



Boletín Mexicano de Derecho Comparado

ISSN: 0041-8633

bmdc@servidor.unam.mx

Universidad Nacional Autónoma de México

México

ROMERAL HERNÁNDEZ, Josefa

GESTIÓN DE LA SEGURIDAD Y SALUD LABORAL, Y MEJORA DE LAS CONDICIONES DE
TRABAJO. EL MODELO ESPAÑOL

Boletín Mexicano de Derecho Comparado, vol. XLV, núm. 135, septiembre-diciembre, 2012, pp. 1325-
1339

Universidad Nacional Autónoma de México
Distrito Federal, México

Disponible en: <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=42724584012>

- ▶ Cómo citar el artículo
- ▶ Número completo
- ▶ Más información del artículo
- ▶ Página de la revista en redalyc.org

redalyc.org

Sistema de Información Científica

Red de Revistas Científicas de América Latina, el Caribe, España y Portugal
Proyecto académico sin fines de lucro, desarrollado bajo la iniciativa de acceso abierto

GESTIÓN DE LA SEGURIDAD Y SALUD LABORAL, Y MEJORA DE LAS CONDICIONES DE TRABAJO. EL MODELO ESPAÑOL

Josefa ROMERAL HERNÁNDEZ*

SUMARIO: I. *Introducción.* II. *Gestión de la prevención.* III. *Bibliografía.*

I. INTRODUCCIÓN

Tanto desde organismos internacionales como europeos y, por supuesto, nacionales, se hace hincapié en la necesidad de mejorar las condiciones de trabajo para disminuir los riesgos del trabajo, y con ello mejorar la seguridad y salud de los trabajadores, y en definitiva, mejorar la calidad de vida laboral. Existen dos vertientes legislativas en el tratamiento de la seguridad y salud laboral, uno desde el punto de vista reparador o de protección del trabajador cuando el daño se ha materializado, y otro desde el punto de vista preventivo, actuando antes de que el daño se materialice; es decir, en el origen del riesgo, de forma que evitemos su materialización, y con ello la puesta en marcha de la vía resarcitoria.

Aunque la prevención de riesgos laborales no es un término de nuevo cuño, sino que desde los orígenes del derecho del trabajo encontramos normas que pretenden regular la exposición de los trabajadores a daños derivados de su actividad laboral,¹ paralelo con el progreso de la sociedad, los conceptos de trabajo y salud han evolucionado y con ellos se ha transformado la prevención. En las últimas décadas, el estudio de la enfermedad profesional y del accidente de trabajo ha ido cediendo paso al más amplio y ambicioso de la promoción de la mejora de la salud y el bienestar en el trabajo.

* Doctora en derecho; técnica superior en prevención de riesgos laborales y profesora titular en la Universidad “Rey Juan Carlos” de Madrid.

¹ Véase, en este sentido, obras clásicas como la de Hipócrates (siglo IV, a. C.) preocupado por los efectos perniciosos de los trabajos con plomo, y de Plinio el Viejo (siglo I), quien estudió las consecuencias patógenas de la inhalación de polvo en las minas de cianuro (mineral de mercurio).

Boletín Mexicano de Derecho Comparado,
nueva serie, año XLV, núm. 135,
septiembre-diciembre de 2012, pp. 1325-1339.

La protección resarcitoria por la vía del pago indemnizatorio al que sufre un daño y la aplicación de medidas con el objeto de evitar el daño (como es el recurso a los pluses de “penosidad”, peligrosidad, etcétera) cede progresivamente la prioridad a la protección preventiva para eliminar, en la medida de lo posible, los riesgos derivados del trabajo o, al menos, disminuir su incidencia, con el objetivo último de lograr el acercamiento a la situación ideal de salud preconizada por la OMS (bienestar completo: físico y psíquico).

La moderna concepción de la seguridad y salud en el trabajo (asumida en el derecho internacional y comunitario) se diferencia de sus precedentes en la enorme amplitud de sus objetivos y en la gran ambición de sus instrumentos. El nuevo enfoque trasciende la simple evitación o reducción de los riesgos para abarcar una política global de mejora de las condiciones de trabajo en que se desenvuelve el trabajador, basada en la visión unitaria de la empresa, donde quede integrada: la planificación, la coordinación, la participación, el control de la eficacia, la información y la formación.

En el escenario socioeconómico actual, se concibe a la empresa con criterios globales que incluyen los de calidad, prevención de riesgos laborales y medio ambiente; es decir, se considera a la empresa como un todo organizado en un sistema: la empresa misma, a su vez inmersa en un marco social y cultural. Con esta perspectiva, la organización productiva es considerada como un sistema abierto, con fronteras y con vías de intercomunicación, integrado en un sistema más amplio técnico-económico (que engloba recursos técnicos, humanos, económicos, actividades, medio ambiente, etcétera) y un subsistema social (que incluye las relaciones entre sus elementos humanos y las que se establecen entre éstos y su entorno). La tarea a conseguir es la optimización del conjunto, y es erróneo suponer que puedan optimizarse por separado, o sucesivamente, el subsistema técnico y el social.

Conscientes con esta visión integral de la organización laboral, tanto desde organismos internacionales y europeos como nacionales, se desarrolla la participación en la empresa de todos los sujetos intervenientes en el tejido productivo, con vistas a conseguir un desarrollo equilibrado del conjunto de la explotación. Estas ideas están latentes en la normativa preventiva española cuando establece como principio general de la prevención la información, la consulta y la participación equilibrada de los

trabajadores, así como la formación en materia preventiva. De la misma manera se promueve la integración de prevención en el sistema general de gestión de la empresa, en el conjunto de actividades y en todos los niveles jerárquicos.²

II. GESTIÓN DE LA PREVENCIÓN

Derivado de la relación laboral, se desprende un deber empresarial de protección de los trabajadores a su servicio frente a los riesgos laborales, que se corresponde con el derecho del trabajador a conservar su salud, y que incluye, a su vez, la obligación de éstos de observar los reglamentos internos de la empresa o las medidas de seguridad impuestas.

En el cumplimiento de este deber general de protección, el empresario debe adoptar cuantas medidas sean necesarias para hacer eficaz los derechos de los trabajadores respecto a la evaluación de riesgos, información, consulta y participación, formación de los trabajadores, actuaciones en casos de emergencia y riesgos graves e inminentes, vigilancia de la salud y constitución de servicios de prevención; todo ello teniendo en cuenta que el coste de tales medidas de seguridad y salud no debe recaer sobre los propios trabajadores.³

Para llevar a cabo las actuaciones que integran este deber general de prevención, el empresario debe mostrar un liderazgo y compromiso firme con respecto a las actividades de seguridad y salud laboral en la organización. Con este fin debe adoptar las decisiones necesarias para crear un sistema de gestión de la seguridad y salud que incluya los principales elementos de política preventiva: organización, planificación y aplicación, evaluación y acciones de mejora continua; todo ello con la participación de los trabajadores. Así, los principales elementos del sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo son:

1. Diseño de una política definida en materia de seguridad y salud.
2. Crear una organización preventiva para la materialización de los objetivos.

² Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, *BOE* de 10 de noviembre de 1995 (en adelante LPRL).

³ Artículo 14, LPRL.

3. Integración de la prevención de riesgos en la empresa: plan de prevención.
4. Evaluación de riesgos.
5. Planificación y puesta en marcha de las actuaciones.
6. Información, formación y participación de los trabajadores.
7. Evaluación del buen funcionamiento del sistema.
8. Actuaciones de continua mejora.

1. Política preventiva

Para conseguir un sistema preventivo eficaz, el primer punto clave a desarrollar en el sistema de gestión es definir la política empresarial en materia de prevención de riesgos laborales. Dicha política, que debería ser aprobada por la dirección y contar con el apoyo de los trabajadores o de sus representantes, consistiría en una declaración de principios y compromisos que promuevan el respeto a las personas y la dignidad de su trabajo, la mejora continua de las condiciones de seguridad y salud dentro de la empresa, y su consideración como algo consustancial al trabajo bien hecho. Aunque no es obligatoria dicha declaración, es muy recomendable dado su carácter de compromiso colectivo y refuerzo a la misión empresarial asumida. Esta declaración debe establecerse de forma clara y sencilla, divulgándose a todos los miembros de la organización. Puede resultar interesante que su difusión llegue a otras entidades externas a la empresa como pueden ser proveedores, e incluso clientes, con el fin de conseguir que todos la conozcan y puedan aprovecharse de ella, contribuyendo también a mejorar su reputación.

El objetivo fundamental de la política preventiva debe ser el desarrollo de una cultura preventiva de empresa en la que se procuren unas condiciones de trabajo adecuadas, donde las personas —principal valor de la organización— se conviertan también en objetivo empresarial. Definir el camino por el que se pretende avanzar es un elemento imprescindible para que todos puedan integrarse, y a su vez, poder disponer de un mecanismo de autocontrol para alcanzar los objetivos estratégicos planteados.

La declaración de la política preventiva debe partir de los siguientes principios:⁴

⁴ Artículo 15, LPRL.

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

Para que la política implantada tenga sus frutos, será necesario que la dirección se comprometa activamente, para ello deberá realizar acciones concretas como las visitas periódicas a los lugares de trabajo, promover campañas regulares para mantener vivo el interés por la prevención, además de revisar periódicamente los elementos del propio sistema.

Aunque el papel de la dirección es fundamental, el éxito del sistema está en la integración de la prevención en el trabajo.

2. *Integración de la prevención*

El deber general de prevención que incumbe al empresario debe cumplimentarse a través de la integración de la prevención en el sistema de gestión empresarial, y en todas aquellas actuaciones que puedan tener

consecuencias sobre la seguridad y la salud. De esta forma, la integración de la prevención se convierte en la principal obligación de la empresa, además de que será el factor clave para la eficacia de la acción preventiva. Esta integración de la prevención presenta las siguientes características:

- Es horizontal, lo que implica que dicha integración debe proyectarse en los procesos técnicos, en la organización del trabajo y en las condiciones en que éste se preste.
- Es vertical, es decir, la integración se produce a través de todos los niveles jerárquicos de la misma, lo que implica la atribución a todos ellos, y la asunción por éstos de la obligación de incluir la prevención de riesgos en cualquier actividad que realicen u ordenen, y en todas las decisiones que adopten.
- Los trabajadores tienen derecho a participar en el diseño, la adopción y el cumplimiento de las medidas preventivas, participación que implica la consulta acerca de la evaluación de riesgos y la consiguiente planificación y organización de la actividad preventiva, así como el acceso a la documentación correspondiente.

Esta obligación de integración de la prevención se hará realidad a través de la implantación y aplicación de un plan de prevención de riesgos laborales y la puesta en práctica del conjunto de acciones preventivas que se derivan de los resultados de la evaluación de riesgos.

3. Plan de prevención

El plan de prevención es el instrumento a través del cual se lleva a cabo la integración de la actividad preventiva en el sistema general de gestión empresarial. Este plan debe ser aprobado por la dirección de la empresa, asumido por toda la estructura organizativa y, en particular, por todos sus niveles jerárquicos, y conocido por todos sus trabajadores.

El plan de prevención de riesgos laborales incluirá con la amplitud adecuada a la dimensión y características de la empresa, los siguientes elementos:⁵

⁵ Artículo 16, LPRL.

- Identificación de la empresa, de su actividad productiva, el número y características de los centros de trabajo, y el número de trabajadores y sus características con relevancia en la prevención de riesgos laborales.
- La estructura organizativa de la empresa, identificando las funciones y responsabilidades que asume cada uno de los niveles jerárquicos y los respectivos cauces de comunicación entre ellos, en relación con la prevención de riesgos laborales, para lo que se elaborarán los pertinentes procedimientos de actuación.
- La organización de la producción en cuanto a la identificación de los distintos procesos técnicos y las prácticas y los procedimientos organizativos existentes en la empresa, en relación con la prevención de riesgos laborales.
- La organización de la prevención en la empresa, indicando la modalidad preventiva elegida y los órganos de representación existentes.
- La política, los objetivos y metas que en materia preventiva pretende alcanzar la empresa, así como los recursos humanos, técnicos, materiales y económicos de los que se va a disponer al efecto.

Para la elaboración del plan de prevención, el empresario contará con el asesoramiento de entidades especializadas, o del propio servicio de prevención existente en la empresa. El plan de prevención debe quedar documentado y se conservará a disposición de la autoridad laboral, de la autoridad sanitaria y de los representantes de los trabajadores.

Para la correcta implantación del plan de prevención, además del compromiso empresarial, es primordial que cada persona asuma sus responsabilidades preventivas (desde la gerencia, técnicos y mandos intermedios hasta los trabajadores) de acuerdo con las funciones establecidas. Para que el sistema se desarrolle con éxito, todas y cada una de las personas han de sentirse parte de la organización. Como se señaló anteriormente, la integración es una tarea que incumbe a todos los miembros de la organización; por ello, es conveniente la existencia de un manual de procedimientos donde se regulen los cometidos de las personas en los distintos ámbitos de la actividad preventiva, y donde se fije una serie de objetivos preventivos alcanzables y medibles.

4. Implantación y aplicación del plan de prevención

- 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 los riesgos.
- La planificación de actuaciones.

A. Evaluación de riesgos

El primer principio general de la acción preventiva es evitar el riesgo, y evaluar aquellos que no se puedan evitar con carácter previo. Por tanto, el empresario está obligado a realizar una evaluación de los riesgos que no puedan evitarse, teniendo en cuenta, con carácter general: la naturaleza de la actividad, las características de los puestos de trabajo existentes y las características de los trabajadores que deban desempeñarlos.

De esta manera, la evaluación de los riesgos laborales es el proceso dirigido a estimar la magnitud de aquellos riesgos que no hayan podido evitarse, obteniendo la información necesaria para que el empresario esté en condiciones de tomar una decisión apropiada sobre la necesidad de adoptar medidas preventivas y, en tal caso, sobre el tipo de medidas que deben adoptarse en función de las consecuencias que tendría su materialización y de la probabilidad de que se produjeran; todo ello, de acuerdo con lo estipulado en el Reglamento de los Servicios de Prevención.⁶

La Ley de Prevención de Riesgos Laborales establece que la evaluación de riesgos, como actividad fundamental que es, debe llevarse a cabo inicialmente y cuando se efectúen determinados cambios en la empresa y en el proceso productivo. El fin es detectar los riesgos que puedan existir en todos y cada uno de los puestos de trabajo, y que puedan afectar a la seguridad y salud de los trabajadores. La evaluación inicial tiene valor cuando va asociada a la planificación preventiva; de esta manera se convierte en un elemento de gestión ante los riesgos identificados o que

⁶ Real Decreto 39/1997, de 17 de enero, por el que se aprueba el Reglamento de los Servicios de Prevención (*BOE* de 31 de enero de 1997).

puedan surgir ante posibles cambios. La reglamentación establece que la evaluación inicial deberá ser revisada ante cualquiera de las siguientes circunstancias:⁷

- Cuando se introduzca algún cambio en las condiciones de trabajo, tanto en la organización como en la introducción de nuevas tecnologías, productos, equipos, etcétera.
- Cuando se produzcan daños en la salud de los trabajadores o bien se aprecie que las medidas de prevención son inadecuadas o insuficientes.
- Si legalmente hay establecida una periodicidad de evaluación para determinados riesgos, o se ha llegado a ese acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores.

En todo caso es aconsejable que periódicamente (cada 2 o 3 años) se proceda a su actualización.

En la evaluación de riesgos se tendrán en cuenta siempre aquellos riesgos que puedan afectar a trabajadores especialmente sensibles como son los menores, las mujeres embarazadas y los discapacitados.

La evaluación de riesgos es una actividad que debe ser realizada por personal debidamente cualificado y que tenga la formación legalmente requerida, bien sean trabajadores designados por la dirección de la empresa o formen parte del servicio de prevención propio o ajeno. Su realización es responsabilidad de la dirección de la empresa, aunque debe consultarse a los trabajadores o a sus representantes sobre el método empleado para realizarla. Hay que tener en cuenta que el método deberá ajustarse a los riesgos existentes y al nivel de profundización requerido.

B. Planificación de la acción preventiva

Si de los resultados de la evaluación se pusiera de manifiesto situaciones de riesgo, el empresario realizará aquellas actividades preventivas necesarias para eliminar o reducir y controlar tales riesgos. Estas actividades serán objeto de planificación por el empresario, incluyendo por cada

⁷ Artículo 4.2, RD, de los Servicios de Prevención.

actividad preventiva: el plazo para llevar a cabo la designación de responsables, y los recursos humanos y materiales necesarios para su ejecución.

La planificación de la prevención deberá estar integrada en todas las actividades de la empresa y deberá implicar a todos los niveles jerárquicos. Dicha planificación se programará para un periodo de tiempo determinado y se le dará prioridad en su desarrollo en función de la magnitud de los riesgos detectados y del número de trabajadores que se vean afectados. Se pueden distinguir tres tipos de actuaciones preventivas, las cuales deberán quedar debidamente registradas:

- *Las medidas materiales para eliminar o reducir los riesgos en el origen*, pudiéndose incluir también las dirigidas a limitar los riesgos o sus consecuencias en caso de accidentes o emergencias. Las medidas materiales de prevención que eliminan o disminuyen la probabilidad de materialización de los riesgos serán prioritarias respecto a las medidas de protección cuyo objetivo es minimizar sus consecuencias. La protección colectiva es a su vez prioritaria frente a la protección individual.
- *Las acciones de información y formación* para lograr comportamientos seguros y fiables de los trabajadores respecto a los riesgos a los que potencialmente puedan estar expuestos.
- *Los procedimientos para el control de los riesgos* a fin de mantenerlos en niveles tolerables a lo largo del tiempo. Estos procedimientos constituyen un conjunto de actividades para el control periódico de las condiciones de trabajo y de la actividad de los trabajadores, así como de su estado de salud (revisiones periódicas, control de riesgos higiénicos, control de riesgos ergonómicos, vigilancia de la salud, etcétera).

El empresario debe asegurarse de la efectiva ejecución de las actividades preventivas incluidas en la planificación, efectuando para ello un seguimiento continuo de la misma. Una vez analizados los resultados de la planificación de actividades preventivas, en su versión proactiva y reactiva, se lleva a cabo la pertinente valoración que conduce necesariamente a la revisión por parte de la dirección de los objetivos propuestos, de los medios asignados o de los métodos empleados, si es que fuera necesario. El contenido de esta revisión se incluirá en el Plan de Prevención, iniciándose de nuevo el correspondiente proceso de ejecución.

Finalizado el ciclo de actuación relativo a la gestión de la prevención, y de acuerdo con las revisiones que procedan deducidas de la fase de seguimiento, se inicia de nuevo el ciclo y así sucesivamente.

5. Información y formación de los trabajadores

La información, la formación y la participación en materia de prevención de riesgos laborales constituyen tres derechos esenciales de los trabajadores.⁸

En lo referente a la información, los trabajadores han de ser informados directamente por el empresario sobre los riesgos específicos de su puesto de trabajo, y de las medidas adoptadas y a adoptar. De otro lado, podrán ser informados directamente por el empresario o a través de sus representantes sobre los riesgos generales de la empresa y sus medidas de prevención y protección, así como sobre las medidas de emergencia y en caso de riesgo grave e inminente. La información ha de ser bidireccional, también los trabajadores tienen el deber de informar de inmediato a su superior jerárquico y a los trabajadores designados para realizar actividades de protección y prevención o, en su caso, al servicio de prevención, acerca de cualquier situación que, a su juicio, entrañe un riesgo para la seguridad y salud de los trabajadores.

Cabe señalar que la información sobre la política preventiva de la empresa, y en general sobre todos los temas que atañen a las condiciones de trabajo del personal, debe ser realizada de forma transparente, evitando posibles tergiversaciones, para llegar a todos de la manera más directa posible.

En cuanto a la formación se deberá garantizar que todo el personal de la empresa reciba una formación suficiente y adecuada en materia preventiva dentro de su jornada laboral, tanto en el momento de su contratación, como cuando se produzcan cambios en las funciones que desempeñen o se introduzcan nuevas tecnologías o cambios en los equipos de trabajo, esto independientemente de la modalidad o duración de su contrato.

Con la formación se pretende desarrollar las capacidades y aptitudes de los trabajadores para la correcta ejecución de las tareas que les son en-

⁸ Artículos 18 y 19, LPRL.

comendadas, por ello, cada trabajador deberá recibir formación teórica y práctica suficiente, centrada específicamente en su puesto de trabajo o función, tanto en el momento de su contratación, como cuando se produzcan cambios en las funciones que desempeñe o se introduzcan nuevas tecnologías o cambios en los equipos de trabajo. Los mandos deben estar implicados en la acción formativa y en el control de su eficacia, y para ello pueden apoyarse con trabajadores cualificados que actúen como monitores.

El empresario es responsable de asegurarse de que todos los trabajadores han recibido la formación adecuada, para ello deberá establecer un plan formativo que abarque a toda la empresa y proporcionar los medios y el tiempo necesario para llevarlo a cabo. La formación debería cumplir una serie de requisitos como son:

- Que se realice a partir de una evaluación de necesidades y de una planificación.
- Que sea activa y basada, preferentemente, en los procedimientos de trabajo establecidos.
- Que sea continuada e impartida en lo posible con medios propios, en especial por el personal con mando directo, o concertada con servicios ajenos cuando sea necesario.

La información y formación adecuadas harán que el trabajador sea consciente de los riesgos que corre en la ejecución de su trabajo, y conozca las medidas preventivas dispuestas, así como su correcta utilización y/o ejecución.

Por otro lado, el empresario deberá consultar a los trabajadores y facilitar su participación en las cuestiones que afecten a la seguridad y salud en el trabajo. En las empresas o centros de trabajo con seis o más trabajadores, la participación se canalizará a través de sus representantes, como más adelante veremos.

6. Organización de la prevención

Derivado del derecho de los trabajadores a la preservación de su seguridad y salud en el desarrollo de su actividad laboral, el empresario está obligado a prevenir los riesgos laborales y a adoptar distintas medidas

orientadas a la protección de la seguridad y la salud de los trabajadores, para ello debe disponer de una organización y de los medios necesarios que aseguren el cumplimiento del deber de protección empresarial (conjunto de relaciones y personas que integradas en la estructura organizativa de la empresa asegura el cumplimiento de los objetivos preventivos).

Las modalidades de organización preventiva vienen reguladas por la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y por el Reglamento de los Servicios de Prevención.⁹ La dirección de la empresa fijará la organización preventiva conforme a su política de prevención y a su organización del trabajo en general. La elección entre las distintas modalidades organizativas que aparecen reguladas en la normativa preventiva (asunción por el propio empresario, trabajador designado, servicio de prevención propio o mancomunado, servicio de prevención ajeno) se mueve entre dos criterios: los riesgos existentes y la peligrosidad de las actividades que se desarrollen. Es importante señalar que aunque la empresa recurra a un servicio de prevención ajeno, es muy recomendable la existencia de un coordinador de prevención que sirva como interlocutor y apoyo logístico interno. También se establece la necesidad de contar con representantes de los trabajadores.

7. Órganos de consulta y participación

Los órganos de participación y consulta en materia preventiva serán los delegados de prevención y los comités de seguridad y salud.

A. Delegado de prevención

El delegado de prevención es un representante especializado en materia preventiva en el centro de trabajo. Salvo que la negociación colectiva estipule otra cosa, estos representantes se extraen de la representación unitaria, y son elegidos por éstos conforme a la siguiente escala: si la empresa tiene menos de 50 trabajadores, sólo contará con uno, que o bien será el mismo delegado de personal, o lo elegirán los varios delegados existentes (de entre ellos) cuando la plantilla sea superior a 30 personas. A partir de esas dimensiones, los números son: de 50 a 100 trabajadores,

⁹ LPRL, artículos 30-32, y RSP, artículos 10-22.

dos delegados; de 101 a 500 trabajadores, tres delegados; de 501 a 1000, cuatro delegados; de 1001 a 2000, cinco delegados; de 2001 a 3000 trabajadores, seis delegados; de 3001 a 4000, siete delegados, y, a partir de ahí, ocho delegados de prevención en todo caso.

Entre sus funciones están las siguientes: la colaboración con la empresa en la mejora de la acción preventiva; ser consultados por el empresario, previo a su ejecución, acerca de todas las decisiones empresariales que puedan afectar a la seguridad y salud de los trabajadores; ejercer una labor de vigilancia y control del cumplimiento de la normativa de prevención de riesgos laborales; colaborar en la organización de la evacuación en casos de siniestros, participar en los estudios e investigaciones sobre los riesgos y accidentes producidos en la empresa, y velar por que los trabajadores dispongan de los equipos de protección adecuados.

Para el ejercicio de sus funciones disponen de un conjunto de facultades como son: el derecho a personarse en el lugar de los hechos cuando ocurra un accidente o catástrofe para tomar nota de las circunstancias en las que ha ocurrido; acompañar a los técnicos de seguridad de la misma y a los inspectores en las labores de análisis e inspección de riesgos y siniestros; realizar con la asiduidad necesaria visitas de inspección de seguridad; elaborar informes sobre las actuaciones realizadas, que entregará al Comité de Seguridad y Salud, así como proponer al empresario las medidas de prevención que considere oportunas, y disponer del tiempo necesario para ejercer sus actividades en función de la plantilla de la empresa.

B. Comité de Seguridad y Salud

Se prevé que en todas las empresas o centros de trabajo con 50 o más trabajadores, se constituya un Comité de Seguridad e Higiene. Dicho órgano paritario estará integrado, de un lado, por los delegados de prevención, y de otro, por el empresario o sus representantes en igual número que delegados de prevención.

El régimen de funcionamiento de este órgano colegiado es adoptar las decisiones por mayoría, su régimen de funcionamiento se debe regular en sus estatutos. Se reunirán de forma ordinaria cada tres meses, y siempre que lo solicite alguna de las partes. A estas reuniones tienen derecho a participar con pleno derecho sus integrantes, y de forma limitada, con voz pero sin voto, los delegados sindicales, los responsables técnicos de la empresa en prevención, o trabajadores dotados de una especial calificación o

información en materia preventiva, y los técnicos de prevención ajenos a la empresa, cuya presencia sea requerida por alguna de las partes.

Entre sus funciones están la de participar en la elaboración, puesta en práctica y evaluación de los planes y programas de prevención de riesgos de las condiciones de trabajo, los proyectos en materia de planificación, nuevos métodos de trabajo y modificaciones en locales e instalaciones, organización del trabajo, introducción de nuevas tecnologías, organización y desarrollo de las actividades de protección y prevención, y proyecto y organización de la formación en materia preventiva; promover iniciativas sobre métodos y procedimientos para la efectiva prevención de riesgos y la mejora de las condiciones de trabajo; requerir al empresario para que subsane deficiencias en materia de seguridad y salud; participar en la investigación de accidentes y siniestros, y conocer e informar la memoria anual en prevención de riesgos laborales.

III. BIBLIOGRAFÍA

- Directrices sobre Sistemas de Gestión de la Seguridad y la Salud en el Trabajo. Ginebra (abril de 2001).
- Guía de Actuación Inspectoría de Control de la Gestión de la Prevención de Riesgos Laborales en las Empresas, INSHT.
- Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales (*BOE*, 10 de noviembre de 1995).
- Ley 54/2003, que modifica la Ley 31/1995 (*BOE*, 13 de diciembre de 2003).
- Nota Técnica de Prevención núm. 558 del Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo, Sistema de Gestión Preventiva, Declaración de Principios de Política Preventiva.
- Nota Técnica de Prevención núm. 559, del Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo, Sistema de Gestión Preventiva, Procedimiento de Control de la Información y Formación Preventiva.
- OHSAS 18001:1999, Sistema de Gestión de Seguridad y Salud Laboral.
- Real Decreto 39/1997, de 17 de enero, por el que se Aprueba el Reglamento de los Servicios de Prevención y Modificación Posterior, Real Decreto 780/1998, de 30 de abril (*BOE*, 31 de enero de 1997).
- Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto. Aprueba el texto refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social (*BOE*, 8 de agosto de 2000).