

EDITORIAL

"Trabajo sano y seguro para todos y todas, responsabilidad empresarial"

El 28 de Abril se celebra, a iniciativa de la Confederación Internacional de Organizaciones Sindicales Libres (CIOSL), el **Noveno Día Internacional de la Seguridad y Salud de los trabajadoras y trabajadores y de recuerdo a las víctimas**.

En la conmemoración de este 28 de Abril debe mantenerse vivo en nuestro recuerdo las personas asesinadas en los brutales atentados del 11 de Marzo. La mayoría eran trabajadores y trabajadoras que acudían a sus centros de trabajo. Reiteramos nuestro rechazo al terrorismo y a la guerra y nuestra apuesta por la paz. Este año, se plantea desde la CIOSL el concepto de "**Trabajo sano y seguro para todos y todas, responsabilidad empresarial**" para la celebración del 1º de Mayo y la vinculación del 28 de Abril, Día Internacional de Seguridad y Salud en el trabajo a la jornada del 1º de Mayo.

Exigir un "Trabajo sano y seguro para todos y todas, responsabilidad empresarial" es algo más que justificado teniendo en cuenta las cifras de siniestralidad que se registran a nivel mundial: 1,1 millones de trabajadores mueren cada año (alrededor de 3.300 trabajadores cada día) y más de 160 millones de nuevos accidentes y enfermedades vinculadas al trabajo.

En nuestro país, el escenario que se nos presenta ante la conmemoración del 28 de Abril lo pone de manifiesto los datos estadísticos del año 2003, en el que se produjeron 899.758 accidentes con baja. En estos accidentes perdieron la vida 1.034 trabajadores y trabajadoras durante la jornada de trabajo, y 453 in itinere. A esto se añade el aumento de las enfermedades profesionales y su falta de reconocimiento.

La falta de aplicación de las normas por parte de los empresarios, la falta de compromiso político de las administraciones, la degradación del mercado laboral, el mantenimiento de una tasa de temporalidad que triplica a la media de la Unión Europea, el uso abusivo de la subcontratación, hacen que, en nuestro país, sigamos manteniendo las tasas de siniestralidad más altas de la Unión Europea incidiendo de manera especial en los trabajadores jóvenes y mujeres, que son los colectivos que más sufren la precariedad. Ante esta situación debemos mantener una actitud beligerante. Aunque en 2003 hemos logrado reducir los accidentes mortales estamos todavía muy lejos de los índices europeos, objetivo inmediato de reducción que deberíamos alcanzar a más tardar en esta legislatura.

La acción de UGT y CCOO ha logrado colocar en primer plano de la opinión pública una situación insoportable para la sociedad e insufrible por más tiempo para los trabajadores y trabajadoras, dirigiremos nuestras movilizaciones a exigir de los empresarios el cumplimiento de las normas preventivas, a modificar la actitud de las organizaciones empresariales. Y a demandar de las Autoridades Laborales una actuación eficaz como garantes en el cumplimiento de las leyes, pues es la vida y la dignidad de los trabajadores y las trabajadoras lo que está en juego.

Los resultados de las elecciones del 14 de marzo cambian positivamente el escenario político. CCOO y UGT hemos dado la bienvenida al cambio de Gobierno. Precisamente al nuevo Gobierno le corresponde emprender las reformas pendientes para alcanzar los objetivos planteados, en especial el adecuado reconocimiento de todas las enfermedades profesionales derivadas del trabajo y la reforma de modernización de las Mutuas de Accidentes de Trabajo, para posibilitar la plena participación sindical tanto en su junta directiva, como en la decisión de afiliación a una u otra Mutua por parte de la empresa.

Por ello, con ocasión del 28 de Abril d 2004, UGT y CCOO nos proponemos:

- ⇒ Intensificar la acción sindical en materia de seguridad y salud en el trabajo esforzándonos en realizar **acciones unitarias, asambleas en los centros de trabajo, manifestaciones y concentraciones**.
- ⇒ Dirigir de manera prioritaria nuestras movilizaciones a **exigir el cumplimiento empresarial de las normas preventivas**. Denunciar la incidencia de la precariedad en la seguridad y salud de los trabajadores y exigir del nuevo Gobierno las **reformas pendientes**.



FUNDACIÓN
PARA LA
PREVENCIÓN
DE RIESGOS
LABORALES

Sumario

Nº 27 / Marzo 2004

Editorial	1	Normativa	8
Fichas prácticas	2	Preguntas y Respuestas	8



Coordinación empresarial (parte I)

Aunque el cometido de velar por la seguridad y salud en el trabajo tiene el reconocimiento constitucional de constituir uno de los principios rectores de la política social y económica, encomendado a los poderes públicos, el esquema preventivo básico que desarrolla la Ley de Prevención de Riesgos Laborales (LPRL) entronca con el conjunto de obligaciones que se deriva de la relación contractual, o, si quiere, por ampliar el ámbito de aplicación, del desempeño de una actividad productiva que desarrolla una persona por cuenta de un empleador o empresario.

El reconocimiento del derecho a la seguridad y salud en el trabajo se encuentra explícitamente recogido en la Ley del Estatuto de los Trabajadores para los trabajadores por cuenta ajena, y de forma más amplia en la propia LPRL.

El deber del empresario de garantizar de forma eficaz la seguridad y salud de los trabajadores deriva de su poder de organización y dirección de la actividad productiva, por lo que, como se ha dicho, esta concepción se enfrenta a serias dificultades de viabilidad y aplicación efectiva cuando dicho poder directivo se ve atenuado o dificultado en su ejercicio; entre otros, en los supuestos siguientes:

- ▶ cuando la organización productiva tiene carácter temporal, provisional o único al resultar dificultoso su asentamiento y consolidación, por ejemplo, en las obras de construcción;
- ▶ cuando la actividad consiste en llevar a cabo por subcontratación la realización parcial de la actividad encomendada al contratista, en cuyo sistema productivo ha de integrarse, es el supuesto de todas las contrataciones correspondientes a la propia actividad;
- ▶ cuando la actividad se desarrolla fuera del centro de trabajo y en condiciones que escapan al control y a la supervisión directa del empresario, por ejemplo, empresas auxiliares y de montaje;
- ▶ cuando la actividad productiva se realiza en un recinto en el que desarrollan su actividad diversas empresas, con incidencia, entre otros, en los aspectos relacionados con la seguridad y salud de los trabajadores de las restan-

tes: por ejemplo, un edificio industrial en el que se hallan instaladas en las distintas plantas diferentes empresas de diversas actividades;

- ▶ cuando la actividad de una empresa se desarrolla en el centro de trabajo de otra empresa, que ostenta la titularidad del mismo y sobre el que ejerce de forma plena el poder de disposición y control;
- ▶ cuando la actividad se desarrolla fuera del centro de trabajo pero utilizando equipos de trabajo, productos o materias primas proporcionados por el empresario principal.

En todos estos supuestos el ejercicio de la facultad empresarial de dirección y control se ve dificultado y limitado. Cuando esto se produce como resultado de la coincidencia empresarial, junto al esquema organizativo vertical, según el cual el empresario es garante de la seguridad y salud de todos los que se hallan dentro de su ámbito organizativo y directivo, se superpone un esquema horizontal en el que adquiere relevancia el principio de "coordinación de las actividades empresariales".

En efecto los objetivos que se pretenden alcanzar desde el punto de vista preventivo mediante la adopción de las medidas de coordinación serían los siguientes:

- aplicación coherente y responsable de los principios de la acción preventiva;
- la correcta aplicación de los métodos de trabajo;
- el control de las interacciones de las diferentes actividades desarrolladas en el centro cuando puedan generar riesgos graves o muy graves o cuando se desarrollen actividades incompatibles entre sí desde el punto de vista preventivo;
- la adecuación entre los riesgos existentes en el centro y las medidas aplicadas para su prevención.

Esta es la situación que se contempla en el artículo 24 de la LPRL y se refleja en el esquema de responsabilidades establecido en el artículo 42 de la misma Ley.

No obstante, con carácter general, se mantiene vigente el principio de que, en estas situaciones, persiste el deber del empresario de "garantizar



FORMACIÓN A TODOS LOS NIVELES



de una forma eficaz" la seguridad y salud de los trabajadores a su servicio, sin perjuicio de que, para que los empresarios de los otros trabajadores puedan también garantizar el mismo derecho, sea necesario establecer una serie de obligaciones y mecanismos "interempresariales" que hagan viable dicha garantía.

Los supuestos contemplados en los distintos apartados del artículo 24 de la LPRL han sido objeto de desarrollo mediante el **RD 171/2004**, con entrada en vigor prevista para el día 1 de mayo de 2004, con carácter de norma mínima para la protección de la seguridad y salud de los trabajadores en los supuestos de coordinación de actividades empresariales. Antes de analizar su contenido es preciso, como hace el citado RD establecer tres conceptos fundamentales para su aplicación:

➔ **centro de trabajo**: cualquier área a la que los trabajadores deban acceder o permanecer por razón de su trabajo. Como se aprecia es un concepto distinto al establecido en el Estatuto de los Trabajadores, ya que se trata de un concepto físico o geográfico y no jurídico.

- ➔ **empresario titular del centro**: la persona con capacidad de disposición y gestión del centro de trabajo;
- ➔ **empresario principal**: el empresario que contrata o subcontrata la realización de obras o servicios correspondientes a su propia actividades y se desarrollan en su centro de trabajo.

Aunque el **RD 171/2004** no define las figuras de empresario contratado o subcontratado ni de trabajador autónomo se entienden de aplicación las definiciones contenidas en el **RD 1627/97, de 24 de octubre**, sobre disposiciones mínima de seguridad y salud en obras de construcción temporales o móviles. De hecho en la Disposición adicional primera, de aplicación del RD al sector de la construcción, al promotor se le atribuyen las obligaciones del empresario titular del centro y al contratista, las del empresario principal, con lo que la correspondencia parece clara.

Los supuestos que se regulan en la LPRL, y alguno de los cuales se desarrollan mediante el **RD 171/2004**, son los siguientes:

Primer supuesto

Simple concurrencia de varios empresarios en un mismo "centro de trabajo"

"Cuando en un mismo centro de trabajo desarrollen actividades trabajadores de dos o más empresas, éstas deberán cooperar en la aplicación de la normativa de prevención de riesgos laborales. A tal fin establecerán los medios de coordinación que sean necesarios en cuanto a la protección y prevención de riesgos laborales y la información sobre los mismos a sus respectivos trabajadores".



rían integrados en un espacio físico común, por ejemplo, un mercado o un edificio comercial;

□ ningún empresario ostenta la titularidad del centro o actúa como empresario principal, sino que cada uno cuenta con plena autonomía para el desarrollo de su actividad;

□ en consecuencia, cada uno de ellos deberá establecer, llevar a cabo las actividades y establecer las medidas para garantizar la seguridad y salud de los trabajadores a su servicio: Plan de prevención, evaluación de riesgos, planificación de la acción preventiva, servicios de prevención, que pueden ser mancomunados;

- no obstante, algunas de estas actividades, como por ejemplo la evaluación de riesgos (medidas de emergencia y evacuación) y la información sobre los mismos están influidas y vienen determinadas por la coexistencia de otras empresas en el mismo recinto: riesgos derivados de las respectivas actividades o simplemente del número de personas expuestas.

Ya se ha señalado que el término "centro de trabajo" no se corresponde con el concepto establecido en el Estatuto de los Trabajadores -*unidad productiva de una empresa con organización específica, dada de alta, como tal, ante la autoridad laboral*- sino que sería el espacio físico o recinto en el que trabajadores desarrollan su actividad por cuenta de varias empresas, aunque puede plantearse la duda si el concepto de "centro de trabajo" que se contempla en el artículo 24 de la LPRL corresponde al del Estatuto o al del RD sobre coordinación de actividades empresariales.

Los elementos caracterizadores de este supuesto son los siguientes:

- la presencia de varias empresas, al menos dos, que comparten un mismo inmueble o recinto, por lo que propiamente no habría un solo centro de trabajo, sino dos o más, y, en consecuencia, no lo compartirían sino que los distintos centros de trabajo compartirían o esta-

Las obligaciones que se establecen en este supuesto son las siguientes:

- ➔ cooperar en la aplicación de la normativa preventiva;
- ➔ establecer los medios de coordinación necesarios para la prevención y protección de todos los trabajadores;



➔ informarse recíprocamente sobre los riesgos específicos de las actividades que desarrollen, en particular sobre los que puedan resultar agravados o modificados por la concurrencia de actividades a efectos de su consideración en la evaluación de riesgos y en la planificación de la acción preventiva;

- ➔ reiterar la información cuando se modifiquen las circunstancias, cuando se haya producido una situación de emergencia o un accidente de trabajo. La información habrá de facilitarse por escrito cuando alguna de las empresas genere riesgos calificados como graves;
- ➔ comunicar de forma inmediata al resto de los empresarios toda situación de emergencia susceptible de afectar a los trabajadores de las restantes;
- ➔ informar cada uno de los empresarios a sus respectivos trabajadores sobre los riesgos y las medidas preventivas en la misma forma en que debe informarse sobre los riesgos particulares de la propia empresa.

¿Cómo puede darse cumplimiento a estas obligaciones?

Con la adopción de alguna de las medidas siguientes, teniendo en cuenta el grado de peligrosidad de las actividades, el número de trabajadores y la duración de la concurrencia de las actividades desarrolladas:

- intercambiando información y comunicación entre las empresas concurrentes sobre los riesgos existentes en los respectivos centros de trabajo y las medidas preventivas previstas;
- celebrando reuniones periódicas entre las empresas concurrentes para la coordinación con participación paritaria de todas las empresas;

- promoviendo reuniones conjuntas de los Comités de seguridad y salud de las empresas concurrentes o de los Delegados de Prevención;
- elaborando medidas de prevención y protección conjuntas, por ejemplo, planes de evacuación, lucha contra incendios o medidas para los primeros auxilios;
- impartiendo instrucciones;
- estableciendo de forma conjunta medidas específicas de prevención de los riesgos existentes en el centro de trabajo que puedan afectar a los trabajadores de las empresas concurrentes o de procedimientos o protocolos de actuación, tales como instalación y utilización de las medidas y medios de prevención y protección existentes en zonas comunes (pasillos, escaleras) o compartidas (aseos);
- presencia en el centro de trabajo de los recursos preventivos de las empresas concurrentes;
- designación de coordinadores de las actividades preventivas.

En caso de incumplimiento, cada empresario infractor sería responsable único de la irregularidad cometida, que serían tantas como empresarios infractores resulten responsables.

La infracción puede ser calificada como grave o muy grave cuando en el recinto se desarrollen actividades consideradas como peligrosas, es decir, las relacionadas en el Anexo I del Reglamento de los Servicios de Prevención.



Segundo supuesto

Diversas empresas concurren en un mismo centro de trabajo, del que uno de los empresarios es titular

"El empresario titular del centro de trabajo adoptará las medidas necesarias para que aquellos otros empresarios que desarrollen actividades en el centro reciban la información y las instrucciones adecuadas, en relación con los riesgos existentes en el centro de trabajo y con las medidas de protección y prevención correspondientes, así como sobre las medidas de emergencia a aplicar, para su traslado a sus respectivos trabajadores".

Los elementos que caracterizarían a este supuesto son:

- ❑ un empresario que ostenta la titularidad del único centro de trabajo existente, y que, en consecuencia, ostenta en exclusiva la facultad de adoptar decisiones sobre el mismo;
- ❑ otros empresarios que realizan su actividad en un centro de trabajo ajeno, en el que sus trabajadores pueden



Fichas prácticas

disponer de sus equipos de trabajo, materias primas o productos propios de su actividad, pero cuya capacidad de actuación sobre el centro de trabajo es muy limitada o con frecuencia nula.

¿Cuales serían las obligaciones que establece la Ley?:

- ➔ el empresario titular del centro está obligado a realizar las actividades preventivas necesarias -evaluación de riesgos, medidas de emergencia, evacuación y primeros auxilios, planificación de la acción preventiva- para garantizar la seguridad y salud de todos los trabajadores que se hallan en el centro, incluidos los que prestan sus servicios por cuenta de las otras empresas y los trabajadores autónomos;
- ➔ asimismo está obligado asimismo a facilitar la información sobre los riesgos y las medidas preventivas adecuadas a los restantes empresarios tanto al inicio de los trabajos como cuando se produzcan cambios relevantes en materia preventiva;
- ➔ los empresarios no titulares del centro de trabajo estarían obligados a transmitir esa información a sus respectivos trabajadores;
- ➔ transmitir instrucciones a los restantes empresarios sobre las medidas preventivas, en particular en relación con las situaciones de emergencia;
- ➔ tanto la información como las instrucciones habrán de facilitarse por escrito cuando los riesgos existentes tengan la consideración de graves o muy graves;

Por su parte los trabajadores concurrentes en el centro, no titulares del mismo, incluidos los trabajadores autónomos, están obligados a:

- ➔ integrar la información recibida en su evaluación de riesgos y planificación de la actividad preventiva de la actividad de que se trate;
- ➔ cumplir las instrucciones recibidas;
- ➔ transmitir la información y las instrucciones a sus respectivos trabajadores, con el carácter de información en materia preventiva.

Aunque la Ley no lo indica de forma explícita, se entiende que los empresarios no titulares deberían informar al empresario titular de los riesgos derivados de su actividad y de las medidas preventivas que es preciso adoptar para la protección tanto de sus propios trabajadores como de los trabajadores del empresario titular del centro, que pueden ser afectados por el desarrollo de las actividades que se llevan a cabo en el centro.

¿Cómo puede darse cumplimiento a estas obligaciones?

El **RD 171/2004** establece una relación no exhaustiva de medios de coordinación, que se han señalado en el apartado

anterior, aunque en este supuesto corresponde al empresario titular del centro la adopción de la iniciativa sobre los medios más idóneos, que podrían ser los siguientes:



- establecer un procedimiento por parte del empresario titular para informar a los restantes empresarios que desarrollen su actividad en el centro de los riesgos existentes y de las medidas preventivas;
- verificar que los empresarios trasladan la información y las instrucciones a sus trabajadores, ya que de no hacerlo podrían exponer a riesgos no previstos o agravar los existentes en la empresa, por ejemplo, desconociendo la prohibición de fumar u otras medidas análogas en determinadas áreas,
- organizar reuniones conjuntas de los respectivos servicios de prevención y de los órganos de consulta y participación de los trabajadores de todas las empresas coincidentes en el centro de trabajo.

El incumplimiento de estas obligaciones da lugar a la comisión de las infracciones siguientes:

- por parte del empresario titular del centro, la prevista en el artículo 12.14 del TRLISOS, calificada como grave, o la establecida en el artículo 13.8.a) del TRLISOS, cuando se trate de actividades consideradas como peligrosas o con riesgos especiales.

La reforma normativa ha introducido las modificaciones siguientes:

- no adoptar las medidas necesarias para que los restantes empresarios que desarrollan la actividad en el centro reciban la información y las instrucciones adecuadas sobre los riesgos existentes y las medidas de protección, prevención y emergencia;
- hacerlo sin adecuarse a la forma y contenidos establecidos en la normativa de prevención;
- reglamentariamente se establecerán las actividades y procesos que han de ser considerados como peligrosos o con riesgos especiales.
- por parte de los empresarios no titulares del centro, pueden ser responsables de la infracción derivada del hecho de no facilitar información suficiente y adecuada a los trabajadores, que puede ser calificada como grave, salvo que pueda ser calificada como muy grave si concurren algunas de las circunstancias establecidas en el artículo 13 del TRLISOS.

- cuando el incumplimiento sea imputable a un promotor la Ley de reforma ha introducido dos nuevos tipos infractores específicos, en los que se califica como infracción grave la no adopción de las medidas necesarias para que

los empresarios que desarrollan su actividad en la obra reciban la información y las instrucciones adecuadas sobre los riesgos y sus medidas de protección, prevención y emergencia.

Supuesto especial

Trabajadores en misión contratados por empresas de trabajo temporal

Un supuesto particular, no contemplado en el artículo 24 de la LPRL, que podemos situarlo a medio camino entre el analizado con anterioridad y el que examinaremos a continuación, consiste en la situación de los trabajadores contratados por una Empresa de Trabajo Temporal, destacados en misión para prestar sus servicios en el centro de trabajo de la empresa usuaria, ya que si bien se trata de trabajadores de otra empresa, la ETT, prestan sus servicios en el centro de trabajo del empresario titular del mismo bajo la dirección y organización productiva de éste y no de la ETT; la finalidad productiva de la ETT consiste precisa y exclusivamente en realizar las acciones necesarias para la puesta a disposición de mano de obra a las empresas usuarias.

El principio general, al igual que sucede en relación con los trabajadores con contratos de duración temporal o determinada, es que han de disfrutar de idéntico trato y los mismos niveles de protección en materia preventiva que el resto de los trabajadores.

En el caso de los trabajadores contratados por una ETT, el poder de dirección del empresario con el que el trabajador formaliza la relación laboral se encuentra tan especialmente debilitado en cuanto a la ejecución de la prestación que el papel del empresario, en cuyo centro se realiza, ha de asumir una especial relevancia si se quiere garantizar que el sistema de protección sea eficaz.

En esta relación, caracterizada por su naturaleza triangular (ETT- trabajador - empresa usuaria), frente al bilateralismo (empleador - trabajador) de la relación de trabajo por cuenta ajena tradicional, la empresa usuaria ejerce el control de la realización de la actividad, mientras que la ETT limita su intervención al reclutamiento, la selección y capacitación del trabajador.

Este esquema se refleja en la asignación de cometidos que se establece en el RD 216/1999, que regula las disposiciones mínimas de seguridad y salud en el trabajo en el ámbito de las empresas de trabajo tem-



poral, distinguiendo diversas fases y el establecimiento de obligaciones recíprocas:

- la fase previa a la formalización del contrato de puesta a disposición:
 - la empresa usuaria ha de haber realizado en primer lugar la evaluación de riesgos del puesto de trabajo cuya cobertura solicita a la ETT. Como resultado de dicha evaluación deberán especificarse los aspectos siguientes:
 - riesgos generales del centro y específicos del puesto de trabajo a cubrir;
 - medidas preventivas relativas a tales riesgos;
 - formación en materia preventiva exigible al trabajador;
 - medidas de vigilancia de la salud, carácter y periodicidad;
 - con la solicitud de formalizar un contrato para la puesta a disposición del trabajador ha de informar a la ETT sobre los extremos siguientes:
 - características del puesto de trabajo,
 - tareas a desarrollar y riesgos profesionales asociados
 - aptitud, capacidad y cualificación profesional requeridas,
 - ha de considerarse desde el punto de vista preventivo tanto la situación del trabajador solicitado como del resto de los trabajadores de la plantilla usuaria;
- fase de formalización del contrato de puesta a disposición:
 - la ETT ha de contar con toda la información necesaria para garantizar que el trabajador seleccionado posee:
 - un estado de salud considerado como apto para la realización de la actividad a desarrollar en la empresa usuaria;
 - las cualificaciones y capacidades necesarias para las tareas que se le encomienden;
 - formación necesaria y suficiente;
 - información adecuada sobre las características del puesto de trabajo y de las tareas a desarrollar.
 - la empresa usuaria, por su parte, está obligada a:
 - verificar que la ETT ha cumplido las obligaciones indicadas;





- ♦ informar al trabajador de los riesgos existentes, tanto de los genéricos de la empresa como los específicos de su puesto de trabajo y de las tareas encomendadas;
- ♦ de las actividades y medidas de prevención, incluidas las relativas a situaciones de emergencia;
- ♦ informar a los delegados de prevención o a los representantes de los trabajadores de la incorporación de trabajadores contratados a través de una ETT;
- ♦ informar asimismo de su presencia a los trabajadores designados o al servicio de prevención, y, se entiende, a los recursos preventivos presentes en el centro.

c) fase de ejecución de la prestación laboral:

- por parte de la empresa usuaria:
 - ♦ garantizar el mismo nivel de protección preventiva al trabajador en misión que a los restantes trabajadores;
 - ♦ tener en cuenta a tales trabajadores en cualquiera de los supuestos de concurrencia empresarial a efecto de establecer las medidas de coordinación;
 - ♦ informar a la ETT de los resultados derivados de la revisión o actualización de la evaluación de riesgos así como de la incidencia que la situación de riesgo a la que se halla expuesto pueda tener en su futura actividad;
 - ♦ informar a la ETT de los daños en la salud de los trabajadores puestos a disposición.
- por parte de la ETT:
 - ♦ llevar a cabo la vigilancia de la salud de tal forma que se garantice el mantenimiento de la aptitud del trabajador para el desempeño de las tareas encomendadas;
 - ♦ notificar a la autoridad laboral los daños en la salud sufridos por los trabajadores en misión;
 - ♦ investigar las causas de los mismos y determinar las medidas preventivas adecuadas.

Ambas empresas están obligadas, respectivamente, a no poner a disposición y no destinar a los trabajadores a la realización de aquellas actividades y trabajos considerados como de especial peligrosidad.

El incumplimiento de las anteriores obligaciones puede dar lugar a la comisión de las infracciones siguientes:

- ❖ con la calificación de graves:
 - no realización o actualización de la evaluación de riesgos (empresa usuaria);
 - no llevar a cabo la vigilancia del estado de la salud del trabajador (ETT);
 - no notificar a la autoridad laboral los daños producidos a la salud del trabajador en misión (ETT). Esta infracción es considerada leve si el daño para la salud producido tiene la misma calificación;
 - adscribir a los trabajadores a puestos de trabajo incompatibles con sus condiciones (empresa usuaria). Esta infracción puede tener la calificación de muy grave;
 - la formalización de contratos de puesta a disposición para la realización de actividades o trabajos de especial peligrosidad (ETT);
 - la orden de realización de actividades o trabajos de especial peligrosidad (empresa usuaria);
 - no formar adecuadamente al trabajador (ETT);
 - no informarle sobre los riesgos generales y específicos y las medidas preventivas (empresas usuaria);
 - no adoptar las medidas de coordinación en caso de coincidencia empresarial (empresa usuaria); Esta infracción puede ser considerada como muy grave cuando se trate de actividades peligrosas o con riesgos especiales;
 - el incumplimiento de la normativa de prevención que genere un riesgo grave para la seguridad y salud del trabajador destacado (empresa usuaria). Puede ser calificada como infracción leve o muy grave en relación con la naturaleza del riesgo;
 - no informar a los representantes de los trabajadores de la incorporación de los trabajadores contratados a través de una ETT (empresa usuaria)
 - no informar a los trabajadores designados o al servicio de prevención de la referida incorporación (empresa usuaria).

Además de estas obligaciones con contenido sustantivo o de fondo, existe la obligación general, tanto para la ETT como para empresa usuaria de documentar por escrito el cumplimiento de ciertas obligaciones, -evaluación, informe de aptitud, formación, investigación de accidentes, etc.- que serán calificadas como leves, cuando se trate de obligaciones de carácter formal, y como graves cuando no lo sean o exista una norma que así lo establezca.

Continúa en el nº siguiente de la PRL



**MINISTERIO DE TRABAJO
Y ASUNTOS SOCIALES**

RESOLUCIÓN de 4 de febrero de 2004, del Instituto Nacional de la Seguridad Social, sobre cumplimiento por los trabajadores por cuenta propia de la obligación establecida en el párrafo segundo del artículo 12 del Real Decreto 1273/2003, de 10 de octubre, sobre cobertura de las contingencias profesionales de los trabajadores por cuenta propia o autónomos y ampliación de la prestación por incapacidad temporal para los trabajadores por cuenta propia.

BOE Núm. 42 febrero de 2004

MINISTERIO DE CIENCIA Y TECNOLOGÍA

ORDEN CTE/315/2004, de 10 de febrero, por la que se actualizan los anexos I y II del Real Decreto 2028/1986, de 6 junio, sobre las normas para la aplicación de determinadas Directivas de la CE, relativas a la homologación de tipo de vehículos automóviles, remolques, semirremolques, motocicletas, ciclomotores y vehículos agrícolas, así como de partes y piezas de dichos vehículos.

BOE n.º. 17 de febrero de 2004

**MINISTERIO DE TRABAJO
Y ASUNTOS SOCIALES**

RESOLUCIÓN de 30 de diciembre de 2003, del Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo, por la que se hace pública la concesión de becas de Investigación, Desarrollo e Innovación para Titulados Superiores Universitarios en materias y técnicas relacionadas con la Prevención de Riesgos Laborales.

BOE n.º. 52 1 de marzo de 2004

Pregunta: Os agradezco, me informéis de la diferencia existente entre Técnico Superior en Prevención de Riesgos Profesionales y Técnico de Prevención de Riesgos Laborales(Nivel Intermedio), del Real Decreto 39/1997, de 17 de enero, y Real Decreto 1161/2001, de 26 de octubre referida al desempeño de dichas funciones y si ambas enseñanzas se encuentran regladas a pesar de no ser universitarias.

Respuesta: El Técnico de Prevención de Riesgos Laborales, nivel intermedio, es una titulación EQUIVALENTE, que no HOMOLOGABLE, a la otra, pero está en vía de extinción, de manera que en aquellas Comunidades Autónomas donde ya sale una promoción de Técnicos Superiores en Riesgos Profesionales, ya no se imparte este año el curso de nivel intermedio.

En cuanto al desempeño de las tareas, en estos momentos, ambos técnicos desempeñan las mismas tareas. Aunque la formación del Profesional son 2000 horas en módulos de formación profesional, en cambio la del intermedio era de 300 horas.

Pregunta: Soy Técnico Superior en Prevención de Riesgos Laborales en la especialidad de Seguridad en el Trabajo. Sólo quería preguntaros unas dudas que tengo acerca de la Vigilancia de la Salud. ¿Es obligatoria? ¿Es cierto que el Instituto de Seguridad e Higiene en el Trabajo o delegación correspondiente de la Comunidad Autónoma puede realizar para las empresas la parte correspondiente a la Vigilancia de la Salud?

Respuesta: La vigilancia de la salud es obligatoria para la empresa, es decir, el empresario está obligado por la Ley de Prevención de Riesgos Laborales a integrar la Vigilancia de la Salud en la Prevención de Riesgos. Si lo que te refieres es si es obligatorio para el trabajador, someterse a las pruebas para Vigilancia de la Salud, la respuesta es no, con el matiz de que en el caso de que sean imprescindibles para evaluar... (artículo 22 LPRL).

No es posible que el INSHT o las CCAA se hagan cargo de la Vigilancia de la Salud, es obligatorio que sea a cargo del empresario a través de alguna de las fórmulas que le permite el real decreto 1277/2003 boe de 10 de octubre.

**Envíanos tus preguntas, dudas, sugerencias, etc ...
y las contestaremos en próximos números.**

UGT- Salud Laboral

C/ Hortaleza, 88 - 28004 Madrid

Correo electrónico: slaboral@cec.ugt.org

