

El psicólogo ante el desarrollo y aplicación de la Ley de prevención de riesgos laborales.

Gilberto Minaya Lozano

Psicólogo - Ingeniero Técnico. Técnico de prevención - Área Ergonomía

FREMAP - Mutua de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales.

RESUMEN

La Ley de Prevención de Riesgos laborales tiene una enorme trascendencia y repercusión en el ámbito de las relaciones laborales por cuanto se dirige a la aplicación de las medidas para promover la mejora de la seguridad y la salud de los trabajadores. El psicólogo, como profesional de la salud, debe conocer con profundidad el contenido de esta ley y sus repercusiones, con objeto de poder intervenir de una manera eficiente y eficaz en la prevención de los riesgos para la salud en el medio laboral.

Este artículo intenta ayudar a conocer y comprender mejor esta Ley para un mejor desarrollo y aplicación.

PALABRAS CLAVE

Salud - Prevención - Riesgos laborales

CONSIDERACIONES PREVIAS

La Ley de Prevención de Riesgos Laborales (Ley 31/1995 de 8 de noviembre) ha sido una ley muchas veces anunciada y esperada con entusiasmo, porque al fin se iba a tener un conjunto normativo unitario sobre prevención de riesgos laborales, disponiendo así de una visión unitaria de la política de prevención de riesgos laborales que hasta ahora se echaba de menos debido a la dispersión de la normativa vigente, al tiempo que se dispone de la oportunidad para actualizar normativas o regulaciones desfasadas y realizar adaptaciones técnicas y sociolaborales a la realidad actual. Pero esta Ley tan ansiada, que parecía el remedio a nuestro mal endémico y que vio la luz definitivamente el 10 de noviembre de 1.995 en las páginas del B.O.E. Sigue siendo hoy, a casi tres años de su aparición, una gran desconocida, no sólo en cuanto a su existencia (todavía existen muchas empresas y/o personal responsable de las mismas que no saben de esa existencia) sino en cuanto a su desarrollo y verdadera aplicación. Esto choca con las presiones que se ejercieron para su elaboración y aparición, que fue acompañado de azarosas discusiones en su redacción entre la Administración y las Organizaciones empresariales y sindicales, que se vio reflejado en la confección de diferentes borradores (creo recordar que hasta cinco) de Anteproyecto de Ley con dos dictámenes del

Consejo de Estado, hasta desembocar en la aprobación del texto definitivo que antes pasó por una gran cantidad de rectificaciones y correcciones, así como de enmiendas en la tramitación parlamentaria del Congreso y el Senado.

Podemos decir que hoy disponemos ya, por primera vez en nuestro ordenamiento laboral, de una ley formal que contempla la seguridad y la salud laboral, estableciendo así las bases de una nueva ordenación de la prevención de riesgos laborales.

Pero esta ley de Prevención de Riesgos Laborales, aparece configurada como una referencia legal mínima, es decir, es cierre y apertura. Cierre porque formaliza y ordena la normativa de seguridad e higiene poniendo orden y criterio en la hasta hoy dispersa y heterogénea legislación en esta materia. Apertura porque es base y soporte legal para el arranque de normas reglamentarias y disposiciones que irán concretando, desarrollando y fijando los aspectos técnicos de la Prevención, ya que en la materia de seguridad, higiene y salud laboral, existe un alto componente técnico que es difícil recoger en la ley, entre otras cosas, porque quedarían desfasadas en muy poco tiempo y la ley no tiene la suficiente agilidad o ligereza para amoldarse a los cambios y necesidades técnicas, pero de esta manera a través de normas reglamentarias, elementos técnicos que son aportados por disciplinas extrajurídicas, se

le da relevancia jurídica a los aspectos técnicos de la prevención, siempre más precisos y dispuestos a modificaciones adaptativas según exigencias tecnológicas y organizacionales. También es punto de partida para futuras negociaciones colectivas donde poder desarrollar y mejorar las medidas de prevención que se acordarán de manera colectiva, ya que aquí se dispone de la plasticidad necesaria para poder ajustar las normas (siempre generales) a las situaciones específicas de cada empresa y a sus actividades concretas.

Esta Ley es respuesta a una obligación constitucional dirigida a los poderes públicos de "velar por la seguridad e higiene en el trabajo", que se recoge en el Artículo 40.2 de la Constitución Española (1.978), lo que conlleva la necesidad de desarrollar una adecuada política de protección de la salud de los trabajadores.

La pertenencia de España a la Comunidad Europea, hace necesario que armonice su política de seguridad y salud laboral con la política comunitaria, cada vez más preocupada por el estudio y tratamiento de los riesgos laborales. Así, en la llamada Acta Única en su Artículo 118.A, la materia de seguridad y salud adquiere una gran relevancia por cuanto establece que "los estados miembros procurarán promover la mejora del medio de trabajo para proteger la seguridad y la salud de los trabajadores y se fijarán como objetivo la armonización, dentro del progreso, de las condiciones existentes en ese ámbito".

Un reflejo de todo lo anterior es la creación de una serie de directivas en torno a la protección de la salud de los trabajadores, siendo la más significativa la Directiva Marco 89/391 de 12 de junio de 1.989 relativa a «la aplicación de las medidas para promover la mejora de la seguridad y salud de los trabajadores en el trabajo» que representa el marco jurídico general, donde ha de operar la política de prevención comunitaria.

Hemos de recordar que la Ley transpone al Derecho interno español la citada Directiva Marco, siendo éste un compromiso de cada Estado miembro, ya que según la propia Directiva (disposición final) la adaptación debía producirse «a más tardar, el 31 de Diciembre de 1.992» y que el Estado español incumplió de forma clara al realizar esa adaptación en noviembre de 1.995, casi a los tres años del límite.

También hemos de recordar los compromisos con la Organización Internacional del Trabajo (O.I.T.) con la ratificación del Convenio 155 sobre seguridad y salud de los trabajadores y medio ambiente de trabajo.

Indica la Ley que la política en materia de prevención de riesgos laborales se debe articular en base a principios de eficacia, coordinación y participación, ordenando la actuación de las diversas Administraciones públicas y la necesaria participación de empresarios y trabajadores a través de sus Organizaciones. Es una Ley fundamentalmente prevenciónista, no reparadora, por lo que no solamente articula las obligaciones y responsabilidades de los actores directamente implicados, sino que es también propósito fundamental el fomentar una auténtica cultura preventiva y esto mediante la promoción de la mejora educativa en esta materia a todos los niveles. Es clara la referencia a conseguir un cambio de actitudes en cuanto a la visión por parte de todos del estudio y acciones preventivas, pasando necesariamente por una participación más dinámica e integral, al tiempo que se integra la gestión de la prevención de riesgos laborales en la gestión global de la empresa, siguiendo los actuales modelos de gestión empresarial donde se considera prioritario la optimización de los recursos humanos por ser el verdadero potencial de la empresa. Son modelos de gestión con base en la calidad, donde la participación democrática es un elemento básico y donde se promociona las aptitudes, el conocimiento y las actitudes, al tiempo que la prevención de riesgos

laborales toma una importancia fundamental.

La Norma ISO 9000-1 «Gestión y aseguramiento de la calidad» destaca en su apartado 4.2, como necesidades cada vez más explícitas, la seguridad en el puesto de trabajo y la protección del medio ambiente.

La Norma UNE 81900 EX (Junio - 1.996) «Reglas generales para la implantación de un sistema de gestión de la prevención de riesgos laborales», que comparte los mismos principios generales de gestión de la calidad que la serie ISO 9000, indica, entre otras cosas, que la dirección deberá asegurar que la política de prevención de riesgos laborales:

- Reconozca que la prevención de riesgos laborales es parte integrante de la gestión de la organización.
- Incluya el compromiso de alcanzar un alto nivel de seguridad y salud en el trabajo, cumpliendo como mínimo con la legislación vigente y basándose en el principio de la mejora continua en la acción preventiva.
- Establezca que la responsabilidad de la gestión de la prevención incumbe a toda la organización, desde la alta dirección al trabajador menos cualificado.
- Sea conocida, comprendida, desarrollada y mantenida al día por todos los niveles de la organización.
- Garantice la participación y la información de todos los trabajadores, así como el derecho a que estos sean consultados a fin de conseguir la mejora continua del sistema de gestión implantado.
- Asuma la adopción y difusión de los objetivos de la política de prevención implantada.
- Garantice al trabajador la suficiente y adecuada formación teórica y práctica.

En cuanto a la formación, la norma ISO indica que la organización debe establecer y mantener al día procedimientos para identificar las necesidades

DOSSIER

de formación y para ofrecer la formación adecuada y suficiente en materia preventiva a cada trabajador, debiendo esta formación:

- Centrarse en el puesto de trabajo y función concreta.
- Adaptarse a la evaluación de riesgos y otros que puedan aparecer.
- Repetirse periódicamente si fuera necesario.
- Impartirse cuando se produzcan cambios en el puesto o en las funciones, se utilicen nuevos equipos o se introduzcan nuevas tecnologías.

Indica también esta Norma ISO que la planificación de la prevención debe establecer normas de procedimiento mediante las que poder medir y valorar las acciones necesarias para desarrollar, mantener y mejorar una cultura organizativa que apoye el control de riesgos.

DESARROLLO Y APLICACIÓN DE LA LEY

Esta Ley de Prevención de Riesgos Laborales tiene una gran trascendencia y repercusión en el ámbito de las relaciones laborales, pero todavía es una gran desconocida, por lo que el propósito de este artículo es ayudar a conocerla y comprenderla, así como a su desarrollo y aplicación. Una forma que puede ser válida es hacer una revisión de sus contenidos con comentarios que se consideren oportunos para una mejor comprensión de la misma.

La Ley queda estructurada en 54 artículos que se agrupan en 7 capítulos, con 13 Disposiciones Adicionales, 2 Transitorias, 1 Derogatoria y 2 Finales.

Capítulo I: OBJETO, ÁMBITO DE APLICACIÓN Y DEFINICIONES

La Ley a través del establecimiento de unos principios generales, que tienen el carácter de Derecho necesario indispensable mínimo, tiene el objeto de promover la seguridad y la salud de los trabajadores mediante la aplicación de

medidas y el desarrollo de las actividades necesarias para la prevención de los riesgos derivados del trabajo.

Su aplicación no solamente es en el ámbito de las relaciones laborales reguladas en el Estatuto de los Trabajadores, sino también en el ámbito administrativo o estatutario del personal civil al servicio de las Administraciones Públicas, tradicionalmente excluido del ámbito laboral, y que representa una de las mayores innovaciones de la Ley.

También se extiende su aplicación a sectores no laborales como fabricantes, importadores y suministradores de maquinaria, equipos y útiles de trabajo, así como a trabajadores autónomos y socios trabajadores de cooperativas, donde no existe la relación laboral.

Sin embargo no es de aplicación en actividades del ámbito de funciones públicas como policía, seguridad y resguardo aduanero, servicios operativos de protección civil y peritaje forense en los casos de grave riesgo, catástrofe y calamidad pública. Tampoco en la relación laboral de carácter especial del servicio de hogar familiar.

Al ser una Ley exclusivamente prevencionista tiene necesidad de delimitar y definir una serie de conceptos para evitar, en lo posible, confusiones conceptuales. Así, define lo que se ha de entender por Prevención, Riesgo laboral, Daños derivados de trabajo, Riesgo laboral grave e inminente, Procesos - Actividades - Operaciones - Equipos o Productos potencialmente peligrosos, Equipo de trabajo, Condición de trabajo y Equipo de protección individual.

No debió resultarle fácil esta tarea definitoria y esto queda patente en la definición de 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) Características generales de los locales, equipos, ...

- b) La naturaleza de los agentes físicos, químicos, ...

- c) Los procedimientos para la utilización de los agentes citados, ...

- 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.»

Como vemos, el apartado (d), que actúa sobre las precisiones anteriores (a), (b) y (c) es una especie de «cajón de sastre» con contornos indefinidos y con una difícil apreciación en la práctica.

Algunas puntualizaciones, aclaraciones o extensiones conviene hacer a las definiciones de la Ley para una mejor comprensión del contenido de la misma, por tanto definiremos o comentaremos algunos de esos conceptos que contiene:

(1) **Trabajo:** Actividad de transformación de la naturaleza por el hombre con el objeto de satisfacer sus necesidades.

(2) **Efectos no deseables:** Son siempre causa de esas transformaciones realizadas por el hombre, como deterioro de la salud, contaminación del medio ambiente, ...

(3) **Ambiente de trabajo:** Conjunción de condiciones que están presentes en el mismo lugar donde se realiza el trabajo.

(4) **Características fundamentales del trabajo:**

Tecnificación: Transformación de su medio ambiente mediante la utilización de máquinas, herramientas y equipos cada vez más sofisticados con el objeto de aumentar la productividad y/o hacer el trabajo más fácil y cómodo. Pero si la tecnificación no se controla adecuadamente puede ser una amenaza para la integridad física y la salud del trabajador.

Organización: El trabajo, por ser algo compartido socialmente, es necesario planificarlo mediante la «organización» o asignación de determinadas tareas a individuos concretos con objeto de

conseguir mediante objetivos individuales un objetivo común, el objetivo organizacional y esto con la máxima eficacia y eficiencia y sin poner en peligro la salud de sus miembros ni sobrepasar sus facultades físicas o mentales, evitando tareas monótonas, repetitivas, sin contenido y faltas de interés, lo que puede traducirse en insatisfacción y fatiga mental.

(5) **Salud:** La Organización Mundial de la Salud (O.M.S.) la definió como «el estado de completo bienestar físico, psíquico y social» y no solamente la ausencia de enfermedad. Así, el trabajo puede causar un daño físico (accidentes y enfermedades causadas en el medio laboral por agentes físicos, químicos y biológicos) pero también daños psíquicos o mentales por estar sometidos a altas presiones de trabajo, por ritmos de trabajo impuestos y que superan su capacidad, por un trabajo monótono y repetitivo, por un trabajo que no permite iniciativas ni el desarrollo personal, por un trabajo que no permite utilizar los conocimientos y capacidades, ... etc.

(6) **Riesgo laboral:** Todas aquellas situaciones del trabajo que son capaces de alterar el equilibrio físico, psíquico y social de los trabajadores. Hoy los estudios de valoración del clima laboral y satisfacción/insatisfacción en el trabajo están tomando una importancia cada vez mayor por las repercusiones que tiene a nivel personal, grupal y organizacional. Igualmente, el estudio del estrés en el ámbito laboral va cobrando un interés creciente, tanto por el reconocimiento de su existencia cada vez más intensa, como por estar demostrado que es uno de los principales contribuyentes a las deficiencias de la salud.

(7) **Prevención de riesgos:** Se trata de analizar y evaluar las diferentes situaciones o condiciones de trabajo y determinar en que grado puede estar afectando a la salud del trabajador, con objeto de proyectar acciones que eli-

minen o minimicen los efectos negativos. Pero no solamente hemos de centrarnos en situaciones con efectos negativos sino también, y fundamentalmente, en aquellas otras que son capaces de crear efectos positivos, es decir, situaciones que favorecen niveles cada vez más altos de satisfacción laboral y que además de permitir rentabilidades más altas se van acercando cada vez más al estado ideal de bienestar físico, psíquico y social, dejando de verlo como una utopía imposible de alcanzar.

Las técnicas de prevención clásicas de Seguridad (estudio de las condiciones materiales para evitar accidentes laborales), de Higiene (estudio y valoración de los contaminantes físicos, químicos y biológicos que pueden causar daños a la salud) y de Medicina del Trabajo (estudio de las consecuencias de las condiciones anteriores, materiales y ambientales en los trabajadores), han tenido y tienen una importancia decisiva en la lucha contra los accidentes y enfermedades profesionales, pero cuando hablamos del concepto de salud tal y como lo define la O.M.S. estas técnicas se quedan cortas y son necesarias otras aportaciones que ayuden a valorar otros aspectos que influyen inequívocamente en la salud y que aquellas técnicas no los contemplan.

La Ergonomía surge como una disciplina capaz de aglutinar una serie de conocimientos para dar respuesta a estas nuevas exigencias de valoración, abriéndose así una forma de tratar las condiciones de trabajo más pluridisciplinar y donde las aportaciones de la psicología tienen un peso muy considerable.

Capítulo II: POLÍTICA EN MATERIA DE PREVENCIÓN DE RIESGOS

Este capítulo se limita a regular las actuaciones que corresponden a las Administraciones Públicas en materia de prevención laboral con objeto de promocionar la mejora de las condi-

ciones de trabajo, por medio de normas reglamentarias y las actuaciones administrativas correspondientes, particularmente la coordinación de las distintas Administraciones Públicas competentes en materia de prevención laboral, armonizando las actuaciones.

Esa «coordinación administrativa» a la que alude es algo que resulta imprescindible para dar unidad de acción y eficacia, pero hemos de pensar que no va a ser una tarea fácil dada la confluencia de competencias en diversas Administraciones Públicas (Laborales, Sanitarias, Autonómicas, Industria y Educación y Ciencia).

La elaboración de la política preventiva se llevará a cabo con la participación de los empresarios y trabajadores a través de sus Organizaciones.

Desarrollarán funciones de promoción de la prevención, asesoramiento técnico, vigilancia y control del cumplimiento, sancionando las infracciones.

Dedica un espacio importante a definir las funciones encomendadas al Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo y a la Inspección de Trabajo, que de forma resumida son:

Instituto Nacional de Seguridad e Higiene del Trabajo: Su misión es analizar, estudiar, promocionar y apoyar las mejoras de las condiciones de seguridad y salud. Sus funciones fundamentales se centran en el asesoramiento técnico, promoción y realización de actividades (formación, investigación, información, ...), colaboración y apoyo a la Inspección de Trabajo, colaboración con organismos internacionales, coordinación e intercambio de información y experiencias, apoyo técnico en materia de certificación, ensayos y acreditaciones.

Inspección de Trabajo: Su misión es la vigilancia y control de la normativa sobre prevención de riesgos laborales. Sus funciones fundamentales se basan en la vigilancia del cumplimiento de la normativa, propuesta de sanciones, asesorar e informar a empresas y autori-

DOSSIER

dad laboral, paralización de trabajos, vigilancia y control en el ámbito de la administración general del estado con el apoyo y colaboración del I.N.S.H.T.

Finalmente dedica otro espacio a definir las actuaciones de la Administración Sanitaria, así como a la composición y misión de la Comisión Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo, que es un Órgano Colegiado Asesor de las Administraciones Públicas sobre políticas de Prevención y cuya composición la forman representantes de las Comunidades Autónomas, de la Administración General del Estado, de las Organizaciones Empresariales y de las Organizaciones Sindicales.

Capítulo III: DERECHOS Y OBLIGACIONES

Este capítulo recoge el núcleo obligacional de la Ley, señalando derechos y obligaciones para empresarios y trabajadores, considerados de manera individual.

Los artículos contenidos en este capítulo vienen a ser un desarrollo y aplicación del contenido contractual que sobre seguridad e higiene viene recogido en el Artículo 19 del Estatuto de los Trabajadores.

Aunque las obligaciones afectan a ambas partes relacionadas en el contrato de trabajo, estas recaen fundamentalmente en el empresario y hasta podríamos decir que se da un cierto desequilibrio a la hora de enunciarlas, ya que de los 15 artículos que integran este capítulo solo uno de ellos se refiere a las obligaciones de los trabajadores en materia de prevención, estando 14 de ellos referidos a concretar las diferentes obligaciones del empresario. Pero, a pesar de este desequilibrio, en cierta manera lógico por ser el empresario el que contrata y el responsable directo de máquinas, equipos, procesos, ..., el principio de reciprocidad de la obligación contractual queda recogido de manera clara en el Artículo 29.2 en su apartado 6º, al establecer que «los

trabajadores, con arreglo a su formación y siguiendo las instrucciones del empresario deberán cooperar para que éste pueda garantizar unas condiciones de trabajo que sean seguras y no entrañen riesgos para la seguridad y la salud de los trabajadores». Así, queda manifiestamente claro que, para un eficaz cumplimiento de la Ley, el empresario ha de contar con la colaboración del trabajador al que debe proteger y que éste debe obedecer las instrucciones de aquel (lo que igualmente queda recogido en el Artículo 20.2 del Estatuto de los Trabajadores).

Volviendo a las obligaciones del empresario, por ser las que ocupan casi la totalidad de este capítulo, recordaremos que el Estatuto de los Trabajadores (art. 19.1) recoge «...el derecho del trabajador en la prestación de sus servicios a una protección eficaz en materia de seguridad e higiene en el trabajo».

La Ley en su Artículo 14.2 completa y aumenta este deber al indicar «en cumplimiento del deber de protección, el empresario deberá garantizar la seguridad y la salud de los trabajadores ... realizará la prevención de los riesgos laborales mediante la adopción de cuantas medidas sean necesarias».

La adopción de las medidas de prevención que se concretan en los diferentes artículos de este capítulo, de una manera general y particular, se harán con arreglo a unos principios generales que contiene el Artículo 15: «Evitar los riesgos, evaluar los que no se puedan evitar, combatirlos en su origen, adaptar el trabajo a la persona, tener en cuenta la evolución de la técnica, sustituir lo peligroso por lo que entrañe poco o ningún peligro, planificar la prevención integrando la técnica con la organización del trabajo y con los factores ambientales además de las condiciones de trabajo y las relaciones sociales, adoptar medidas que antepongan la protección colectiva a la individual y dar las debidas instrucciones a los trabajadores».

De estos principios generales destacamos, por ir más allá de las aplicacio-

nes tradicionales de seguridad e higiene:

- **El apartado 1.d** que indica «adaptar el trabajo a la persona, en particular en lo que respecta a la concepción de los puestos de trabajo y la concepción de los métodos de trabajo, con miras, en particular, a atenuar el trabajo monótono y repetitivo y a reducir los efectos del mismo en la salud». Aquí es mucho lo que la psicología puede aportar para estudiar las exigencias de las tareas del puesto de trabajo, así como las capacidades mentales y características personales del individuo con objeto de buscar la mejor adaptación puesto / persona y evitar sobrecargas mentales innecesarias, así como condiciones de trabajo que supongan un desequilibrio del bienestar psíquico y social (estresores organizacionales) que pueden crear situaciones de desmotivación e insatisfacción. El estudio de esto último es de una importancia fundamental dentro de una cultura de empresa donde la calidad total y la excelencia son sus principios fundamentales, pero es importante en cualquier empresa si realmente se pretende alcanzar los objetivos trazados dentro de las cotas de productividad y calidad deseadas, máxime en una empresa de servicios donde el proceso de entrega del «producto» al cliente se realiza al mismo tiempo que se «fabrica», siendo irreversible cualquier fallo en la calidad, con las repercusiones, muchas veces irreparables, que esto supone. Hemos de tener en cuenta que cuando el proceso de entrega depende casi exclusivamente de personas, o intervienen en una parte importante, las actitudes y comportamientos de estas personas influirán directamente en la percepción que el cliente tendrá de esa entrega y que la persona sólo hará «correctamente» su trabajo si lo siente como algo importante y si se siente responsable e integrado al tiempo que motivado y satisfecho.

Igualmente la psicología aportará el análisis y vigilancia de los posibles efec-

tos psíquicos que determinadas condiciones laborales puedan tener sobre los individuos y sobre los grupos. De todo ello han de surgir planes de acción para ayudar a mejorar las condiciones de trabajo y sobre todo a conseguir un clima de satisfacción y unas actitudes hacia el trabajo tendentes a los objetivos de calidad y mejora continua.

- También destacamos el **apartado I.e:** «tener en cuenta la evolución de la técnica» entrando aquí de lleno el estudio permanente de las capacidades, disposición, actitud y comportamiento ante la introducción, cada vez más frecuente y necesaria, de nuevas tecnologías. La psicología tiene ya mucho camino andado y mucha experiencia en el estudio y cambio de actitudes y comportamientos en estas situaciones de cambios.

- Igualmente hemos de destacar el **apartado I.g:** «planificar la prevención, buscando un conjunto coherente que integre en ella la técnica, la organización del trabajo, las condiciones de trabajo, las condiciones ambientales y las relaciones sociales». Sigue siendo aquí también imprescindible las aportaciones de la psicología en aspectos relacionados con:

La organización del trabajo: Facilitación y ordenación de la información para una mejor recepción y comprensión de la misma en función de las capacidades personales, evitando sobrecargas sensoriales y mentales innecesarias y facilitando una mejor y más adaptada respuesta.

Las condiciones de trabajo: Estudiando las situaciones laborales para analizar la existencia e intensidad en la intervención de estresores organizacionales y ayudar a crear un clima laboral que favorezca altas cotas de motivación y satisfacción.

Las condiciones ambientales: Estudiando las condiciones ambientales como ruido, temperatura e iluminación, bajo el punto de vista de las carencias o excesos de las mismas en función del tipo de tarea a realizar, las exigencias

de la misma y las interferencias que pueden crear tanto en la percepción de la información como en su procesamiento, sobre todo en tareas de alto nivel intelectual y donde se requieran altos niveles atencionales pudiendo favorecer la aparición de carga y fatiga mental.

Las relaciones sociales: Estudio, valoración e intervención sobre las mismas para conseguir un clima de participación y colaboración entre personas y grupos, así como esa actitud y sensación de apoyo que es tan favorable para paliar y solventar las tensiones laborales que de manera insalvable surgen y que de ninguna manera se ha de intentar «ahogar» sino fomentar y ayudar a solventar, ya que los conflictos siempre surgen en ambientes participativos donde los puntos de vista diferentes se exponen abiertamente, tomando así el conflicto tintes positivos y enriquecedores.

Los artículos donde se exponen las medidas de prevención a adoptar tienen relación con:

- **Evaluación de riesgos**, que siguiendo el principio general de prevención promueva una política de anticipación a las probables consecuencias de una situación de riesgo.

- **Planificar la prevención**, partiendo de la evaluación inicial de riesgos, como un conjunto de actividades organizadas para la eliminación o paliación de los riesgos para la seguridad y la salud de los trabajadores y la mejora de las condiciones de trabajo. Es fundamental que esté integrado dicho plan de prevención dentro de la gestión global de la empresa, donde la dirección de la misma esté comprometida de una manera positiva y activa.

- **Equipos de trabajo y medios de protección.** Señalando la obligación de disponer de equipos de trabajo adecuados y adaptados al trabajo a realizar para garantizar la seguridad y la salud, así como proporcionar equipos de protección personal adecuados y velar por su uso efectivo.

- **Información, consulta y participación de los trabajadores.** Indicando que el empresario tiene la obligación de informar a los trabajadores sobre los riesgos y todas aquellas medidas de prevención y protección que se lleven a cabo. También habrá de consultar a los trabajadores y permitir su participación en las cuestiones que afecten a su seguridad y su salud.

- **Formación de los trabajadores.** Recogiendo que el empresario debe garantizar la formación teórica y práctica al ser contratado y cuando se produzcan cambios, se centrará en el puesto de trabajo y se repetirá si fuese necesario.

- **Medidas de emergencia.** Supone analizar las posibles situaciones de emergencia y adoptar las medidas que sean necesarias en materia de primeros auxilios, lucha contra incendios y evacuación de los trabajadores. Nombrará el personal encargado de poner en práctica estas medidas y le dará la formación necesaria y suficiente.

- **Riesgo grave e inminente.** El primer apartado de este artículo (Art. 21) recoge las obligaciones del empresario en los supuestos de «riesgo grave e inminente» que se definió en el Artículo 4.4. (informar lo antes posible a los trabajadores de este riesgo y de las medidas adoptadas, dar instrucciones ... etc.). El segundo apartado se refiere a los derechos de los trabajadores en estos casos, refiriéndose a:

1) El derecho individual de cada trabajador a interrumpir su actividad laboral cuando él mismo considere que dicha actividad entraña riesgo «grave e inminente» para su vida o salud.

2) El derecho colectivo, a través de los representantes legales de los trabajadores, de acordar la paralización de los trabajadores afectados por el riesgo «grave e inminente» por simple mayoría de sus miembros.

Esta Ley formula y reconoce estos derechos en términos mucho más explícitos y menos cautelosos que el Es-

DOSSIER

tatuto de los Trabajadores (Art. 19) o que la ya extinta Ordenanza General de Seguridad e Higiene del Trabajo (Art. 11.g).

- **Vigilancia de la salud.** Recoge este artículo la obligación del empresario de «garantizar a los trabajadores la vigilancia periódica del estado de su salud, en función de los riesgos inherentes a su trabajo». Pero esta obligación solo se materializará si el trabajador presta su consentimiento, aunque esta situación de voluntariedad se rompe si el reconocimiento es imprescindible para evaluar los efectos de las condiciones de trabajo sobre su salud y en este caso tiene que haber un previo informe de los representantes de los trabajadores.

También recoge expresamente el derecho del trabajador a la «confidencialidad de toda la información relacionada con su estado de salud». Limita el acceso a esta información al personal médico y a las autoridades sanitarias que lleven a cabo la vigilancia de la salud, no pudiéndose facilitar al empresario u otras personas información alguna sin consentimiento expreso del trabajador. Pero, sin embargo, se facilitarán información sobre las conclusiones que deriven del reconocimiento en relación con su aptitud para el desempeño de su tarea o con la necesidad de mejorar las medidas protectoras, al empresario y personas u órganos con responsabilidades en materia de prevención.

Hacemos notar que estos preceptos están llevando en la práctica ciertas dificultades en su aplicación, quizá por la poca claridad de sus conceptos que llegan incluso a contradecirse cuando la obligatoriedad general del empresario queda vinculada al consentimiento del trabajador, rompiendo así con la correspondencia y reciprocidad de obligaciones que tan claramente quedan reflejadas en el Artículo 29.2 de la Ley «...siguiendo las instrucciones del empresario deberán cooperar para que este pueda garantizar unas condiciones de trabajo seguras ...», o en el Artículo 20.2 del Estatuto de los Trabajadores donde se

indica que para el eficaz cumplimiento de la Ley por parte del empresario se ha de contar con la colaboración del trabajador protegido y que éste debe obedecer las instrucciones de aquel.

- **Documentación.** Se menciona aquí (art. 23) la obligación de elaborar y conservar a disposición de la Autoridad Laboral y Sanitaria toda la documentación relacionada con el desarrollo de su labor preventiva.

- **Coordinación de actividades empresariales.** En este Artículo 24 se recoge la obligación de cooperar en la aplicación de la normativa por parte de las empresas que tengan trabajadores desarrollando actividades en un mismo centro de trabajo. Pero delimita claramente la responsabilidad fundamental en el titular del centro de trabajo en cuanto a dar información e instrucciones, en relación a los riesgos existentes y a las medidas de protección y prevención correspondientes a aquellos otros empresarios que desarrollen actividades en su centro de trabajo. Esto atañe también a los trabajadores autónomos.

- **Otras actuaciones particulares.** Se recogen a través de los Artículos 25, 26, 27 y 28 la obligatoriedad de proteger a:

1. Trabajadores especialmente sensibles a determinados riesgos.
2. La maternidad.
3. Menores.
4. Trabajos temporales y empresas de trabajo temporal.

En relación al primer punto (trabajadores especialmente sensibles a determinados riesgos) se indica expresamente: «...la protección de trabajadores que, por sus propias características personales o estado biológico conocido, incluidos los reconocidos de discapacidad física, psíquica o sensorial, sean especialmente sensibles a los riesgos derivados del trabajo». Recogemos también por su trascendencia este otro apartado: «...no serán empleados en aquellos puestos donde a causa de sus características perso-

nales o discapacidad física, psíquica o sensorial puedan ponerse en peligro o poner a otros, o en general, cuando se encuentren manifiestamente en estados o situaciones transitorias que no respondan a las exigencias psicofísicas de los puestos de trabajo».

Es clara la alusión que en este apartado anterior se hace de la intervención a nivel psicológico, tanto en cuanto al estudio y evaluación de las situaciones o estado psicológico del individuo (transitorio o permanente) como de sus capacidades psíquicas y sensoriales, como de las exigencias psicofísicas de las tareas a desarrollar y el dictamen final de la aptitud para el desarrollo normal de sus funciones sin riesgo para su seguridad y salud o la de otros.

En los otros apartados se recogen las obligaciones de determinar y especificar los riesgos que pueden influir negativamente en la salud de las trabajadoras embarazadas o su feto, en los menores de dieciocho años y en los que provienen de empresas de trabajo temporal o realizan trabajos temporales, debiendo en cada caso tomar las medidas necesarias para garantizar la seguridad y la salud en todos los casos.

- **Obligaciones de los trabajadores.** Este es el único artículo del Capítulo III, relativo a derechos y obligaciones, que se refiere a las obligaciones de los trabajadores en materia de prevención de riesgos, recogiendo expresamente las siguientes:

Velar por su seguridad y la de otros a los que pueda afectar su actividad laboral.

Usar adecuadamente cualquier elemento o medio con los que desarrolla su actividad.

No poner fuera de funcionamiento y utilizar correctamente los dispositivos de seguridad.

Informar de inmediato de cualquier situación que, a su juicio, entrañe peligro.

Contribuir al cumplimiento de las obligaciones establecidas por la autoridad competente.

Cooperar con el empresario para que éste pueda garantizar unas condiciones de trabajo seguras.

Capítulo IV: SERVICIOS DE PREVENCIÓN

Este capítulo lo vamos a desarrollar muy poco, por cuanto sólo es necesario indicar que el empresario, para cumplir con su deber de prevención de los riesgos profesionales, organizará las actividades de prevención con arreglo a las alternativas que la Ley le ofrece:

- Designará a uno o varios trabajadores para ocuparse de dicha actividad.
- Constituirá un servicio de prevención.
- Concertará dicho servicio con una entidad especializada ajena a la empresa.

Si la empresa tiene menos de seis trabajadores la Ley contempla que el propio empresario puede asumir las funciones de prevención, siempre que se cumplan estos requisitos:

- Desarrolle su actividad de forma habitual en el centro de trabajo.
- Tener la capacidad necesaria, en función de los riesgos y la peligrosidad de las actividades.

La Ley entiende como servicio de prevención el conjunto de medios humanos y materiales necesarios para realizar las actividades preventivas a fin de garantizar la adecuada protección de la seguridad y la salud, asesorando y asistiendo para ello al empresario, a los trabajadores y a sus representantes y a los órganos de representación especializados. La Ley también establece cuales son sus funciones, cuales sus medios y las acreditaciones de que deben ser objeto para poder ejercer esas funciones. El Reglamento de los Servicios de Prevención (R.D. 39/1.997 de 1.997, de 17 de enero) recoge de manera amplia y expresa la organización de recursos para las actividades preventivas, la acreditación de entidades especializadas como servicios de prevención,

las funciones que pueden desarrollar según los niveles de cualificación (básico, intermedio y superior), así como los programas de formación y sus contenidos para el desempeño de las funciones según la cualificación.

Capítulo V: CONSULTA Y PARTICIPACIÓN DE LOS TRABAJADORES

La Ley dedica ocho extensos artículos a la participación de los trabajadores en materia de seguridad y salud, siendo el fortalecimiento de esta participación una de sus características más sobresalientes, siéndolo también de la Directiva Marco, donde está inspirada.

En su Artículo 33 se establece el deber del empresario de consultar a los trabajadores, con la debida antelación, la adopción de decisiones en materia de prevención, como la planificación y la organización del trabajo, la organización y desarrollo de las actividades preventivas y protectoras, los procedimientos de información y documentación, el proyecto y organización de la formación y cualquier otra acción que pueda tener efectos sobre la seguridad y la salud de los trabajadores.

En el Artículo 34 se recogen los derechos de participación y de representación de los trabajadores. La defensa de los intereses de los trabajadores en materia de prevención se hará a través de los Comités de Empresa, de los Delegados de Personal y de los Delegados Sindicales, en los términos que le son reconocidos por el Estatuto de los Trabajadores, por la Ley de Órganos de Representación del Personal al Servicio de las Administraciones Públicas y por la Ley Orgánica de Libertad Sindical.

El Artículo 35 se refiere a la creación de la figura del Delegado de Prevención como representante de los trabajadores con funciones específicas en materia de prevención de riesgos. El número de Delegados a designar por una empresa viene especificado según

una escala que guarda relación con el número de trabajadores que componen la empresa. Pero dichos Delegados de Prevención, indica la Ley, han de ser nombrados « por y entre los representantes del personal » y esto supone que aquellas empresas que no dispongan de representantes legales de los trabajadores, no podrán contar con el Delegado de Prevención y esto significa que será muy difícil crear esa cultura preventiva que pretende la Ley, dado que, atendiendo al tipo de empresas que impera en nuestro país, la mayor parte de ellas carece de representantes legales de los trabajadores.

El Artículo 36 está dedicado a la serie de competencias y facultades que les son atribuidas a los Delegados de Prevención. Entre las competencias figuran el colaborar con la dirección en la mejora de la acción preventiva, promover y fomentar la cooperación de los trabajadores, ejercer vigilancia y control sobre el cumplimiento de la normativa y ser consultados por el empresario. En el ejercicio de esas competencias están facultados para acompañar a los técnicos en las evaluaciones preventivas y a los Inspectores de trabajo en sus visitas, tener acceso a la documentación e información sobre condiciones de trabajo, realizar visitas a los lugares de trabajo para su labor de vigilancia y control, recabar del empresario la adopción de las medidas preventivas y efectuar propuestas, así como proponer al órgano de representación de los trabajadores la paralización de la actividad.

El Artículo 37 se refiere a las garantías de los Delegados de Prevención (las mismas que rigen para los representantes de los trabajadores en el Artículo 68 del Estatuto de los Trabajadores), a la formación que el empresario debe facilitarles para el ejercicio de sus funciones, al tiempo utilizado para ejercer sus funciones (según lo dispuesto en el Artículo 68.e del Estatuto de los Trabajadores) y al sigilo profesional respecto a las informaciones a que tuvieren acceso.

DOSSIER

Los Artículos 38 y 39 se refieren a la constitución del Comité de Seguridad y Salud como órgano paritario y colegiado de participación destinado a la consulta regular y periódica de las actuaciones de la empresa en materia de prevención de riesgos (en todas las empresas o centros de trabajo con 50 o más trabajadores y formado en número igual por los Delegados de Prevención y el empresario y/o sus representantes), a sus reuniones (trimestralmente y siempre que lo solicite alguna de las partes), y a sus competencias y facultades (participar en la elaboración, puesta en práctica y evaluación de los planes y programas de prevención, así como promover iniciativas sobre métodos y procedimientos para la efectiva prevención, pudiendo realizar visitas a los puestos de trabajo, tener conocimiento de los documentos e informes sobre prevención de riesgos, conocer y analizar las causas de los daños producidos en la salud e integridad física).

Finalmente en el Artículo 40, hace referencia a que los trabajadores pueden recurrir a la Inspección de Trabajo y Seguridad Social si consideran que las medidas adoptadas y los medios utilizados no son suficientes para garantizar la seguridad y la salud. También se refiere a que la Inspección de Trabajo comunicará sus visitas al empresario y a los representantes de los trabajadores para que puedan acompañarle y después dará información sobre los resultados de las visitas.

Por último se refiere a la participación institucional de organizaciones sindicales y empresariales en la planificación, programación, organización y control de la gestión de la mejora de las condiciones de trabajo, según lo estipulado en los Artículos 12 y 13 de la Ley.

ALGUNAS OBSERVACIONES A ESTE CAPÍTULO

- Cuando se habla de «responsables técnicos» de la prevención en la empresa, ha de verse a los técnicos cualificados de prevención y a los médicos de trabajo.

- El Comité de Seguridad y Salud es un órgano deliberante, no ejecutivo, en materia de seguridad y salud. Es punto de encuentro y lugar de debate de la problemática de seguridad y salud.

- El Delegado de Prevención es el eje donde se articula la participación de los trabajadores, en mayor medida que el Comité de Seguridad y Salud. Las competencias y facultades que la Ley les otorga son más numerosas y concretas que las mencionadas para el Comité de Seguridad y Salud, por lo que dicho Comité pierde protagonismo en favor del Delegado de Prevención que además de más amplias competencias y facultades está también dotado de funciones eminentemente ejecutivas.

- La competencia especializada en prevención de riesgos de los Delegados de Prevención, desplaza la actuación en esta materia de los representantes legales generales (Comités de Empresa y Delegados de Personal) pero su actuación queda superditada a éstos que tienen la facultad de su designación, revocación o sustitución.

- La consulta, expresamente recogida, es competencia de los Delegados de Prevención (Artículo 36.1 de la Ley), pero también se concibe al Comité de Seguridad y Salud como órgano destinado a la consulta regular y periódica (Artículo 38 de la Ley). Podemos decir que esta coexistencia de competencias puede crear (de hecho los está creando) dificultades de interpretación y de aplicación.

Capítulo VI: OBLIGACIONES DE FABRICANTES, SUMINISTRADORES E IMPORTADORES DE MAQUINARIA, EQUIPOS Y PRODUCTOS

Un sólo artículo (el Artículo 41) compone este capítulo, que se refiere a las obligaciones que los fabricantes importadores y suministradores de maquinaria, equipos, productos y útiles de trabajo, tienen en materia de segu-

ridad y salud. Este artículo desarrolla de forma genérica los contenidos del Artículo 100.a del Acta Única sobre Mercado Interior.

La línea base es la obligación de proporcionar la información necesaria que indique la forma correcta de utilización y manipulación de la maquinaria, productos, equipos y útiles de trabajo, para que no se produzcan situaciones de riesgo para la seguridad y la salud de los trabajadores. Los empresarios deberán recabar dicha información y facilitarla a sus trabajadores en términos que resulten comprensibles para éstos.

Capítulo VII: RESPONSABILIDADES Y SANCIONES

A través de 13 artículos extensos y muy precisos, se especifican las responsabilidades de tipo administrativo y en su caso civiles y penales, en que incurren los empresarios por incumplimiento de sus obligaciones en materia de prevención de riesgos laborales.

Indica la Ley que la empresa principal responderá solidariamente con los contratistas y subcontratistas de las obligaciones impuestas en relación a los trabajadores que éstos últimos ocupen en los centros de trabajo de la empresa principal. Cuando se tienen trabajadores procedentes de empresas de trabajo temporal, la empresa usuaria es responsable de la protección en materia de seguridad y salud, conforme al Artículo 16 de la Ley 14/1.994 por el que se rigen las empresas de trabajo temporal.

Las responsabilidades administrativas que deriven serán compatibles con las indemnizaciones por los daños y perjuicios causados y de recargo de prestaciones económicas que puedan fijarse por el órgano competente del sistema de la Seguridad Social.

Si concurren casos de orden jurisdiccional penal, se aplicará lo dispuesto en la Ley 8/1.988 sobre Infracciones y Sanciones de Orden Social.

Si el inspector de trabajo comprueba que la inobservancia de la normativa implica a su juicio un riesgo grave e inminente, podrá ordenar la paralización inmediata de esos trabajos.

Califica las infracciones en el ámbito laboral en leves, graves y muy graves según la naturaleza del deber incumplido, y dedica cuatro amplios artículos a la calificación y tipificación de las infracciones, incluyendo los criterios de graduación y la cuantía económica de las sanciones que pueden aplicarse en su grado mínimo, medio o máximo en cada una de sus tipificaciones de leve, grave o muy grave, atendiendo a los criterios de la peligrosidad de las actividades, del carácter permanente o transitorio de los riesgos, de la gravedad de los daños producidos o que pudieran producirse, del número de trabajadores afectados, de las medidas de protección individual o colectiva adoptadas, del incumplimiento de advertencias por la Inspección de Trabajo, de la inobservancia de las medidas propuestas por los servicios de prevención o los delegados de prevención o Comité de seguridad y salud, y por la conducta general seguida sobre la estricta observancia de las normas de prevención.

Las cuantías económicas van desde 50.000 ptas. a 250.000 ptas. para las tipificadas como «leves» desde su grado de aplicación mínimo al máximo, para las «graves» las cuantías oscilan entre 250.000 ptas. hasta 5.000.000 ptas. para los tres grados de aplicación y para las «muy graves» las cuantías pueden ir desde 5.000.000 ptas. hasta 100.000.000 ptas.

En caso de reincidencia (se comete infracción del mismo tipo y cualificación) la cuantía de las sanciones podrá incrementarse hasta el duplo, sin exceder el tope de 100.000.000 ptas.

Finalmente, en su Artículo 54, se establecen las limitaciones a la facultad de contratar con la Administración, indicando que se registrarán por lo establecido en la Ley 13/1.995, de 18 de mayo,

de contratos de las Administraciones Públicas.

Las limitaciones a contratar con las Administraciones Públicas se concretan en dos medidas:

(1) Prohibición absoluta de contratación. (Afecta a personas) (art. 20).

(2) Suspensión de la clasificación que habilita para contratar con dichas Administraciones. (Afecta a empresas) (art. 34).

(1) Prohibición de contratar:

«En ningún caso podrán contratar con la Administración las personas en quienes concurra alguna de las circunstancias siguientes: haber sido condenadas por sentencia firme por delitos contra la seguridad e higiene en el trabajo, o haber sido sancionadas con carácter firme por infracción muy grave en materia social, de acuerdo con lo dispuesto en la Ley 8/88 sobre infracciones y sanciones en el orden social».

Esta prohibición de contratar se refiere a delitos, no a faltas penales, contra la seguridad y salud en el ámbito laboral y al hablar de «infracción muy grave» es en materia social según lo dispuesto en la Ley 8/88. La prohibición de contratar afecta siempre a personas que hayan sido condenadas por sentencia firme por delitos contra la seguridad y salud laboral que se resuelven en el ámbito penal.

(2) Suspensión de la clasificación:

Lo más interesante de este apartado, en cuanto a lo que a nosotros nos puede afectar, queda recogido en:

«Serán causas de suspensión por tiempo no superior a cinco años las siguientes:... (d) haber sido sancionado con carácter firme, por infracción muy grave que haya ocasionado daños a la salud de los trabajadores, como consecuencia del incumplimiento de las obligaciones en materia de seguridad y salud laboral, previstas en la normativa sobre Prevención de riesgos laborales».

Cuando habla aquí de las causas de suspensión de la clasificación para contratar se refiere de manera explícita a «infracciones muy graves» que hayan ocasionado daños a la salud de los trabajadores, por incumplimiento de las obligaciones en materia de seguridad y salud laboral, previstas en la normativa sobre prevención de riesgos laborales.

Hay que tener en cuenta la importancia de la aplicación de estas medidas para aquellas empresas donde la mayoría de sus contratos (en algunas de manera exclusiva) se realizan con las Administraciones Públicas, pudiendo hacer peligrar su propia subsistencia la no observancia de estas medidas sancionadoras. No es necesario tener que indicar la importancia que esto mismo tiene para las personas que representan a esas empresas.

ALGUNAS PUNTUALIZACIONES SOBRE RESPONSABILIDADES

Las responsabilidades a que alude la Ley pueden recaer en cualquier persona representante que esté en la línea de mando, si por propia iniciativa no cumplierse los preceptos legales, entendiéndose por tales también los convenios colectivos. Pero hay que tener en cuenta que las responsabilidades se pueden delegar, nunca transferir con lo que supone desentendimiento de ellas. Por tanto, cada uno de los mandos con responsabilidades deberán dar información y formación suficiente a sus colaboradores, así como proporcionar los medios más adecuados y necesarios para realizar su trabajo con seguridad. Pero no basta con ello, sino que además deberá ejercer supervisión y control para cerciorarse de que la información ha sido asimilada, las instrucciones aplicadas correctamente y los medios utilizados de manera adecuada.

El Código Penal (con vigor de 24 de Mayo de 1.996) dice en su Art. 316 que «cometen delito contra los derechos de

DOSSIER

los trabajadores los que con infracción de las normas de prevención de riesgos laborales y estando legalmente obligados no faciliten los medios necesarios para desempeñar su actividad con las medidas de seguridad e higiene adecuadas...». Más adelante, en el Art. 318 indica «cuando los hechos previstos en los artículos anteriores... se impondrá la pena señalada a los administradores o encargados del servicio que hayan sido responsables y a quienes conociéndolos y pudiendo remediarlo, no hubiesen adoptado medidas para remediarlo».

Vemos que la responsabilidad queda manifiestamente compartida en la línea jerárquica en los términos que cada caso concreto determine, quedando esto a interpretación del juez.

En sentencias del Tribunal Supremo de 9 de Abril de 1.973, 21 de Mayo de 1.973 y en 24 de Junio de 1.975, queda reflejado de forma expresa que pueden cometer delito los empresarios y cualquier persona de la organización que por delegación tenga facultad de mando sobre otros trabajadores. En otras sentencias, como 12 de Diciembre de 1.976 se recoge que son exigibles instrucciones precisas y completas, así como vigilancia adecuada para trabajos calificados de peligrosos. En todo caso las personas de la línea jerárquica no pueden alegar a su favor «obediencia debida» ya que en otras sentencias del Tribunal Supremo se ha exigido que entre superior e inferior en esa línea jerárquica ha de existir una relación de respeto a la legislación vigente.

Según el lugar ocupado en la línea jerárquica derivan unas determinadas funciones y responsabilidades que van ligadas a las obligaciones legales en materia de seguridad y salud en el ámbito laboral. De manera muy extractada podemos indicar que esas responsabilidades están relacionadas con:

(1) **Para el gerente:** El establecimiento de la política de prevención, su transmisión y actuación consecuente, la exigencia del cumplimiento de la legisla-

ción y las normas y procedimientos internos de la empresa, la provisión de medios financieros y humanos, así como conocer la situación global del grado de cumplimiento y estimular al cumplimiento de la legislación y las normas dictadas por la empresa.

(2) **Para el director de fábrica:** La aplicación del sistema de gestión de riesgos laborales, el control de los requerimientos y prácticas laborales seguras, la definición y asignación de objetivos de seguridad, la exigencia de la supervisión a las personas de la línea jerárquica, la provisión adecuada de recursos financieros y humanos, asegurarse de la realización de inspecciones periódicas para el control de los cumplimientos de las normas y procedimientos dictados, el control del cumplimiento de las recomendaciones acordadas y asegurarse que se toman las medidas correctoras propuestas.

(3) **Para los mandos de la línea jerárquica ejecutiva:** La implantación de los programas y requerimientos de prácticas seguras en el trabajo, una supervisión adecuada de los sistemas de protección establecidos, la identificación y notificación a la dirección de los riesgos en las tareas bajo su control (recurrir al servicio de prevención), la implantación de los procedimientos de seguridad y salud, la formación e información adecuada para que sus colaboradores conozcan los riesgos en su trabajo, la investigación de los accidentes ocurridos en su área, la realización de inspecciones periódicas sobre instalaciones y actividades, así como el seguimiento de las acciones correctoras emprendidas y sobre todo no consentir prácticas operacionales peligrosas.

(4) **Para los Comités de Seguridad y Salud:** La participación en la elaboración -puesta en práctica- evaluación de los programas y planes de prevención (en sus reuniones se debatirán dichos proyectos antes de su puesta en práctica), la promoción de iniciativas sobre métodos y procedimientos para una prevención efectiva proponiendo me-

didias correctoras, conocer la situación de prevención en el centro de trabajo, así como conocer los informes realizados sobre condiciones de trabajo y los daños a la integridad física o la salud producidos en los trabajadores para la valoración de sus causas y la propuesta de medidas preventivas o correctoras.

Es necesario indicar, en relación a las personas con mando en la línea jerárquica, que el desconocimiento de la situación sobre el grado de seguridad existente y los correspondientes incumplimientos legales en materia de prevención de riesgos laborales, no les exime de la responsabilidad que les atañe (más grande cuanto mayor es su nivel de responsabilidad ostentada) y que en todo caso están obligados a exigir la información correspondiente para poder llevar a cabo sus funciones en materia preventiva de manera eficiente.