de entrada y salida y ventilación natural desfavorable, en el que pueden acumularse contaminantes tóxicos o inflamables o puede haber una atmósfera deficiente en oxígeno, y que no está concebido para su ocupación continuada por los trabajadores.
- Trabajos con riesgo de ahogamiento por inmersión, salvo lo dispuesto en el apartado 8.a de este artículo, referido a los trabajos en inmersión con equipo subacuático.

— *Cuando la presencia sea requerida por la Inspección de Trabajo.*

2.2.2 La finalidad del recurso preventivo.

La finalidad de los recursos preventivos es vigilar el cumplimiento de las medidas preventivas.

Su presencia tiene carácter temporal, mientras duren las circunstancias que motiven su presencia. Son trabajos que, por su concurrencia con otras actividades, o por su peligrosidad o riesgo especial, o por así determinarlo la Inspección de Trabajo, requieren de la presencia de una o varias personas que supervisen el cumplimiento de las medidas preventivas y que estas sean eficaces para cumplir sus objetivos de salvaguardar la seguridad y salud laboral de los trabajadores.

Los recursos preventivos deben tener capacidad suficiente, disponer de medios necesarios y ser suficientes en número, debiendo *permanecer* en el centro de trabajo durante el tiempo en que se mantenga la situación de riesgo, lo que hace exigible su presencia.

2.2.3 Quienes pueden ser recursos preventivos

La Ley establece quiénes pueden ser recursos preventivos en la empresa, refiriéndose siempre a personas, que son las que realizan la vigilancia de determinados trabajos de especial riesgo:

- Trabajadores designados por la empresa.
- Trabajadores de los servicios de prevención, propios o ajenos.

- Trabajadores asignados con cualificación, conocimientos y experiencia necesarios en las actividades y procesos descritos, y cuenten con la formación adecuada (deben tener al menos la formación de nivel básico de 50 horas, con los módulos previstos en el Real Decreto 39/1997, que regula los Servicios de Prevención).

2.2.4 Recursos preventivos y evaluación de riesgos.

La evaluación de riesgos laborales (o los planes de seguridad en las obras de construcción) identificará los trabajos o tareas integrantes del puesto de trabajo ligados a las actividades o a los procesos peligrosos o con riesgos especiales, quedando determinada la forma de llevar a cabo la presencia de los recursos preventivos en la planificación de la actividad preventiva.

Si la necesidad de los recursos preventivos es requerida por la Inspección de Trabajo, procederá el empresario de inmediato a la revisión de la evaluación de riesgos cuando esta no contemple las situaciones de riesgo detectadas y a la modificación de la planificación de la actividad preventiva.

La presencia de los recursos preventivos tiene como objeto vigilar el cumplimiento de las actividades preventivas en relación con los riesgos que determinan su necesidad para conseguir su adecuado control, incluyendo la comprobación de la eficacia de las actividades preventivas.

2.2.5 Los recursos preventivos en el sector de la construcción.

Los recursos preventivos en el sector de la construcción están regulados en la disposición adicional única del RD 1627/1997, de 24 de octubre, añadida por el RD 604/2006, de 19 de mayo.

El recurso preventivo debe designarlo cada contratista, entendiéndose por tal aquella persona física o jurídica que contrata directamente con el promotor parte o la totalidad de la obra, con arreglo al proyecto y al contrato.

El plan de seguridad y salud de la obra debe determinar la forma de llevar a cabo la presencia de los recursos preventivos. El plan de seguridad lo elabora el contratista y lo aprueba el coordinador de seguridad y salud o, en caso de no existir, la dirección facultativa. La disposición adicional única reseñada, añade que:

- Cuando, como resultado de la vigilancia se observe un deficiente cumplimiento de las actividades preventivas, las personas a las que se asigne la presencia deberán dar las instrucciones necesarias para el correcto e inmediato cumplimiento de las actividades preventivas y poner tales circunstancias en conocimiento del empresario para que este adopte las medidas necesarias para corregir las deficiencias observadas, si estas no hubieran sido aún subsanadas.
- Cuando como resultado de la vigilancia, se observe ausencia, insuficiencia o falta de adecuación de las medidas preventivas, las personas a las que se asigne esta función deberán poner tales circunstancias en conocimiento del empresario, que procederá de manera inmediata a la adopción de las medidas necesarias para corregir las deficiencias y a la modificación del plan de seguridad y salud.

Por tanto, la función del recurso preventivo en construcción es vigilar en determinadas tareas de especial riesgo el cumplimiento del Plan de Seguridad, poniendo de manifiesto y advirtiendo las deficiencias de las medidas preventivas, e incluso la ineficacia, en su caso, del Plan de Seguridad.

El recurso preventivo en construcción está supeditado a las instrucciones técnicas del Coordinador de Seguridad y Salud.

3. Análisis de distintas modalidades preventivas.

3.1 Asunción personal por el empresario de la actividad preventiva.

Esta posibilidad se encuentra regulada en el artículo 30.5 LPRL y en el artículo 11 RSP.

La asunción personal por el empresario responde a un tratamiento diferenciado y favorable para las pequeñas y medianas empresas, acorde con el fin de simplificar trámites y facilitar el cumplimiento de las obligaciones preventivas. Ya hemos reseñado que es uno de los objetivos de la Estrategia española y que tanto la Ley 25/2009, como el RD 337/2010, van en esta dirección. En todo caso, esta posibilidad no es obligatoria para el empresario, es una facultad.

ÍNDICE

TEMA I: LOS SISTEMAS DE PREVENCIÓN.....	7
1. La posición comunitaria y española respecto de los sistemas de prevención.....	9
1.1 La posición de la Unión Europea respecto de los sistemas de prevención.....	9
1.2 La posición española y los objetivos de la Estrategia Española de Seguridad y Salud.....	10
1.3 El papel de la negociación colectiva en la determinación de los sistemas de prevención.....	12
2. Los sistemas de prevención y los recursos preventivos.....	13
2.1 Los sistemas de prevención de riesgos laborales.....	13
2.2 Los recursos preventivos.....	15
3. Análisis de las distintas modalidades preventivas.....	19
3.1 Asunción personal por el empresario de la actividad preventiva.....	19
3.2 Designación empresarial de los trabajadores encargados de la actividad preventiva.....	23
3.3 Servicios de prevención: concepto, características, funciones y clases.....	27
4 Las auditorias de los servicios de prevención.....	44
4.1 Concepto.....	44
4.2 Regulación.....	44
Cuestionario del tema.....	48
TEMA II: NORMA ISO 45001. SISTEMAS DE GESTION DE SALUD Y SEGURIDAD EN EL TRABAJO. REQUISITOS Y ORIENTACION PARA EL USO.....	49
1. Introducción.....	51
2. Normalización.....	52
2.1. La Asociación Española de Normalización, UNE.....	53
2.2. La Organización Internacional de Estandarización (ISO).....	53
3. ISO 45.001.....	54
3.1. Contenido ISO 45.001.....	55
4. Auditorias.....	66

4.1. Auditorías legales frente a auditorías ISO 45001.....	68
5. Implantación de ISO 45001 y procedimientos mínimos necesarios.	69
6. Correspondencia entre la Ley de prevención de riesgos Laborales y la Norma ISO 45001.....	70
Cuestionario del tema.....	72
TEMA III: LA COORDINACIÓN DE LA PREVENCIÓN EN SUPUESTOS DE ACTIVIDAD MÚLTIPLE DE LA PRESTACIÓN LABORAL	73
1. Cuestiones generales	75
1.1 Normativa reguladora	75
1.2 Los supuestos del Real Decreto 171/2004	75
1.3. Análisis de las disposiciones generales del RD 171/2004	76
2. Concurrencia de trabajadores de varias empresas en un mismo lugar de trabajo.....	78
2.1 Obligaciones de información recíproca	79
2.2 Establecimiento de medios de coordinación	81
3. Obligaciones del empresario titular del centro de trabajo	82
3.1 Cumplimiento del deber de cooperación	83
3.2 Deber de información del empresario titular	83
3.3 Deber de facilitar instrucciones del empresario titular	84
3.4 Medidas a adoptar por los empresarios concurrentes	85
4. Las obligaciones en contratas y subcontratas de obras y servicios	86
4.1 Contratas y subcontratas de propia actividad, cuando la actividad se realice en el centro de trabajo de la empresa principal.....	86
4.2 Contratas y subcontratas, que no sean de propia actividad	93
4.3 Contratas o subcontratas, sean o no de propia actividad, cuando los trabajadores utilicen maquinaria, equipos o productos y materias primas o útiles proporcionados por la empresa principal	94
5. Especial referencia a los medios de coordinación. Análisis del capítulo V del RD 171/2004.....	95
5.1 Los medios de coordinación	95
5.2 El procedimiento	97
5.3 Los encargados de la coordinación.....	98
5.4 Funciones de la coordinación.....	99
5.5 Facultades	99
5.6 Requisitos	99
6. Los derechos de los representantes de los trabajadores.....	100
7. Otros supuestos. Obligaciones respecto del trabajador autónomo	101
7.1 Obligaciones generales	101

7.2 El Estatuto del Trabajo Autónomo: La Ley 20/2007, de 11 de julio (LETA)	102
7.3 La aplicación matizada de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales	104
7.4 Los trabajadores autónomos en el sector de la construcción	105
Cuestionario del tema.....	107

TEMA IV: LA PARTICIPACION DE LOS TRABAJADORES Y SUS REPRESENTANTES EN MATERIA DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO	109
1. El derecho de participación de los trabajadores	111
1.1 Regulación jurídica.....	111
1.2 La obligación empresarial de consulta	114
2. Fundamentos de la participación.....	117
3. Órganos de participación	118
3.1 Órganos de participación genérica	119
3.2 Órganos de participación especializada: el delegado de prevención	131
4. El comité de seguridad y salud	131
4.1 Características	131
4.2 Constitución	131
4.3 Composición	132
4.4 Funcionamiento.....	133
4.5 Competencias	133
4.6 Facultades	134
5. Otros órganos específicos establecidos por la negociación colectiva	135
Cuestionario del tema.....	139

TEMA V: LA PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES EN EL SECTOR DE LA CONSTRUCCIÓN.....	141
1. La normativa específica en seguridad y salud en las obras de construcción	143
1.1 La documentación de la seguridad de la obra en fase de proyecto... ..	144
1.2 El plan de seguridad y salud	148
1.3 El coordinador de seguridad y salud.....	152
1.4 Obligaciones de los agentes intervinientes	159
1.5 Principios generales aplicables durante la ejecución de la obra	161
1.6 El libro de incidencias	162
1.7 Paralización de los trabajos.....	163

1.8 Derechos de consulta y participación de los trabajadores.....	164
2. La normativa reguladora de la subcontratación en el sector de la construcción.....	164
2.1 Motivos para la promulgación de la Ley	165
2.2 Las grandes novedades de la Ley	166
2.3 Objeto y ámbito de la Ley.....	167
2.4 Los agentes intervinientes.....	170
2.5 Requisitos de calidad y solvencia exigibles al contratista y subcontratista	172
2.6 Limitaciones a la subcontratación	176
2.7 Excepciones a las limitaciones de subcontratar	177
2.8 Deber de vigilancia y responsabilidades derivadas de su incumplimiento	180
2.9 Documentación de la subcontratación	180
3. Comunicación de apertura del centro de trabajo en construcción y derogación del aviso previo	182
Cuestionario del tema.....	187
 TEMA VI: PERSPECTIVA DE GÉNERO.....	189
1. Neutralidad de género en la política de seguridad y salud laboral	191
2. La Unión Europea y la perspectiva de género en el ámbito de la seguridad y salud laboral.....	192
3. La perspectiva de género y la actuación de las Administraciones Públicas en salud laboral	194
4. Infra-reconocimiento de EP en las mujeres	195
5. Las enfermedades relacionadas con el trabajo y la colaboración entre el SPS y los SP	196
6. La perspectiva de género y la Ley de Prevención de Riesgos Laborales	197
6.1 La protección de la mujer frente a los riesgos por razón de sexo.....	198
6.2 Riesgos por razón de género	202
Cuestionario del tema.....	208
 TEMA VII: RIESGOS EMERGENTES	209
1. Introducción.....	211
2. Nuevas relaciones laborales.	212
2.1. Economía informal.	212
2.2. Precariedad en el trabajo y subcontratación.....	212
2.3. Economía colaborativa y trabajadores contingentes.....	214
3. Envejecimiento de la población trabajadora.	215
3.1. El envejecimiento de la población.....	215

3.2. Las consideraciones sociales.....	215
3.3. Riesgos y edad.....	216
3.4. Conclusión.	217
4. Nuevos contaminantes químicos.....	217
4.1. Nanomateriales.....	218
4.2. Disruptores endocrinos.	229
5. Pandemias y los entornos laborales.....	235
5.1. Efectos de las gripes zoonóticas en los humanos	236
5.2 Actuaciones preventivas en las empresas frente a pandemias	237
6. Reclasificación de la peligrosidad de contaminantes.	240
6.1. La sílice cristalina.....	242
7. Desconexión digital, interferencia entre el lugar del trabajo y la vida privada del trabajador.....	249
7.1. El Teletrabajo	249
7.2. Factores psicosociales y estrés.	254
7.3. Legislación sobre desconexión digital.	256
7.4. Conclusiones.....	257
Cuestionario del tema.....	259

TEMA VIII: ANÁLISIS DEL COSTE-BENEFICIO DE LA ACCIÓN PREVENTIVA	261
1. Introducción.....	263
2. La economía del bien común	264
3. El análisis coste-beneficio de la prevención de riesgos.....	267
3.1. La rentabilidad de la acción preventiva	267
3.2. Los costes de la no prevención.....	272
3.3. Costes directos e indirectos. Asegurables y no asegurables.....	276
3.4. Una relación no exhaustiva de las pérdidas causadas por la no prevención. Gastos fijos y gastos variables	278
4. Retos en el análisis de los datos de siniestralidad y de los beneficios de la acción preventiva para evitarlos	281
4.1. Síntesis de los métodos históricos para calcular los costes de la siniestralidad	283
5. Los costes tangibles y los costes intangibles	297
6. Costes derivados de incumplimientos legales y reglamentarios	301
7. El factor humano en la consideración de ingresos y gastos de las acciones preventivas.....	304
8. El rendimiento creciente de la prevención. La apuesta por los valores intangibles	307

9. Conclusiones.....	310
Cuestionario del tema.....	311
CASOS PRACTICOS.....	313
Práctica número 1. Acoso laboral versus acoso sexual y por razón de sexo	315
Práctica número 2. Acoso moral o psicológico, acoso sexual y acoso por razón de sexo	317
Práctica número 3. ISO 45001.....	319
Práctica número 4. ISO 45001.....	321
Práctica número 5. Acoso laboral	323
Práctica número 6. Acoso laboral	325
Práctica número 7. Acoso laboral en la Administración	327
Práctica número 8. Reconocimiento del riesgo durante la lactancia natural	330
Práctica número 9. Organización de la prevención e intervención de los trabajadores	332
Práctica número 10. Exoneración de responsabilidad penal del empresario. El caso del albañil parapléjico	335
Práctica número 11. El recargo de prestaciones por falta de medidas de seguridad	337
Práctica número 12. El recargo de prestaciones por falta de medidas de seguridad	339
Práctica número 13. Responsabilidad penal por accidente de trabajo. Caída desde la plataforma de un andamio motorizado	341
Práctica número 14. Caída por el hueco del ascensor	343
Práctica número 15. Aplicación de la Ley Reguladora de la Subcontratación en el sector de la Construcción	345
Práctica número 16. Responsabilidad penal del Alcalde por el accidente laboral de dos operarios cuando colocaban el alumbrado navideño en las calles del municipio	347
Práctica número 17. Coordinación de actividades empresariales	349
Práctica número 18. Cálculo de los costes de la no prevención. Método de Heinrich	351
Práctica número 19. Cálculo de los costes asociados a los accidentes de trabajo. Método combinado de Heinrich y de Simonds	354
Práctica número 20. Riesgos emergentes. Nanotecnología.....	355
Práctica número 21. Riesgos emergentes. Sílice cristalina.....	357
Práctica número 22. Riesgos emergentes. Sensibilización química.....	360
Práctica número 23. Riesgos emergentes. Síndrome del edificio enfermo	363
Práctica número 24. Recursos preventivos e ingesta de alcohol.....	366
Práctica número 25. Acoso laboral versus acoso sexual y por razón de sexo ..	369

ISBN 978-84-1340-147-8



9 788413 401478

SOCIALES



colección
textos docentes



1542

Prensas de la Universidad
Universidad Zaragoza