

## TEMA 6

**PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES.  
LA LEY 31/1995, DE 8 DE NOVIEMBRE, DE PREVENCIÓN DE  
RIESGOS LABORALES: DERECHOS Y OBLIGACIONES;  
CONSULTA Y PARTICIPACIÓN DE LOS TRABAJADORES.  
ORGANIZACIÓN DE LA PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES  
EN EL SERVICIO ANDALUZ DE SALUD: LAS UNIDADES DE  
PREVENCIÓN EN LOS CENTROS ASISTENCIALES DEL SERVICIO  
ANDALUZ DE SALUD. MANEJO DE SUSTANCIAS BIOLÓGICAS.  
HIGIENE DE MANOS. LA POSTURA. LAS PANTALLAS  
DE VISUALIZACIÓN DE DATOS. EL PINCHAZO ACCIDENTAL.  
AGRESIONES A PROFESIONALES.  
CONTROL DE SITUACIONES CONFLICTIVAS.**

### 1. PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES

- 1.1. LA PREVENCIÓN
- 1.2. LAS CONDICIONES DE TRABAJO
- 1.3. EL RIESGO LABORAL
- 1.4. LOS DAÑOS DERIVADOS DEL TRABAJO
- 1.5. LOS ACCIDENTES DE TRABAJO
- 1.6. LAS ENFERMEDADES PROFESIONALES

### 2. DERECHOS DE LOS TRABAJADORES

- 2.1. INTRODUCCIÓN
- 2.2. DERECHO A LA PROTECCIÓN FRENTE A LOS RIESGOS LABORALES
- 2.3. DERECHO A QUE LOS RIESGOS SEAN EVALUADOS Y SE PLANIFIQUE LA ACTIVIDAD PREVENTIVA
- 2.4. DERECHO A DISPONER DE EQUIPOS DE PROTECCIÓN INDIVIDUAL
- 2.5. DERECHO A RECIBIR INFORMACIÓN
- 2.6. DERECHO A EFECTUAR PROPUESTAS
- 2.7. DERECHO A LA INFORMACIÓN
- 2.8. DERECHO A QUE SE ADOPTEN LAS MEDIDAS NECESARIAS DE PRIMEROS AUXILIOS, LUCHA CONTRA INCENDIOS Y EVACUACIÓN DE TRABAJADORES
- 2.9. DERECHO A QUE SE ADOPTEN MEDIDAS ANTE RIESGOS GRAVES E INMINENTES
- 2.10. DERECHO A LA VIGILANCIA DE LA SALUD
- 2.11. DERECHO A LA PROTECCIÓN DE LOS TRABAJADORES ESPECIALMENTE SENSIBLES A DETERMINADOS RIESGOS
- 2.12. DERECHO A LA PROTECCIÓN DE LA MATERNIDAD
- 2.13. DERECHO A LA PROTECCIÓN DE LOS TRABAJADORES MENORES

### 3. OBLIGACIONES DE LOS TRABAJADORES

- 4. CONSULTA Y PARTICIPACIÓN DE LOS TRABAJADORES**
  - 4.1. CONSULTA A LOS TRABAJADORES**
  - 4.2. PARTICIPACIÓN DE LOS TRABAJADORES**
    - 4.2.1. Delegados de prevención
    - 4.2.2. Comité de seguridad y salud
- 5. ORGANIZACIÓN DE LA PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES EN EL SERVICIO ANDALUZ DE SALUD**
  - 5.1. REGULACIÓN JURÍDICA**
  - 5.2. LAS UNIDADES DE PREVENCIÓN EN LOS CENTROS ASISTENCIALES DEL SERVICIO ANDALUZ DE SALUD**
    - 5.2.1. Concepto
    - 5.2.2. Clasificación
    - 5.2.3. Funcionamiento
    - 5.2.4. Organización y medios
    - 5.2.5. Funciones
    - 5.2.6. Vigilancia de la salud
  - 5.3. LA UNIDAD DE COORDINACIÓN DE LA PREVENCIÓN**
    - 5.3.1. Constitución
    - 5.3.2. Funciones
- 6. MANEJO DE SUSTANCIAS BIOLÓGICAS**
  - 6.1. INTRODUCCIÓN**
  - 6.2. DEFINICIÓN Y CLASIFICACIÓN DE AGENTES BIOLÓGICOS**
  - 6.3. VIAS DE TRANSMISIÓN**
  - 6.4. ESPECIFICACIONES DE LOS LUGARES DE TRABAJO EN FUNCIÓN DE LOS AGENTES BIOLÓGICOS MANIPULADOS**
  - 6.5. MANIPULACIÓN SEGURA DE AGENTES BIOLÓGICOS**
    - 6.5.1. Recepción de muestras
    - 6.5.2. Operaciones diversas de laboratorio
    - 6.5.3. Transporte de material biológico
    - 6.5.4. Almacenamiento de muestras biológicas
    - 6.5.5. Tratamiento de los residuos generados por los laboratorios que manipulan agentes biológicos
- 7. HIGIENE DE MANOS**
  - 7.1. INTRODUCCIÓN**
  - 7.2. TÉCNICA DE LAVADO DE MANOS**
- 8. LA POSTURA**
  - 8.1. LA POSTURA EN EL LUGAR DE TRABAJO**
  - 8.2. RECOMENDACIONES PREVENTIVAS RELACIONADAS CON EL ASIENTO DE TRABAJO**
- 9. LAS PANTALLAS DE VISUALIZACIÓN DE DATOS**
  - 9.1. CONCEPTO**
  - 9.2. RIESGOS ASOCIADOS**
  - 9.3. RECOMENDACIONES PREVENTIVAS RELACIONADAS CON LAS PANTALLAS DE VISUALIZACIÓN**
    - 9.4.1. Caracteres de la pantalla
    - 9.4.2. Estabilidad de la imagen
    - 9.3.3. Luminancia, contraste, polaridad y control de reflejos
    - 9.3.3. Luminancia, contraste, polaridad y control de reflejos
    - 9.3.4. La colocación de la pantalla y uso de atril

## **10. EL PINCHAZO ACCIDENTAL**

### **10.1. INTRODUCCIÓN**

### **10.2. MEDIDAS PREVENTIVAS**

### **10.3. MATERIALES O DISPOSITIVOS DE BIOSEGURIDAD**

10.3.1. Jeringas y equipos de inyección

10.3.2. Extracción de sangre

10.3.3. Otros sistemas de seguridad

### **10.4. MEDIDAS POSTERIORES A UN PINCHAZO ACCIDENTAL**

### **10.5. DECLARACIÓN Y REGISTRO DE LA EXPOSICIÓN ACCIDENTAL**

## **11. AGRESIONES A PROFESIONALES**

### **11.1. INTRODUCCIÓN**

### **11.2. TIPOS DE AGRESIONES**

### **11.3. TIPOS DE VÍCTIMAS**

### **11.4. CAUSAS DE LAS AGRESIONES**

### **11.5. MEDIDAS IMPLANTADAS**

### **11.6. ESPECIAL CONSIDERACIÓN DE LAS AGRESIONES A PROFESIONALES DEL SERVICIO ANDALUZ DE SALUD**

11.6.1. Medidas de prevención

11.6.2. Medidas de atención a los profesionales

11.6.3. Medidas para el agresor

## **12. CONTROL DE SITUACIONES CONFLICTIVAS**

### **12.1. LAS SITUACIONES CONFLICTIVAS ENTRE PACIENTES Y PROFESIONALES DE LA SANIDAD**

12.1.1. Algunas consideraciones en torno a la entrevista

12.1.2. Encuentros difíciles y desencuentros que crispán

12.1.3. La violencia en la relación profesional sanitario-paciente

12.1.3. Indicadores de riesgo de conducta violenta

### **12.2. MANEJO DEL PACIENTE O FAMILIAR AGRESIVO**

## 1. PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES

### 1.1. La prevención

La Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales (LPRL) define la prevención como *«el conjunto de actividades o medidas adoptadas o previstas en todas las fases de actividad de la empresa con el fin de evitar o disminuir los riesgos derivados del trabajo»*.

La planificación de la prevención es el conjunto de actividades que establecen los objetivos y especificaciones necesarias para desarrollar la acción preventiva y para la aplicación de los elementos del sistema de gestión de la prevención de riesgos laborales.

La política de prevención consta de las directrices y objetivos generales de una organización relativos a la prevención de riesgos laborales tal y como se expresan formalmente por la dirección.

La LPRL establece los que denomina *«principios de la acción preventiva»* con arreglo a los que el empresario (administración) cumplirá las concretas obligaciones que integran el deber general de protección. (art. 15.1 de la LPRL). Dichos principios son los siguientes:

- a) Evitar los riesgos.
- b) Evaluar los riesgos que no se puedan evitar.
- c) Combatir los riesgos en su origen.
- d) Adaptar el trabajo a la persona, en particular, en lo que respecta a la concepción de los puestos de trabajo, así como a la elección de los equipos y de los métodos de trabajo y de producción, con miras, en particular, a atenuar el trabajo monótono y repetitivo y a reducir los efectos del mismo en la salud.
- e) Tener en cuenta la evolución de la técnica.
- f) Sustituir lo peligroso por lo que entrañe poco o ningún peligro.
- g) Planificar la prevención planificando un conjunto coherente que integre en ella la técnica, la organización del trabajo, esto es, lo que se ha dado en llamar «seguridad o prevención integrada» en el proceso de producción de la empresa.
- h) Adoptar medidas que antepongan la protección colectiva a la individual.
- i) Dar las debidas instrucciones a los trabajadores.
- j) Tomar en consideración las capacidades profesionales de los empleados en materia de seguridad y de salud en el momento de encomendarles las tareas.
- k) Adoptar las medidas necesarias a fin de garantizar que sólo los empleados que hayan recibido información suficiente y adecuada puedan acceder a las zonas de riesgo grave y específico.

## 1.2. Las condiciones de trabajo

La OMS define las condiciones de trabajo como *«el conjunto de variables que definen la realización de una tarea concreta y el entorno en que ésta se realiza, en cuanto que determinan la salud del trabajador en la triple dimensión física, psíquica y social»*.

De acuerdo con el art. 4.7 de la LPRL *«se entenderá como condición de trabajo cualquier característica del mismo que pueda tener una influencia significativa en la generación de riesgos para la seguridad y la salud del trabajador. Quedan específicamente incluidas en esta definición:*

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

El concepto de condiciones de trabajo abarca un conjunto de variables que definen la realización de un trabajo concreto y el entorno en el que éste se desarrolla, desde el punto de vista físico y de organización del trabajo. Este conjunto de variables hace referencia a aspectos de la tarea concreta y contenido más o menos intrínseco de cada trabajo: cualificación requerida, exigencias del puesto, etc; así como al entorno físico y organizativo en el que se realiza: condiciones ambientales de iluminación, ruido, temperatura, carga mental, jornada, ritmo de trabajo, etc.

Uno de los aspectos que contempla la LPRL consiste en optimizar las condiciones de trabajo; para ello no sólo se deben tener los medios, métodos y/o técnicas que permiten identificar cuáles son estas condiciones de trabajo, sino que además se tiene que poder valorar su grado de adecuación: desde identificar situaciones muy desfavorables que se tienen que modificar con urgencia, a situaciones donde las condiciones de trabajo, en principio, son adecuadas.

## 1.3. El riesgo laboral

Es evidente que el trabajo y la salud están estrechamente relacionados, ya que el trabajo es una actividad que el individuo desarrolla para satisfacer sus necesidades, al objeto de disfrutar de una vida digna. También gracias al trabajo podemos desarrollarnos tanto física como intelectualmente.

Junto a esta influencia positiva del trabajo sobre la salud existe otra negativa, la posibilidad de perder la salud debido a las malas condiciones en las que se realiza el trabajo, y que pueden ocasionar daños a nuestro bienestar físico, mental y social (accidentes laborales, enfermedades...).

Por tanto, podríamos decir que los riesgos son aquellas situaciones que pueden romper el equilibrio físico, psíquico y social de los trabajadores.

La LPRL define el riesgo laboral se define como *«la posibilidad de que un trabajador sufra un determinado daño derivado del trabajo. Para calificar un riesgo desde el punto de vista de su gravedad, se valorarán conjuntamente la probabilidad de que se produzca el daño y la severidad del mismo»* (art. 4.2). *«Se entenderá como riesgo laboral grave e inminente aquel que resulte probable racionalmente que se materialice en un futuro inmediato y pueda suponer un daño grave para la salud de los trabajadores. En el caso de exposición a agentes susceptibles de causar daños graves a la salud de los trabajadores, se considerará que existe un riesgo grave e inminente cuando sea probable racionalmente que se materialice en un futuro inmediato una exposición a dichos agentes de la que puedan derivarse daños graves para la salud, aun cuando éstos no se manifiesten de forma inmediata»* (art. 4.4).

Como se puede observar en el concepto de riesgo intervienen de forma decisiva, la probabilidad de que se materialice y la expectativa de los daños que se puedan producir.

Así, cabe considerar la posibilidad de un peligro alto que no entrañe riesgo alguno. Esta situación podría presentarse por ejemplo en el supuesto de un producto altamente tóxico, incluso letal, para el que resulte improbable que tal peligro se materialice, cuando el producto perfectamente protegido en envase hermético y adecuadamente almacenado, no se utilice.

La evaluación de riesgos es el proceso mediante el cual se obtiene la información necesaria para que la organización esté en condiciones de tomar una decisión apropiada sobre la oportunidad de adoptar acciones preventivas y, en tal caso, sobre el tipo de acciones que deben adoptarse.

El art. 3.1 del Reglamento de los Servicios de Prevención define la evaluación de riesgos laborales como *«el proceso dirigido a estimar la magnitud de aquellos riesgos que no hayan podido evitarse, obteniendo la información necesaria para que el empresario esté en condiciones de tomar una decisión apropiada sobre la necesidad de adoptar medidas preventivas y, en tal caso, sobre el tipo de medidas que deben adoptarse»*.

De la definición anterior se derivan dos objetivos centrales perseguidos por la evaluación de riesgos:

- a) Por una parte conocer la magnitud o entidad de los riesgos que no hayan podido evitarse. Riesgos que van a venir referidos tanto al conjunto de la empresa (administración) o centro de trabajo como a cada uno de los puestos de trabajo.
- b) Tener la información necesaria acerca de tales riesgos a fin de tomar las decisiones adecuadas. Esto es, recae sobre el empresario (administración) la obligación de concretar, a la vista de los resultados de la evaluación de riesgos, cuáles son las «medidas necesarias» que debe adoptar para garantizar la seguridad y la salud de los trabajadores.

#### 1.4. Los daños derivados del trabajo

De acuerdo con el art. 4.3 de la LPRL «*se considerarán como daños derivados del trabajo las enfermedades, patologías o lesiones sufridas con motivo u ocasión del trabajo*».

Los daños derivados del trabajo serían los efectos derivados de los riesgos laborales, como las heridas, lesiones óseas, etc. derivadas de posibles caídas, golpes, etc. en el transcurso.

La Medicina del Trabajo la define la OMS como «*la especialidad médica que, actuando aislada o comunitariamente, estudia los medios preventivos para conseguir el más alto grado posible de bienestar físico, psíquico y social de los trabajadores, en relación con la capacidad de trabajo de éstos, con las características y riesgos de su trabajo, el ambiente laboral y la influencia de éste en su entorno; así como promueve los medios para el diagnóstico, tratamiento, adaptación, rehabilitación y calificación de la patología producida o condicionada por el trabajo*».

#### 1.5. Los accidentes de trabajo

Según el art. 115 de la Ley General de la Seguridad Social se entiende por accidente de trabajo toda lesión corporal que el trabajador sufra con ocasión o por consecuencia del trabajo que ejecuta por cuenta ajena.

Siguiendo con la misma referencia legal, tendrán la consideración de accidentes de trabajo:

- a) Los que sufra el trabajador al ir o al volver del trabajo. (accidente in itinere).
- b) Los que sufra el trabajador como consecuencia u ocasión del desempeño de cargos electivos de carácter sindical, así como los ocurridos al ir o volver del lugar en que ejecuta sus funciones.
- c) Los ocurridos con ocasión o por consecuencia de las tareas que aún siendo distintas de las de su categoría profesional realice el trabajador en cumplimiento de las órdenes del empresario.
- d) Los acaecidos en actos de salvamento y otros de naturaleza análoga, cuando tengan conexión con el trabajo.
- e) Las enfermedades profesionales no incluidas en el cuadro sobre estas enfermedades, y que se pruebe son por causa exclusiva del trabajo que realiza.
- f) Las enfermedades o defectos padecidos con anterioridad por el trabajador que se agraven, como consecuencia del accidente.
- g) Las complicaciones que modifiquen las consecuencias del accidente (en cuanto a naturaleza, duración o gravedad) y que deriven del mismo proceso de curación.

Se presume, salvo que exista prueba de lo contrario, que son accidentes de trabajo todas las lesiones que sufra el trabajador durante el tiempo y en el lugar de trabajo. No se considera accidente de trabajo ni las debidas a fuerza mayor (un fenómeno de tal naturaleza que no guarde ninguna relación con el trabajo que se realiza, como un terremoto,...) o las que sean debidas a dolo o imprudencia temeraria por parte del trabajador.

Se puede definir el accidente desde un punto de vista técnico, como todo suceso anormal no querido, no deseado y no programado, que se presenta de forma inesperada, (aunque normalmente es evitable) que interrumpe la continuidad del trabajo y que puede causar lesiones a los trabajadores.

La LPRL en su artículo 16.3 obliga al empresario (administración) a investigar los hechos que hayan producido un daño para la salud de los trabajadores, a fin de detectar las causas de estos hechos. De aquí se deduce que dicha obligación se extiende a la investigación de todos aquellos accidentes con consecuencias lesivas para los trabajadores afectados.

Con criterios estrictamente preventivos, la investigación debe extenderse a todos los accidentes laborales que, independientemente de sus consecuencias, tengan un potencial lesivo para las personas, ya que se debe aceptar como premisa indiscutible que una vez se desencadena la secuencia que tiene como resultado el accidente, las consecuencias del mismo pueden ser, en muchas ocasiones, fruto del propio azar.

## 1.6. Las enfermedades profesionales

El artículo 116 de la Ley General de la Seguridad Social define la enfermedad profesional como *«toda aquella contraída a consecuencia del trabajo ejecutado por cuenta ajena en las actividades que se especifican en el cuadro aprobado por el Decreto 1995/78 del 12 de mayo (BOE 25/8/78), y que esté provocada por la acción de los elementos o sustancias que en este cuadro se indiquen para cada enfermedad profesional»*.

Las enfermedades contraídas por el trabajador como consecuencia del trabajo y que no están contempladas como enfermedades profesionales serán consideradas como accidentes de trabajo

Desde el punto de vista técnico, se considera enfermedad profesional o enfermedad derivada del trabajo *«aquel deterioro lento y paulatino de la salud del trabajador, producido por una exposición crónica a situaciones adversas, sean éstas producidas por el ambiente en el que se desarrolla el trabajo o por la forma en que éste se encuentra organizado»*.

Por lo tanto, si la enfermedad profesional es un deterioro lento y paulatino de la salud, puede aparecer después de varios años de exposición a la condición peligrosa, sin que se pueda esperar a que aparezcan los síntomas para actuar, ya que generalmente los efectos de estas enfermedades son irreversibles.



---

## 2. DERECHOS DE LOS TRABAJADORES

### 2.1. Introducción

El Capítulo III de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, regula un conjunto de derechos y obligaciones derivados o correlativos del derecho básico de los trabajadores a su protección, así como, de manera más específica, las actuaciones a desarrollar en situaciones de emergencia o en caso de riesgo grave e inminente, las garantías y derechos relacionados con la vigilancia de la salud de los trabajadores, con especial atención a la protección de la confidencialidad y el respeto a la intimidad en el tratamiento de estas actuaciones, y las medidas particulares a adoptar en relación con categorías específicas de trabajadores, tales como los jóvenes, las trabajadoras embarazadas o que han dado a luz recientemente y los trabajadores sujetos a relaciones laborales de carácter temporal.

Entre las obligaciones empresariales que establece la Ley, además de las que implícitamente lleva consigo la garantía de los derechos reconocidos al trabajador, cabe resaltar el deber de coordinación que se impone a los empresarios (en nuestro caso la Administración de la Junta de Andalucía) que desarrollen sus actividades en un mismo centro de trabajo, así como el de aquellos que contraten o subcontraten con otros la realización en sus propios centros de trabajo de obras o servicios correspondientes a su actividad de vigilar el cumplimiento por dichos contratistas y subcontratistas de la normativa de prevención.

Todos estos derechos, pasamos a analizarlos a continuación:

### 2.2. Derecho a la protección frente a los riesgos laborales

El artículo 14 de la LPRL, de acuerdo con los arts. 5 y 6 de la Directiva Marco 89/391/CEE, de 12 de junio, relativa a la aplicación de las medidas para promover la mejora de la seguridad y salud de los trabajadores en el trabajo regula el derecho a la protección frente a los riesgos laborales indicando que:

«1. Los trabajadores tienen derecho a una protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo.

*El citado derecho supone la existencia de un correlativo deber del empresario de protección de los trabajadores frente a los riesgos laborales.*

*Este deber de protección constituye, igualmente, un deber de las Administraciones públicas respecto del personal a su servicio.*

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

2. *En cumplimiento del deber de protección, el empresario deberá garantizar la seguridad y la salud de los trabajadores a su servicio en todos los aspectos relacionados con el trabajo. A estos efectos, en el marco*

*de sus responsabilidades, el empresario realizará la prevención de los riesgos laborales mediante la integración de la actividad preventiva en la empresa y la adopción de cuantas medidas sean necesarias para la protección de la seguridad y la salud de los trabajadores, con las especialidades que se recogen en los artículos siguientes en materia de plan de prevención de riesgos laborales, evaluación de riesgos, información, consulta y participación y formación de los trabajadores, actuación en casos de emergencia y de riesgo grave e inminente, vigilancia de la salud, y mediante la constitución de una organización y de los medios necesarios en los términos establecidos en el capítulo IV de esta Ley.*

*El empresario desarrollará una acción permanente de seguimiento de la actividad preventiva con el fin de perfeccionar de manera continua las actividades de identificación, evaluación y control de los riesgos que no se hayan podido evitar y los niveles de protección existentes y dispondrá lo necesario para la adaptación de las medidas de prevención señaladas en el párrafo anterior a las modificaciones que puedan experimentar las circunstancias que incidan en la realización del trabajo.*

3. *El empresario deberá cumplir las obligaciones establecidas en la normativa sobre prevención de riesgos laborales.*
4. *Las obligaciones de los trabajadores establecidas en esta Ley, la atribución de funciones en materia de protección y prevención a trabajadores o servicios de la empresa y el recurso al concierto con entidades especializadas para el desarrollo de actividades de prevención complementarán las acciones del empresario, sin que por ello le eximan del cumplimiento de su deber en esta materia, sin perjuicio de las acciones que pueda ejercitar, en su caso, contra cualquier otra persona.*
5. *El coste de las medidas relativas a la seguridad y la salud en el trabajo no deberá recaer en modo alguno sobre los trabajadores».*

De acuerdo con el citado art. 14 LPRL es al empresario (en nuestro caso a la Junta de Andalucía) al que corresponde en exclusiva la responsabilidad de prevenir los riesgos laborales y, consiguientemente, de adoptar y cumplir con las específicas obligaciones que, con este objetivo, se recogen en la Ley.

Dicha responsabilidad, consiguientemente, no puede externalizarse. Esto es, pese a que el empresario dispondrá de diferentes sujetos a los que puede delegar el cumplimiento de algunas de dichas obligaciones, sobre él recae la responsabilidad última de su cumplimiento. Ello implica que, aunque dichos sujetos puedan ser igualmente responsables en caso de provocar una situación de riesgo o daño sobre los trabajadores, dicha responsabilidad se compartirá generalmente de forma solidaria con el empresario.

Resulta destacable que, de acuerdo con este precepto, el deber de prevención del trabajador queda absolutamente relegado a un deber secundario de carácter instrumental, íntimamente conectado con el deber de obediencia y, consiguientemente, focalizado en el deber de cumplir con las instrucciones y órdenes empresariales en materia de prevención, de acuerdo con las previsiones del art. 29 LPRL.

Tal y como viene formulado en el presente artículo el deber de protección, se trata de un deber abierto y general que exige, además, de una constante actualización y adaptación a la situación de la empresa y de los trabajadores.

La reforma operada en este precepto por la Ley 54/2003 enfatiza la exigencia de que el cumplimiento efectivo de este deber, exige al empresario una verdadera labor de integración del factor «seguridad» en el conjunto de la organización y transversalmente, a lo largo de todo el proceso productivo y en todos y cada uno de los niveles jerárquicos a través de los que se articula.

En base a la lógica expuesta, resulta claro que se rechaza de plano el mero cumplimiento formal y burocratizado del deber de prevención. Por el contrario, se establece normativamente un instrumento metodológico desde el que poder diseñar, implantar y aplicar la política empresarial en materia de prevención, a fin de que ésta sea real y efectiva.

En este sentido, a través del Plan de Prevención se exige a la empresa la adopción de un programa de actuación cuya misión fundamental es la de evitar los riesgos eliminables y reducir aquéllos que son inevitables. Desde este macroobjetivo, y previa la elaboración de un diagnóstico de situación (evaluación de riesgos), se deben articular una serie de objetivos organizativos y procedimentales, en cada uno de los ámbitos de actuación centrados desde la Ley, a saber: información, consulta y participación; formación; actuaciones de emergencia y paralización de la actividad en caso de riesgo grave e inminente, vigilancia de la salud, y medidas de protección.

El art. 41 de la LPRL impone a los fabricantes, suministradores e importadores el poner en el mercado productos seguros. Sin embargo, cuando las máquinas, instalaciones o demás instrumentos de trabajo son defectuosos y provocan un daño al trabajador, lo cierto es que, de acuerdo con las previsiones del art. 14 LPRL, el empresario debe desarrollar una serie de conductas tendentes a garantizar al máximo la seguridad en los productos.

Sólo quedará eximido de responsabilidad con respecto a aquellos daños ocultos, que sólo pueden detectarse a partir de los conocimientos técnicos de los especialistas. En este punto, por tanto, el elemento crítico estará en acreditar que determinado accidente trae su causa en un defecto industrial, que no era visible y, por tanto, que no había sido detectado o que no podía haber sido detectado por el empresario y con respecto a cuya verificación, se habían seguido determinadas fórmulas de revisión periódica.

### **2.3. Derecho a que los riesgos sean evaluados y se planifique la actividad preventiva**

La prevención de riesgos laborales impone como la primera de las obligaciones de la Administración pública (y al mismo tiempo derecho de los trabajadores) evaluar los riesgos con el objeto de «tomar una decisión apropiada sobre la necesidad de adoptar medidas previstas y, en tal caso, sobre el tipo de medidas que deben adoptarse» (art. 3 RSP). A través de la evaluación se pretende que la Administración conozca los riesgos inherentes a cada puesto de trabajo para eliminarlos o en su caso, controlarlos y reducirlos con el establecimiento de las medidas preventivas o de protección adecuadas.

Así el art. 16.2 de la LPRL en su nueva redacción dada por la Ley 54/2003 indica que «los instrumentos esenciales para la gestión y aplicación del plan de prevención de riesgos, que podrán ser llevados a cabo por fases de forma programada, son la evaluación de riesgos laborales y la planificación de la actividad preventiva a que se refieren los párrafos siguientes:

- a) *El empresario (en nuestro caso la Administración) deberá realizar una evaluación inicial de los riesgos para la seguridad y salud de los trabajadores, teniendo en cuenta, con carácter general, la naturaleza de la actividad, las características de los puestos de trabajo existentes y de los trabajadores que deban desempeñarlos. Igual evaluación deberá hacerse con ocasión de la elección de los equipos de trabajo, de las sustancias o preparados químicos y del acondicionamiento de los lugares de trabajo. La evaluación inicial tendrá en cuenta aquellas otras actuaciones que deban desarrollarse de conformidad con lo dispuesto en la normativa sobre protección de riesgos específicos y actividades de especial peligrosidad. La evaluación será actualizada cuando cambien las condiciones de trabajo y, en todo caso, se someterá a consideración y se revisará, si fuera necesario, con ocasión de los daños para la salud que se hayan producido.*

*Cuando el resultado de la evaluación lo hiciera necesario, el empresario realizará controles periódicos de las condiciones de trabajo y de la actividad de los trabajadores en la prestación de sus servicios, para detectar situaciones potencialmente peligrosas.*

- b) *Si los resultados de la evaluación prevista en el párrafo a pusieran de manifiesto situaciones de riesgo, el empresario (la Administración) realizará aquellas actividades preventivas necesarias para eliminar o reducir y controlar tales riesgos. Dichas actividades serán objeto de planificación por el empresario (la Administración), incluyendo para cada actividad preventiva el plazo para llevarla a cabo, la designación de responsables y los recursos humanos y materiales necesarios para su ejecución.*

*El empresario (la Administración) deberá asegurarse de la efectiva ejecución de las actividades preventivas incluidas en la planificación, efectuando para ello un seguimiento continuo de la misma.*

*Las actividades de prevención deberán ser modificadas cuando se aprecie por el empresario, como consecuencia de los controles periódicos previstos en el párrafo a anterior, su inadecuación a los fines de protección requeridos».*

Es evidente que toda acción preventiva requiere, previamente, de un diagnóstico de situación, esto es, de «el conocimiento de las condiciones de cada uno de los puestos de trabajo» (art. 2.2 RD 39/1997). En esta línea, en primer lugar deberán identificarse todos los puestos de trabajo (con independencia de si se ha pactado o no por contrato de trabajo un sistema de polivalencia funcional o de equivalencias entre categorías). En segundo lugar, deberán analizar todas aquellas características que puedan tener una influencia significativa

en la generación de riesgos para la seguridad y salud del trabajador (art. 4.7 LPRL) y de los medios materiales de los que se sirvan los trabajadores para desempeñar sus tareas. A ello deberá añadirse, la valoración de las condiciones físicas del lugar de trabajo, entendiéndose por tal, el espacio donde desarrollen su actividad productiva o al que puedan acceder con ocasión de su actividad contractual.

Consiguientemente, el sistema de prevención gira en torno a dos evaluaciones: 1) una inicial de los riesgos para la seguridad y la salud de los trabajadores, que se realizará, con carácter general, teniendo en cuenta la naturaleza de la actividad, sin perjuicio de ser actualizada cuando cambien las condiciones de trabajo, operación que forma parte de la acción preventiva, según el artículo 16 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales; y 2) otra evaluación posterior de los riesgos detectados en la evaluación inicial, y que tiene por objeto estimar la magnitud y el alcance de aquellos riesgos que resulten inevitables, a fin de adoptar las medidas preventivas de rigor y en la que no se trata de valorar unos riesgos que se estiman inevitables, sino de un análisis previo de la situación para poner de manifiesto la existencia de algunos factores que intervienen en el proceso de trabajo, con posibilidad de incidir negativamente en la seguridad o en la salud de los trabajadores.

En todo caso, la Ley deja claro que se trata de un proceso vivo o dinámico, esto es, que debe ir reformulándose y actualizándose a medida que evoluciona la situación de la empresa o se producen cambios en la estructura organizativa, funciones, prácticas o procesos. Debe tenerse en cuenta que la obligación de la Administración no se agota con la evaluación inicial de los riesgos, sino que la LPRL y el RSP imponen su actualización constante, en la medida en que deben de reevaluarse periódicamente los puestos de trabajo que se vean afectados por la introducción de alguna modificación objetiva o subjetiva (art. 4.2 RSP).

No obstante, la Ley no prevé la obligación de realizar evaluaciones periódicas, salvo en el supuesto en el que como resultado de la evolución inicial, se detecten situaciones peligrosas. En estos casos, el empresario deberá llevar a cabo controles periódicos de las condiciones, la organización y los métodos de trabajo, de la actividad de los trabajadores y de su estado de salud (art. 3.1.b) RD 39/1997).

Igualmente, y en atención al carácter dinámico de la actividad preventiva, deberán articularse mecanismos eficaces de revisión de la evaluación en aquellos puestos en los que se detecten daños para la salud de los trabajadores o en aquellos otros en los que se haya apreciado que las actividades de prevención planificadas son inadecuadas o insuficientes (art. 6.1 RD 39/1997).

La obligación de evaluación de riesgos laborales debe realizarse, en primera instancia, sobre el puesto de trabajo y en relación, por tanto, con los riesgos que de forma objetiva y abstracta presente en la actualidad dicho puesto. Por lo demás, deberá atenderse a los riesgos que hayan sido detectados e identificados por la ciencia, de manera que, el empresario quedará exonerado de responsabilidad con respecto a todos aquellos daños que no pudieron ser evitados o reducidos, por no disponerse en ese momento de los conocimientos científicos suficientes para haberlos evaluado.

Todo ello trae parejo que, por ejemplo, no pueda sustituirse ninguno de los contenidos del Plan de Prevención bajo el argumento de que el trabajador que ocupa el puesto dispone ya de los conocimientos en cuanto a procesos fruto, por ejemplo, de su larga experiencia profesional.

La atención a la persona del trabajador y no a su puesto, no se toma en consideración, por tanto, en el momento de evaluar los riesgos, sino en el momento de seleccionar las medidas de protección y equipos de trabajo y a la hora de diseñar el modelo de vigilancia de la salud, a fin de preservar que las condiciones de trabajo y riesgos inevitables propios del puesto de trabajo, no impacten sobre la salud del trabajador, aspecto especialmente importante con respecto a los denominados trabajadores sensibles.

Esto es, la evaluación no es de la persona que ocupa el puesto, sino del puesto en sí. Y en el marco de la evaluación de los puestos de trabajo deberán considerarse todas las circunstancias biológicas y personales de los trabajadores, actuales o potenciales, que puedan ocupar u ocupen el puesto de trabajo, al objeto de verificar que no pueda existir ninguna incompatibilidad entre las condiciones y características del puesto y el estado o características personales del trabajador que, eventualmente pueda ocuparlo,

Si al efectuarse la evaluación de riesgos se aprecia la existencia de riesgo para los trabajadores, la Administración debe realizar las actividades preventivas necesarias para eliminar, reducir o controlar los riesgos. Ante la amenaza de un riesgo para la seguridad y salud de los trabajadores, la Administración está obligada a planificar su actividad preventiva a través del diseño de las medidas que deben adoptarse para controlar los elementos de riesgo apreciados en el proceso productivo.

El RSP no determina el tiempo por el que debe planificarse la actividad preventiva, ya que su duración habrá de fijarse en función del tipo de actividad del sector laboral.

Por otra parte, la competencia para desarrollar y controlar la planificación se atribuye a diversos órganos como son la Comisión Paritaria Estatal de Seguridad y Salud Laboral; el Comité Mixto de Seguridad y Salud o la Comisión Central de Seguridad y Salud.

En cuanto al contenido del plan de prevención, determina que estará documentado, sometido a revisión anual, con los contenidos relativos a los resultados de la evaluación de los riesgos en la empresa y que debe incluir el desarrollo de las actividades de información a los trabajadores y a los Delegados de Prevención sobre las medidas preventivas.

#### **2.4. Derecho a disponer de equipos de protección individual**

Los equipos de protección individual son aquellos elementos proyectados y fabricados para proteger específicamente el cuerpo humano bien en su conjunto o en alguna de sus partes con objeto de eliminar o cuando menos disminuir las consecuencias de los riesgos que existen o se generan en el desempeño de una actividad laboral determinada.

El art. 4.8 de la LPRL define el equipo de protección individual como *«cualquier equipo destinado a ser llevado o sujetado por el trabajador para que le proteja de uno o varios riesgos que puedan amenazar su seguridad o su salud en el trabajo, así como cualquier complemento o accesorio destinado a tal fin»*.

Real Decreto 1407/1992, de 20 de noviembre, por el que se regulan las condiciones para la comercialización y libre circulación intracomunitaria de los equipos de protección individual entiende por equipo de protección individual *«cualquier dispositivo o medio que vaya a llevar o del que vaya a disponer una persona, con el objetivo de que la proteja contra uno o varios riesgos que puedan amenazar su salud y su seguridad»*.

También se considerarán como equipo de protección individual *«el conjunto formado por varios dispositivos o medios que el fabricante haya asociado de forma solidaria para proteger a una persona contra uno o varios riesgos que pueda correr simultáneamente»*.

El art. 17 de la LPRL en relación con los equipos de protección individual dispone que:

- «1. El empresario adoptará las medidas necesarias con el fin de que los equipos de trabajo sean adecuados para el trabajo que deba realizarse y convenientemente adaptados a tal efecto, de forma que garanticen la seguridad y la salud de los trabajadores al utilizarlos.

*Cuando la utilización de un equipo de trabajo pueda presentar un riesgo específico para la seguridad y la salud de los trabajadores, el empresario adoptará las medidas necesarias con el fin de que:*

- a) *La utilización del equipo de trabajo quede reservada a los encargados de dicha utilización.*
  - b) *Los trabajos de reparación, transformación, mantenimiento o conservación sean realizados por los trabajadores específicamente capacitados para ello.*
2. *El empresario deberá proporcionar a sus trabajadores equipos de protección individual adecuados para el desempeño de sus funciones y velar por el uso efectivo de los mismos cuando, por la naturaleza de los trabajos realizados, sean necesarios.*

*Los equipos de protección individual deberán utilizarse cuando los riesgos no se puedan evitar o no puedan limitarse suficientemente por medios técnicos de protección colectiva o mediante medidas, métodos o procedimientos de organización del trabajo»*.

Por equipo de trabajo se entiende *«cualquier máquina, aparato, instrumento o instalación utilizada en el trabajo»* (arts. 4.6 LPRL y 2.a) RD 1215/1997), esto es, cualquier elemento necesario para el desempeño de la actividad laboral.

El citado art. 17 LPRL exige que los equipos sean adecuados para el trabajo que deba realizarse y que estén adaptados en función del trabajo a desempeñar, de las circunstancias concretas del puesto de trabajo y, en determinados casos, de las características personales del trabajador.

Ello comporta, de un lado, el deber de cumplir con los requisitos industriales que puedan venir establecidos legalmente y, de otro, que se respeten los principios ergonómicos, especialmente en cuanto al diseño del puesto de trabajo, la posición de los trabajadores durante la utilización del equipo (art. 3.3 RD 1215/1997) y a las condiciones particulares de los trabajadores que puedan o estén desempeñando el trabajo, como por ejemplo, en el caso de los trabajadores discapacitados o de las mujeres embarazadas (art. 3.2 RD 1215/1997).

Se considera equipo de protección individual (EPI) «*cualquier equipo destinado a ser llevado o sujetado por el trabajador para que le proteja de uno o varios riesgos que puedan amenazar su seguridad o salud en el trabajo, así como cualquier complemento o accesorio destinado a tal fin*» (art. 4.8° LPRL).

En base a dicho concepto, no tienen la consideración de EPI: 1) la ropa de trabajo corriente y los uniformes que no estén específicamente destinados a proteger la salud o la integridad física del trabajador; 2) los equipos de los servicios de socorro y salvamento; 3) los equipos de protección individual de los militares, de los policías y de las personas de los servicios de mantenimiento del orden; 4) los equipos de protección individual de los medios de transporte por carretera; 5) el material de autodefensa o de disuasión; y 6) los aparatos portátiles para la detección y señalización de los riesgos y de los factores de molestia (art. 2.2 RD 773/1997).

En particular y sin ánimo exhaustivo, el Anexo I del RD 773/1997 expone como EPIs los siguientes:

1. *Protectores de la cabeza*: (cascos de seguridad, cascos de protección contra choques e impactos; prendas de protección para la cabeza, como gorros, gorras, sombreros, etc., de tejido, de tejido recubierto, etc.; cascos para usos especiales, como en supuestos de fuego o productos químicos).
2. *Protectores del oído*: (protectores auditivos tipo tapones; protectores auditivos desechables o reutilizables; protectores auditivos tipo orejeras, con arnés de cabeza, bajo la barbilla o la nuca; cascos antirruido; protectores auditivos acoplables a los cascos de protección para la industria; protectores auditivos dependientes del nivel y protectores auditivos con aparatos de intercomunicación).
3. *Protectores de los ojos y de la cara*: (gafas de montura universal; gafas de montura integral —uni o biocular—; gafas de montura cazoletas; pantallas faciales; pantallas para soldadura de mano, de cabeza, o acoplables a casco de protección para la industria).
4. *Protección de las vías respiratorias*: Equipos filtrantes de partículas molestas, nocivas, tóxicas o radiactivas (equipos filtrantes frente a gases y vapores; equipos filtrantes mixtos; equipos aislantes de aire libre; equipos aislantes con suministro de aire; equipos respiratorios con casco o pantalla para soldadura; equipos respiratorios con máscara amovible para soldadura y equipos de submarinismo).



5. *Protectores de manos y brazos*: Guantes contra las agresiones mecánicas por perforaciones, cortes o vibraciones (guantes contra las agresiones químicas; guantes contra las agresiones de origen eléctrico; guantes contra las agresiones de origen térmico; manoplas; manguitos y mangas).
6. *Protectores de pies y piernas*: (Calzado de seguridad; calzado de protección; calzado de trabajo; calzado y cubrecalzado de protección contra el calor; calzado y cubrecalzado de protección contra el frío; calzado frente a la electricidad; calzado de protección contra las motosierras; protectores amovibles del empeine; polainas; suelas amovibles anti-térmicas, antiperforación o antitranspiración y rodilleras).
7. *Protectores de la piel*: (Cremas de protección y pomadas).
8. *Protectores del tronco y el abdomen*: (Chalecos, chaquetas y mandiles de protección contra las agresiones mecánicas por perforaciones, cortes o proyecciones de metales en fusión); chalecos, chaquetas y mandiles de protección contra las agresiones químicas; chalecos termógenos; chalecos salvavidas; mandiles de protección contra los rayos X; cinturones de sujeción del tronco y fajas y cinturones antivibraciones).
9. *Protección total del cuerpo*: (Equipos de protección contra las caídas de altura; dispositivos anticaídas deslizantes; arneses; cinturones de sujeción; dispositivos anticaídas con amortiguador; ropa de protección; ropa de protección contra las agresiones mecánicas (perforaciones, cortes); ropa de protección contra las agresiones químicas; ropa de protección contra las proyecciones de metales en fusión y las radiaciones infrarrojas; ropa de protección contra fuentes de calor intenso o estrés térmico; ropa de protección contra bajas temperaturas; ropa de protección contra la contaminación radiactiva; ropa antipolvo; ropa antigás; ropa y accesorios (brazaletes, guantes) de señalización (retroreflectantes, fluorescentes), etc.).

De acuerdo con el art. 3 del RD 773/1997, el empresario está obligado, en primer lugar, a determinar los puestos de trabajo en los que deba recurrirse a la protección individual y precisar, para cada uno de estos puestos, el riesgo o riesgos frente a los que debe ofrecerse protección, las partes del cuerpo a proteger y el tipo de equipo o equipos de protección individual que deberán utilizarse.

En segundo lugar, debe elegir los equipos de protección individual, manteniendo disponible en la empresa o centro de trabajo la información pertinente a este respecto y facilitando información sobre cada equipo. En este sentido, deberá evitar que éstos supongan por sí mismos riesgos adicionales o molestias innecesarias, por lo que se exige que éstos respondan a las condiciones existentes en el lugar de trabajo, tengan en cuenta las condiciones anatómicas y fisiológicas y el estado de salud del trabajador y, en definitiva, se adecuen al portador, tras los ajustes necesarios. Cabe señalar que en caso de riesgos múltiples que exijan la utilización simultánea de varios equipos de protección individual, el legislador prevé que éstos deban ser compatibles entre sí y mantener su eficacia en relación con el riesgo o riesgos correspondientes.

En tercer lugar, el empresario deberá proporcionar gratuitamente a los trabajadores los equipos de protección individual que deban utilizar, reponiéndolos cuando resulte necesario y velar por que la utilización y el mantenimiento de los equipos se realice adecuadamente.

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

- a) Utilizar y cuidar correctamente los equipos de protección individual.
- b) Colocar el equipo de protección individual después de su utilización en el lugar indicado para ello.
- c) Informar de inmediato a su superior jerárquico directo de cualquier defecto, anomalía o daño apreciado en el equipo de protección individual utilizado que, a su juicio, pueda entrañar una pérdida de su eficacia protectora.

El incumplimiento de dichas obligaciones, también en conexión con lo dispuesto en el art. 29 LPRL, permitirían al empresario activar el ejercicio de su poder disciplinario.

## **2.5. Derecho a recibir información**

El artículo 18.1 LPRL se refiere al derecho de que los trabajadores reciban las informaciones necesarias disponiendo a tal efecto que *«a fin de dar cumplimiento al deber de protección establecido en la presente Ley, el empresario adoptará las medidas adecuadas para que los trabajadores reciban todas las informaciones necesarias en relación con:*

*a) 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.*

*b) Las medidas y actividades de protección y prevención aplicables a los riesgos señalados en el apartado anterior.*

*c) Las medidas adoptadas de conformidad con lo dispuesto en el artículo 20 de la presente Ley.*

*En las empresas que cuenten con representantes de los trabajadores, la información a que se refiere el presente apartado se facilitará por el empresario a los trabajadores a través de dichos representantes; no obstante, deberá informarse 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».*

Tal y como proclama el artículo 18 de la LPRL en su párrafo primero, el cumplimiento del deber de protección que incumbe a la Administración implica necesariamente una adecuada información a los trabajadores sobre todos los temas que puedan ser relevantes a su propia seguridad y bienestar.

La mayor parte de la información que la Administración viene obligada a facilitar a los trabajadores se canalizará a través de los propios representantes de los trabajadores.

Tan sólo dos contenidos específicos deben ser directamente recibidos por el trabajador afectado:

- a) Los resultados de los controles médicos que sean efectuados.
- b) La información relativa a los riesgos específicos que afecten a su puesto de trabajo o función y de las medidas de protección y prevención aplicables a dichos riesgos.

En cualquier caso los empleados públicos deben estar informados como mínimo de los siguientes aspectos:

- a) Riesgos identificados en su puesto de trabajo y forma de evitarlos.
- b) Las medidas de protección.
- c) Las actividades que se realizan en materia de prevención de riesgos laborales.
- d) Los trabajadores designados para tareas de prevención, primeros auxilios, lucha contra incendios y evacuación del personal.
- e) Las normas y procedimientos que les afecten por razón de su trabajo.
- f) Las medidas de emergencia adoptadas.

Parece que la Ley otorga un papel prevalente a los representantes de los trabajadores, en la medida en que dispone que sólo cuando no existan instancias representativas en la organización, el empresario deberá adoptar cuantas medidas sean adecuadas para que los trabajadores individualmente reciban todas las informaciones a las que se refiere el precepto.

De ahí que no se exija al empresario duplicar los canales de información y consulta. Los representantes de los trabajadores, consiguientemente, deben desarrollar una función de puente, sin perjuicio de que el empresario siempre deba informar directamente a cada trabajador personalmente 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.

En la medida en que el derecho a la información es un derecho instrumental al servicio de la política de prevención, parece claro que el alcance de dicho derecho se debe extender, con carácter general, a los siguientes elementos:

- a) Toda la información correspondiente a los riesgos para la seguridad y salud, y medidas y actividades preventivas y de protección
- b) Medidas a adoptar en casos de emergencia, como primeros auxilios, lucha contra incendios y medidas de evacuación

En particular, y con respecto a aquellos trabajadores que desempeñen funciones específicas en materia de prevención, debe exigirse al empresario que facilite toda la documentación relativa a: 1) evaluación de riesgos y medidas de protección; 2) lista de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales; 3) información procedente tanto de las actividades de protección y de prevención, así como de los servicios de inspección y organismos competentes para la seguridad y salud.

Sin perjuicio de las previsiones contenidas en el art. 33 LPRL, referidos a cuestiones específicamente asociadas a la prevención de riesgos o a la forma en que ésta se organiza, de acuerdo con las previsiones de los arts. 41 y 64 ET, los representantes de los trabajadores deberán integrar el «*factor seguridad*» con respecto a las competencias que les atribuye el mencionado artículo.

De este modo, deberán controlar las condiciones de seguridad e higiene en el desarrollo del trabajo en la empresa, especialmente en el caso: 1) de implantación o revisión de los sistemas de organización y control de trabajo; 2) de estudios de tiempos, establecimientos de sistemas de primas o incentivos y valoración de puestos de trabajo; o 3) en general, ante cualquier propuesta de modificación de las condiciones de trabajo.

Así, el deber de consulta reconocido, con carácter general a los representantes de los trabajadores, como de manera específica a los delegados de prevención, permitirá verificar que con determinados cambios en las condiciones de trabajo, no se produce una variación o agravación de las condiciones ambientales y de seguridad.

## 2.6. Derecho a efectuar propuestas

El artículo 18.2 de la LPRL dispone en su último inciso que «*los trabajadores tendrán derecho a efectuar propuestas al empresario... dirigidas a la mejora de los niveles de protección de la seguridad y la salud en la empresa*».

Se parte de la idea de que el trabajador, como sujeto que desarrolla directamente la actividad productiva y, consiguientemente, conocedor de las condiciones habituales en la que ésta se desarrolla, puede contribuir decisivamente en la mejora de los niveles de protección de la seguridad y la salud en la empresa.

Sin embargo, y a fin de que tal referencia normativa no se convierta en una mera declaración de intenciones, se exige la necesidad de articular mecanismos directos a través de los cuales los trabajadores puedan emitir sugerencias, propuestas u observaciones. De este modo, el art. 18.2.2º no puede interpretarse exclusivamente como un precepto a través del cual se autoriza a los trabajadores a realizar propuestas, cuestión que quedaría ya integrada en el deber de colaboración previsto en el art. 29 LPRL, en el deber de buena fe, previsto en el art. 20 ET o, de forma más general, en el propio artículo 20 CE, a través del cual se reconoce el derecho a la libertad de información y expresión.

Por el contrario, cabría entender que con dicha previsión se requiere al empresario para que adopte los mecanismos instrumentales necesarios para que tal colaboración sea posibles, real y efectiva, por ejemplo, a través de la configuración de un buzón de sugerencias, de contactos periódicos con los trabajadores (bien directamente, bien a través de los delgados de prevención, bien a través del comité de seguridad y salud en el trabajo), a través de determinadas medidas de fomento que contribuyan al desarrollo de dicha cultura participativa.