



MÁSTER EN GESTIÓN DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES

Curso 2016/2017

Participación de los trabajadores en la integración de la prevención  
en la empresa

*(Workers participation in the company prevention integration)*

---

*Autor: D. Santiago Alonso Santo Tomás*

*Tutora: Dra. Dña. Beatriz Agra Viforcós*

<i>PRIMERA PARTE: MEMORIA</i> .....	1
I.- RESUMEN/ <i>ABSTRACT</i> .....	1
II.- OBJETIVOS .....	2
III.- METODOLOGÍA .....	4
<i>SEGUNDA PARTE: PARTICIPACIÓN DE LOS TRABAJADORES EN LA INTEGRACIÓN DE LA PREVENCIÓN EN LA EMPRESA</i> .....	6
I.- LA INTEGRACIÓN DE LA PREVENCIÓN EN EL SISTEMA DE GESTIÓN DE LA EMPRESA.....	6
II.- LA IMPLICACIÓN ACTIVA DE LOS TRABAJADORES COMO ELEMENTO FUNDAMENTAL DE LA INTEGRACIÓN. MARCO JURÍDICO GENERAL .....	8
1.- ÁMBITO COMUNITARIO.....	8
1.1.- Orígenes y evolución histórica.....	9
1.2.- La política comunitaria de seguridad y salud en el siglo XXI .....	12
2.- ORDENAMIENTO INTERNO .....	14
2.1.- Antecedentes históricos. De la época franquista al sistema democrático de relaciones laborales.....	14
2.2.- La Ordenanza General de Seguridad e Higiene en el Trabajo, predecesora de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales .....	16
2.3.- La Ley de Prevención de Riesgos Laborales y el Reglamento de los Servicios de Prevención .....	18
2.4.- La Estrategia española de seguridad y salud en el trabajo 2015-2020.....	19
III.- LOS TRABAJADORES COMO SUJETOS ACTIVOS DE OBLIGACIONES Y RESPONSABILIDADES PREVENTIVAS .....	20
1.- TRABAJADOR COMÚN .....	21
2.- MANDOS, ENCARGADOS Y DIRECTIVOS .....	25
3.- REPRESENTANTES DE LOS TRABAJADORES .....	27
4.- TÉCNICOS EN PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES .....	28
5.- COORDINADORES DE LAS ACTIVIDADES PREVENTIVAS.....	30
6.- RECURSOS PREVENTIVOS PRESENTES .....	32

IV.- LA IMPLICACIÓN DE LOS TRABAJADORES EN EL DISEÑO DE LA POLÍTICA PREVENTIVA DE LA EMPRESA .....	33
1.- EL PLAN DE PREVENCIÓN EN LA EMPRESA Y SUS INSTRUMENTOS..	34
2.- MODALIDADES DE ORGANIZACIÓN DE LA PREVENCIÓN A DISPOSICIÓN DE LAS EMPRESAS .....	39
2.1.- Asunción personal por el empresario de la actividad preventiva.....	41
2.2.- Designación de trabajadores para el desarrollo de la actividad preventiva..	41
2.3.- Los servicios de prevención .....	44
2.3.1.- Servicios de prevención propios .....	45
2.3.2.- Servicios de prevención ajenos .....	48
V.- LOS DERECHOS COLECTIVOS DE PARTICIPACIÓN DE LOS TRABAJADORES EN LA EMPRESA .....	50
1.- DERECHO DE PARTICIPACIÓN DE LOS TRABAJADORES EN MATERIA PREVENTIVA. CARACTERIZACIÓN GENERAL .....	51
2.- ÓRGANOS DE PARTICIPACIÓN Y/O REPRESENTACIÓN.....	53
2.1.- La representación unitaria y sindical.....	53
2.2.- Los delegados de prevención .....	54
2.3.- El comité de seguridad y salud.....	57
2.4.- La posibilidad de otros órganos de origen convencional .....	58
 <i>TERCERA PARTE: CONCLUSIONES</i> .....	 59
 <i>CUARTA PARTE: BIBLIOGRAFÍA</i> .....	 63

## PRIMERA PARTE: MEMORIA

### I.- RESUMEN/ABSTRACT

Con el presente trabajo, «Participación de los trabajadores en la integración de la prevención en la empresa», se pretende mostrar cómo una completa integración de la prevención en los lugares de trabajo precisa de la participación de los trabajadores en esta materia para que este objetivo quede satisfecho.

Desde los estados más primigenios del concepto de prevención en la empresa, la normativa que se fue desarrollando en este sentido resultó plantear la necesidad de proteger al trabajador de los riesgos que le podían perjudicar en el transcurso de sus actividades sin tener en cuenta su implicación activa en este objetivo.

Para lograr resultados reales en la pretensión de lograr entornos de trabajo seguros, se va a considerar la prevención en la empresa como un todo, en el que trabajador y empresario se unen de la mano para incrementar la eficacia. La normativa replantea el concepto de trabajador como sujeto pasivo, acreedor de seguridad, al permitirle ostentar diferentes papeles que le otorgarán derechos o facultades para gestionar la prevención junto al empresario, aunque no sea a su mismo nivel.

A pesar de las diferentes posibilidades que la legislación ofrece para que el trabajador tome posesión de un rol importante en la prevención, los limitados recursos humanos y económicos con los que cuentan las empresas actuales abocan a que los empresarios opten por contratar la prevención con un servicio de prevención ajeno, minimizando las posibilidades reales de integración de gestión en el sistema preventivo y de implicación activa de los trabajadores en tal objetivo.

Palabras clave: empresa, sistema de gestión, integración, prevención de riesgos laborales, empresario, trabajador, participación.

*With the present project, «Workers participation in the company prevention integration», aims to show how a complete integration of the prevention in the work places needs the workers interaction in this matter to be fulfilled.*

*From the most original states of the concept of prevention in the company, the developed legislation turned into the need to protect the worker from those risks that could harm them in the course of their activities, without taking into account the employees active involvement.*

*It is necessary to consider prevention as a whole to achieve real results in the claim to achieve safe working environments. In this matter the worker and employer join efforts to increase efficiency. The regulations redraw the concept of worker as a passive subject and security creditor. This is accomplished by allowing the employee to hold different roles, thus granting him prevention management rights together with the employer, even if not at the same level.*

*In spite of the different possibilities that the legislation offers for the worker to take an important role in prevention, the limited human and economic resources available to current companies makes it necessary for employers to contract prevention with a outside prevention service, thus minimizing the real possibilities of integration of management in the preventive system and of active involvement of the workers in this objective.*

*Keywords: company, management system, integration, prevention of occupational hazards, employer, worker, participation.*

## **II.- OBJETIVOS**

El principal objetivo del presente Trabajo Fin de Máster es analizar y comprender en profundidad el papel potencial que los trabajadores pueden desplegar en la integración de la prevención de riesgos laborales en la empresa. Para ello, hay que echar un vistazo al punto de partida, al comienzo de la prevención en los lugares de trabajo, conociendo la trayectoria de la normativa en este ámbito y si esta ha permitido dar voz y voto a los trabajadores en dicha materia; hasta llegar al momento presente, y la regulación actual, propia de un sistema democrático de relaciones laborales en el que la opinión del trabajador importa.

Que exista una garantía de participación en materia preventiva va a traer aparejadas consecuencias positivas para las organizaciones que hacen que los trabajadores se involucren. Ellos ofrecerán una retroalimentación veraz de las

necesidades preventivas que demandan sus puestos de trabajo, mejorando así el bienestar, pero también la satisfacción con el trabajo que realizan. Para conseguir una completa implicación de los trabajadores, es imperativo que se les ofrezca una adecuada formación en estos temas, con lo que conocerán de primera mano la necesidad de seguir una normativa en prevención de riesgos laborales que les va a proteger de todos los riesgos que se pudiesen manifestar, tomando conciencia de la importancia de la seguridad y salud en el trabajo y, sobre todo, para darles unas pautas de actuación con las que poder defender estos intereses y los de sus compañeros, y, por cuanto aquí importa, para dotarles de los mimbres necesarios que les habiliten en las esfera de cooperación y colaboración activa con la empresa con vistas a elevar los niveles de seguridad y salud laboral.

A partir de las anteriores consideraciones, el trabajo presentado a la valoración de la Comisión asume el siguiente

**OBJETIVO GENERAL:** analizar la evolución de la normativa de prevención de riesgos laborales en el seno de las organizaciones, así como la regulación vigente, para comprobar si se cumple que el trabajador no es sólo un mero sujeto pasivo acreedor de seguridad, sino que también está previsto que adopte un papel activo en esta materia, colaborando, tomando decisiones y, sobre todo, coadyuvando a que en el lugar en el que trabaja se tengan en consideración las directrices que la normativa de prevención de riesgos laborales impone.

**OBJETIVOS ESPECÍFICOS:**

- ✓ Caracterizar a la empresa como un sistema de gestión cuyas actividades no sólo priman objetivos económicos o de calidad, sino que también asumen como objetivo de vital importancia la prevención de riesgos laborales.
- ✓ Realizar un estudio de la evolución de la normativa en prevención de riesgos laborales, tanto comunitaria como interna, analizando en cada momento el papel asumido por el trabajador en esta materia y valorando si este se ha quedado reducido a asumir la prevención desde una posición pasiva como acreedor de seguridad o si, por el contrario, también se le ha permitido tomar decisiones en este sentido o, al menos, participar en su diseño.

- ✓ Valorar y comprender los métodos de organización de la prevención por el empresario, que permiten poner en valor los recursos internos disponibles en la empresa, pero también optar por desarrollar la actividad preventiva contratando con un servicio de prevención ajeno, en detrimento, de este modo, del potencial de sus propios recursos humanos.
- ✓ Analizar las distintas figuras que pueden ostentar competencias y facultades en materia preventiva en las empresas, entendiendo cuál es el papel específico que desempeña cada una, así como las responsabilidades derivadas de cualquier inobservancia o incumplimiento de la normativa.
- ✓ Comprender que la formación es una herramienta poderosa para adquirir cultura preventiva dentro de la empresa y que su aplicación resulta útil para las actividades de los trabajadores, más aún si se pretende que estos desarrollen un perfil activo en el ámbito de la seguridad y salud laboral.

### III.- METODOLOGÍA

El primer paso en el desarrollo de este Trabajo Fin de Máster fue la elección de la materia objeto de análisis y para ello fueron propuestos varios temas a la tutora. Tras analizarlos conjuntamente con el alumno, se llegó al acuerdo de analizar la integración de la prevención en el seno de las organizaciones y el papel que los trabajadores pueden tomar en este objetivo, consensuando como título definitivo del trabajo «Participación de los trabajadores en la integración de prevención en la empresa».

Con el título del tema elegido y una somera idea de los aspectos a tratar, el siguiente paso fue el planteamiento de un índice que marcaría el esqueleto o estructura que finalmente tendría el trabajo y que, desde prácticamente el inicio, quedó estructurado en torno a los grandes bloques que lo conforman en su versión final. Para esta tarea primigenia de sistematización se revisaron manuales, monografías, revistas especializadas... articulando la investigación en torno a cinco grandes apartados: la integración de la prevención de los trabajadores en el sistema de gestión empresarial, un marco jurídico general de la implicación activa de los trabajadores como elemento fundamental de la integración, los trabajadores como sujetos activos de obligaciones y responsabilidades preventivas, la implicación de los trabajadores en el diseño de la política preventiva de la empresa y los derechos colectivos de participación de los trabajadores en la empresa.

Tras tener claros los apartados a tratar, se procedió a la búsqueda de libros, manuales, artículos, guías, etc., para ir desarrollando cada uno de los mismos, lo que permitió ir completando su contenido.

El trabajo fue desarrollándose en pequeñas partes que fueron entregadas a la tutora para su revisión, la cual aportó sus correcciones, puntos de vista sobre la orientación del trabajo, así como bibliografía adicional que permitió completar y dar sentido global al mismo.

Completado el trabajo y efectuado el oportuno repaso integral para corregir errores y defectos, la tutora procedió a su revisión final, lo que permitió dar el paso siguiente: completar el discurso con las conclusiones oportunas, resaltando los aspectos más destacados del mismo.

En este proceso, el método de investigación seguido ha sido fundamentalmente el método jurídico, partiendo del análisis de la norma como objeto esencial de estudio, pero sin olvidar tampoco el contexto en el que se elabora, los valores que pretende reflejar o sus efectos prácticos.



## SEGUNDA PARTE: PARTICIPACIÓN DE LOS TRABAJADORES EN LA INTEGRACIÓN DE LA PREVENCIÓN EN LA EMPRESA

### I.- LA INTEGRACIÓN DE LA PREVENCIÓN EN EL SISTEMA DE GESTIÓN DE LA EMPRESA

A partir de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales (LPRL), producto de la Directiva Comunitaria 89/391/CE, con todos sus reglamentos derivados, se marca un hito para que la prevención empiece a ser desarrollada en las organizaciones a través de sistemas preventivos debidamente conformados y gestionados<sup>1</sup>.

Para lograrlo, la prevención no puede verse como algo separado o al margen de la gestión cotidiana de la empresa, entendida como sistema. La empresa es denominada sistema porque está compuesta de una serie de elementos (humanos, técnicos, financieros...) interrelacionados entre sí y que se orientan a la consecución de una serie de objetivos. Aquellos elementos tienen sentido sólo en la medida en que pueden contribuir a conseguir los fines marcados por la organización.

Las características más importantes que definen a la empresa como sistema son las siguientes<sup>2</sup>:

- ✓ Es un sistema abierto a su entorno (sistema económico, social...), en el que influye y del que recibe influencias.
- ✓ Es una organización en la que el funcionamiento del conjunto es superior a la suma del funcionamiento de las partes (el todo es más a la suma de las partes, por servirse de la clásica expresión psicológica propia de la Gestalt alemana). A este fenómeno se le llama sinergia.

---

<sup>1</sup> NTP 898: OHSAS 18001. *Sistemas de gestión de la seguridad y salud en el trabajo: implantación (I)*, 2011 (BESTRATÉN BELLOVÍ, M.; SÁNCHEZ-TOLEDO LEDESMA, A. y VILLA MARTÍNEZ, E.).

<sup>2</sup> BAENA, E.: *La empresa como sistema en interrelación con su entorno*, 2010. Disponible en <https://aprendeconomia.com/2010/11/13/6-la-empresa-como-sistema-en-interrelacion-con-su-entorno/> (Fecha de consulta: 20/02/2017).

- ✓ Es un sistema global en el que cualquier influencia sobre uno de sus elementos repercute sobre los demás y sobre el conjunto.
- ✓ Es un sistema autorregulable. Si la empresa se desvía de sus objetivos, se inicia un proceso de retroalimentación para adaptarse y mantener un equilibrio dinámico con su entorno.

La interrelación entre los elementos del sistema empresarial es fundamento bastante para defender la indicada integración del subsistema preventivo en el más amplio sistema general de gestión, en cuyo diseño habrá de participar el personal, no en vano la gestión empresarial pretende, en definitiva, abordar la «gestión del tiempo de trabajo, la distribución de las tareas, los métodos de trabajo, los sistemas de valoración y remuneración, los tipos de contrato y la gestión de la prevención. Una mala gestión que no tenga en cuenta la participación, puede generar dolor y sufrimiento. La participación de los trabajadores y trabajadoras es fundamental para evitarlo»<sup>3</sup>.

Así las cosas, la integración de la prevención en el sistema de gestión en la empresa parte de la idea de incrementar la eficacia de la acción preventiva. Para conseguir este objetivo, el legislador estableció en el art. 16.1 LPRL que «la prevención de riesgos laborales debería integrarse en el sistema de gestión de la empresa, tanto en el conjunto de sus actividades como en todos los sistemas jerárquicos de ésta, a través de la implantación y aplicación de un plan de prevención de riesgos laborales». En desarrollo de esta premisa, el art. 1 del RD 39/1997, de 17 de enero, por el que se aprueba el Reglamento de los Servicios de Prevención (RSP), sienta que «la prevención de riesgos laborales, como actuación a desarrollar en el seno de la empresa, deberá integrarse en su sistema general de gestión, comprendiendo tanto al conjunto de las actividades como a todos sus niveles jerárquicos». Continúa el precepto señalando que «la integración de prevención en el conjunto de las actividades de las empresas implica que debe proyectarse en los procesos técnicos, en la organización del trabajo y en las condiciones en que este se preste»; por su parte, «su integración en todos los niveles jerárquicos de la empresa implica la atribución a todos ellos, y la asunción por estos, de la obligación de incluir la

---

<sup>3</sup> GARCÍA JIMÉNEZ, J.: “La protección de la salud laboral en la Unión Europea”, *Revista de Derecho de la Unión Europea*, núm. 11, 2006, pág. 134.

prevención de riesgos en cualquier actividad que realicen u ordenen y en todas las decisiones que adopten».

En definitiva, se entenderá que la prevención está integrada en un nivel jerárquico/unidad organizativa del sistema, si sus funciones se han fijado y desempeñan teniendo en cuenta (además de las consideraciones productivas) los objetivos y principios preventivos, y, en una actividad concreta, si su procedimiento de ejecución se ha fijado y se aplica respetando los «requisitos preventivos» exigibles (y no sólo los productivos) y las personas que intervienen en su gestión/ejecución disponen de la formación e información necesarias<sup>4</sup>.

## **II.- LA IMPLICACIÓN ACTIVA DE LOS TRABAJADORES COMO ELEMENTO FUNDAMENTAL DE LA INTEGRACIÓN. MARCO JURÍDICO GENERAL**

La normativa de prevención de riesgos laborales ha evolucionado a lo largo de su andadura incorporando los parámetros de la democracia industrial. Por ello, y aunque el esquema básico sigue pivotando sobre la idea de un sujeto activo, deudor de seguridad, y otro en cierto modo pasivo, acreedor de seguridad, lo cierto es que hoy día la indicada pasividad se ve relativizada, tanto por los principios que rigen la gestión empresarial como por exigencia normativa. En efecto, la normativa vigente pretende que el trabajador participe activamente dentro del engranaje empresarial, incluido, claro está, en lo referente a la prevención de los riesgos laborales que le puedan afectar en la organización para la que presta servicios.

### **1.- ÁMBITO COMUNITARIO**

La idea o noción moderna de Europa como conjunto igualitario e integrado se remonta al período de la Revolución Francesa, donde ya se empezó a intuir este concepto de Europa renovada. Sin embargo, su realización práctica, aunque limitada, tiene tan sólo

---

<sup>4</sup> FEMPEX: *Integración de la Prevención de Riesgos Laborales en entidades locales*, Mérida, pág. 3. Disponible en [http://www.fempex.es/gestionWeb/imagenes/cgF\\_seccionesProyectos\\_9\\_302\\_INTEGRACION\\_DE\\_LA\\_PREVENCION\\_DE\\_RIESGOS\\_LABORALES\\_EN\\_ENTIDADES\\_LOCALES.pdf](http://www.fempex.es/gestionWeb/imagenes/cgF_seccionesProyectos_9_302_INTEGRACION_DE_LA_PREVENCION_DE_RIESGOS_LABORALES_EN_ENTIDADES_LOCALES.pdf) (Fecha de consulta: 21/02/2017).

unos decenios de vida<sup>5</sup>, representada en la Unión Europea (UE), fuente del conocido como Derecho comunitario; a saber, un «conjunto organizado y estructurado de normas jurídicas que dispone de: a) fuentes propias, b) órganos de producción normativa también propios, sujetos a procedimientos y esquemas de relaciones reglados, y c) un sistema judicial de garantía de su aplicación e interpretación uniforme»<sup>6</sup>.

En su seno se desarrolla un Derecho Social Comunitario en el que se integra con naturalidad el Derecho de la Seguridad y Salud en el lugar de trabajo. Aun cuando sus orígenes se remontan hasta los del ente supranacional, sus planteamientos actuales se construyen sobre la Directiva 89/391/CEE del Consejo, de 12 de junio, relativa a la aplicación de medidas para promover la mejora de la seguridad y de la salud de los trabajadores en el trabajo (Directiva Marco), estableciendo los deberes y obligaciones de los empresarios y sus empleados a fin de reducir y limitar los daños a la salud e integridad de estos trabajadores. A los empresarios se encomienda la esencial «obligación de garantizar la seguridad y la salud de la plantilla», lo que incluye evaluar y evitar riesgos, desarrollar una política de seguridad global y ofrecer una formación adecuada al personal. A los trabajadores, por su parte, les otorga el derecho a ser protegidos, lo que incluye un amplio derecho de información, consulta y participación, así como el de recibir una formación adecuada en materia de seguridad y salud, pertinente para su trabajo; en cuanto a sus obligaciones, procede destacar la de «velar, en la medida de lo posible, por su seguridad y salud, así como por la de sus compañeros».

### **1.1.- Orígenes y evolución histórica**

Como origen de una primera idea de seguridad y salud en el trabajo, hay que remontarse al final de la II Guerra Mundial. Será en el año 1951 en Francia, mediante el Tratado de París, cuando se cree la Comunidad Europea del Carbón y del Acero (CECA), en la que se desarrollaron diversos programas de investigación de seguridad y salud en el lugar de trabajo, quedando patente en el art. 55 de este Tratado, al establecer que «la Comisión deberá fomentar la investigación técnica y económica relacionada con la

---

<sup>5</sup> URBEZ GARCÍA, J. M.: “La CEE. Antecedentes históricos, realidad actual y perspectivas de futuro”, *Acciones e investigaciones sociales*, núm. 2, 1994, pág. 175.

<sup>6</sup> GUY, I.: *Manual de Derecho comunitario general*, Barcelona (Ariel), 1991, pág. 111.

producción y el desarrollo del consumo de carbón y de acero, así como la seguridad en el trabajo de estas industrias»<sup>7</sup>.

Estas disposiciones se verían confirmadas en el año 1957 en el Tratado constitutivo de la CEE (TCEE) en el que se incluye una mejora de las condiciones de vida y de trabajo entre los objetivos de la integración europea<sup>8</sup>. También en el Tratado constitutivo de la Comunidad Europea de la Energía Atómica (EURATOM), en el que se estableció que la Comunidad debía establecer normas uniformes de protección sanitaria de los trabajadores y de la población contra los riesgos resultantes de las radiaciones ionizantes, dirigidas a señalar las dosis máximas compatibles con una seguridad adecuada, los niveles de contaminación máximos admisibles y los principios fundamentales de la vigilancia sanitaria de los trabajadores.

La Cumbre de París celebrada en 1972 serviría para sentar las bases de una auténtica política social, al exigir a los Jefes de Estado y de Gobierno que allí se reunieron establecer y definir un conjunto de objetivos con el propósito de encargar a la Comisión la realización de un programa social. Bajo este interés, surge el primer Programa de Acción Social (1974-1976), expresando entre sus objetivos la mejora de las condiciones de vida y de trabajo y cuya prioridad fue «establecer un primer programa de acción, relativo sobre todo a la higiene, a la seguridad en el trabajo, a la salud de los trabajadores, a la ordenación de las tareas comenzando por los sectores de actividad en los que las condiciones de trabajo, sean más penosas». Como resultado de este mandato, vería la luz el Primer Programa de Acción comunitario en materia de seguridad y salud laboral (1978-1982) el cual planteaba «la elevación del nivel de protección con respecto a los riesgos profesionales de cualquier naturaleza», estableciendo para ello seis líneas de acción entre las que destaca la integración de la seguridad en los diferentes pasos de la concepción, la producción y la explotación. Con posterioridad a este primer programa, el Segundo Programa de Acción comunitario (1984-1988), básicamente heredó los objetivos del anterior.

---

<sup>7</sup> KRAATZ, S.: “La seguridad y la salud en el trabajo”, *Fichas técnicas sobre la Unión Europea*, 2017, pág. 2.

<sup>8</sup> QUESADA DÍEZ, S. M.: “La acción social en la Unión Europea: evolución histórica”, *Alternativas. Cuadernos de Trabajo Social*, núm. 6, 1998, pág. 222.

En el año 1986 tuvo lugar la primera reforma importante del TCEE, que se haría realidad mediante el Acta Única Europea. Dicha reforma añadió un nuevo objetivo a la política social: la mejora del medio de trabajo (art. 118A) y dispuso la armonización de las condiciones de salud y seguridad en el trabajo, encargando a los Estados «promover la mejora del medio de trabajo, la seguridad y la salud de los trabajadores»<sup>9</sup>.

Poco después, la Carta comunitaria de los derechos sociales fundamentales de los trabajadores de 1989, en su art. 19, declarará que «todo trabajador debe disfrutar en su lugar de trabajo de condiciones satisfactorias de protección de su salud y de su seguridad. Deben adoptarse medidas adecuadas para proseguir la armonización en el progreso de las condiciones existentes en este campo», haciendo hincapié en el papel de los trabajadores, los cuales serán formados, informados y consultados en cuanto a los riesgos se refiere con el fin de adoptar las medidas necesarias para eliminar o reducir esos riesgos, dejando claro, de este modo, el papel protagonista que corresponde a la plantilla.

Posteriormente, la aprobación del Tercer Programa de Acción en Seguridad y Salud en el Trabajo (1988-1992) supuso un gran apoyo a la aplicación del art.118 del espacio comunitario, pues con él aparece la pieza clave del Derecho Comunitario en materia de seguridad y salud: la ya citada Directiva Marco. Esta Directiva va a abrir una nueva etapa en la política comunitaria en seguridad y salud laboral, que cambiará completamente el panorama de la participación de los trabajadores, desarrollando de forma extensa los derechos de consulta, información, formación y participación de los trabajadores<sup>10</sup>.

Hasta el momento de la aprobación de la Directiva Marco, el ordenamiento jurídico comunitario estaba compuesto por normas con un destacado contenido técnico, dirigidas a la protección de la seguridad y salud de los trabajadores frente a riesgos específicos, centrados esencialmente en el ámbito higienista e industrial<sup>11</sup>. Tras ella, se afronta un enfoque integrador y transversal.

---

<sup>9</sup> PEDROSA SANZ, R.: “El desarrollo histórico de la Política Social de la Unión Europea y su estado actual”, *Estudios de economía aplicada*, vol. 27-3, 2009, págs. 616-621.

<sup>10</sup> ROMERAL HERNÁNDEZ, J.: *El delegado de prevención*, Valladolid (Lex Nova), 2008, pág. 38.

<sup>11</sup> En este sentido, GONZÁLEZ ORTEGA, S.: “La Directiva Marco en materia de seguridad”, en AA.VV. (FERNÁNDEZ LÓPEZ, M<sup>a</sup>. F., Coord.): *Autonomía colectiva y autonomía individual. IX Jornadas*

Siguiendo en el marco de los programas de acción, el Cuarto Programa de Acción en Seguridad y Salud en el Trabajo (1994-2000) se centra en el objetivo de aplicar, consolidar y racionalizar la legislación comunitaria previamente adoptada<sup>12</sup>, con el objetivo de mejorar los niveles de cumplimiento y eficiencia.

## 1.2.- La política comunitaria de seguridad y salud en el siglo XXI

Recién entrado el siglo XXI, tiene lugar el Tratado de Niza en el año 2001, cuyo objetivo primordial en materia de seguridad y salud era el de hacer que las instituciones de la UE fueran más eficaces y legítimas<sup>13</sup>. El Tratado de Lisboa 2009, por su parte, vuelve a hacer mención somera al papel activo del trabajador, al incluir una puntual referencia al derecho a la información y consulta de los trabajadores en la empresa en su art. 27. Por su parte, el Tratado de Funcionamiento de la UE recuerda en su articulado el objetivo de la Comunidad y de los Estados miembros de mejorar «las condiciones de vida y trabajo», así como el «entorno de trabajo para proteger la salud y seguridad de los trabajadores».

Cabe concluir, pues, que las propuestas de estos primeros años, pese a insistir de nuevo en la salud de la persona, no se detienen demasiado en lo relativo a la participación de los trabajadores en la materia. Las cosas cambiarán en el periodo siguiente, como se podrá comprobar.

Con el fin de facilitar la aplicación de la legislación existente en materia de salud y seguridad en el Trabajo, se alcanza la Estrategia Comunitaria de Salud y Seguridad en el Trabajo (2002-2006)<sup>14</sup>. Durante su vigencia, se produce la Comunicación de la Comisión relativa a la aplicación práctica de la Directiva Marco y otras sobre salud y seguridad en el trabajo, la cual revela ciertas carencias como las siguientes: que la evaluación de riesgos no se asume como obligación continua, sino como deber meramente

---

*Andaluzas de Derecho del Trabajo y Relaciones Laborales*, Sevilla (Consejo Andaluz de Relaciones Laborales), 1992, pág. 242.

<sup>12</sup> CRISTÓBAL RONCERO, R.: “La protección de la seguridad en el trabajo en el Derecho Social Comunitario”, *Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales*, núm. 53, 2004, pág. 21.

<sup>13</sup> NOVAK, P.: “El Tratado de Niza y la Convención sobre el futuro de Europa”, *Fichas técnicas sobre la Unión Europea*, 2016, pág. 1.

<sup>14</sup> CRISTÓBAL RONCERO, R.: “La protección de la seguridad en el trabajo en el Derecho Social Comunitario”, cit., págs. 23-27.

puntual; que en raras ocasiones la prevención forma verdadera parte integrante de los sistemas de gestión general de las empresas; en fin, que la formación, la información, la consulta y la participación de los trabajadores no es ni mucho menos suficiente<sup>15</sup>.

Esta Estrategia fue de vital importancia, y su labor es continuada por la siguiente Estrategia Comunitaria de Salud y Seguridad en el Trabajo 2007-2012, cuyo objetivo no es otro que la reducción de los accidentes laborales, así como de las enfermedades profesionales. Por cuanto aquí importa es de destacar como, para una eficiente evaluación de riesgos, reivindica la importancia de la participación de los trabajadores y de la integración de la prevención en el seno de la organización. Persevera en la importancia de la formación de los trabajadores en todos los niveles y ámbitos, dotando de gran importancia al papel de los representantes de los trabajadores, quienes deben de intervenir más en la gestión de los riesgos laborales<sup>16</sup>.

Tras esta Estrategia ve la luz el actual Marco Estratégico de la Unión Europea en materia de salud y seguridad en el trabajo 2014-2020. Este marco va a determinar los principales retos y objetivos en cuanto a la salud y seguridad en el trabajo se refiere, garantizando que la UE continúe desempeñando su papel en el fomento de unos estándares elevados en las condiciones de trabajo tanto en Europa como a nivel internacional. No incorpora propuestas en lo referente a la participación de los trabajadores como exponía la Estrategia anterior, pero sí incluye, por ejemplo, la importancia de la correlación de la política de seguridad y salud con otras que pueden ayudar a mejorar el entorno de trabajo<sup>17</sup>.

---

<sup>15</sup> FERNÁNDEZ GONZÁLEZ, J. D.: *La integración de la prevención en la gestión empresarial: los trabajadores como sujetos activos*, tesis doctoral defendida en la Universidad de León (Departamento de Derecho Privado y de la Empresa), 2015, pág. 35.

<sup>16</sup> ÁLVAREZ HIDALGO, F. J.: “La Estrategia comunitaria de salud y seguridad en el trabajo 2007-2012: un paso adelante en la protección de los trabajadores europeos”, *Medicina y Seguridad del Trabajo*, vol. 53, núm. 207, 2007, págs. 1-2.

<sup>17</sup> *Marco estratégico de la UE para el período 2014-2020*, disponible en [http://europa.eu/rapid/press-release\\_IP-14-641\\_es.htm](http://europa.eu/rapid/press-release_IP-14-641_es.htm) (Fecha de consulta: 05/03/2017).



## 2.- ORDENAMIENTO INTERNO

El ordenamiento preventivo español tradicionalmente ha otorgado al trabajador un papel bastante proteccionista, por lo que no ha ejercido un rol demasiado notorio en esta materia; algo lógico en el seno de sistemas autoritarios de relaciones industriales, hoy pretéritos: «podemos decir que durante la mayor parte de la historia humana las relaciones de poder y sometimiento casi absoluto entre el trabajador y su ‘jefe’»<sup>18</sup>. Habrá que esperar hasta el modelo actual, construido sobre planteamientos bien distintos (bajo los auspicios de la UE y la Constitución Española -CE-), para que la LPRL y sus normas de desarrollo doten a los trabajadores de un papel activo y más importante en la construcción de la prevención de riesgos laborales dentro de las organizaciones.

### 2.1.- Antecedentes históricos. De la época franquista al sistema democrático de relaciones laborales

Las políticas de prevención características de las relaciones laborales en la época franquista reflejan un modelo en el que predomina la voluntad de proteger la visión armoniosa de las relaciones entre el capital y el trabajo<sup>19</sup>, poniendo el énfasis en la ordenación jerárquica de las relaciones sociales para evitar cualquier alteración<sup>20</sup>. En consecuencia, la participación de los trabajadores quedaba reducida y subordinada a la Administración y la empresa<sup>21</sup>.

Durante la época de la dictadura, entre las diversas normas laborales surgidas del autodenominado “Nuevo Estado”, destaca por su alcance y significado el Fuero del Trabajo, aprobado en marzo de 1938. Esta norma incluía los principios de la política social que iban a conducir las relaciones laborales durante el primer franquismo y suponía

---

<sup>18</sup> VÁZQUEZ BURGUETE, J. L.: “El papel de los recursos humanos en la empresa: la persona como objetivo y producto del marketing de los recursos humanos”, en AA.VV. (VÁZQUEZ BURGUETE, J. L. y PLACER GALÁN, J. L., Dirs.): *Perspectivas de trabajo en el mercado laboral actual: alternativas de trabajo para los titulados universitarios*, León, 1998, pág. 15.

<sup>19</sup> RUIZ RESA, J. D.: *Trabajo y franquismo*, Granada (Comares), 2009, págs. 35-45.

<sup>20</sup> CERÓN TORREBLANCA, C. M.: “La paz de Franco”: *la posguerra en Málaga desde los oscuros años 40 a los grises años 50*, Málaga (Servicio de Publicaciones e Intercambio – Universidad de Málaga), 2007, págs. 263-320.

<sup>21</sup> NICOLÁS, E.: *La libertad encadenada. España en la dictadura franquista 1939-1975*, Madrid (Alianza Editorial), 2005, págs. 37-47.

la depuración de los elementos nucleares de las instituciones jurídico-laborales previamente existentes<sup>22</sup>.

Como consecuencia del Fuero del Trabajo surgen los Reglamentos de Trabajo y las Ordenanzas Laborales, que son los instrumentos utilizados por la Administración para regular las condiciones de trabajo en los distintos sectores o ramas de la producción. Marca la diferencia con la anterior época republicana, en la que el poder legislativo era el competente para legislar; sin embargo, en la época franquista esta competencia se traslada al Ministerio de Trabajo, que, mediante órdenes ministeriales, fija las normas a las que quedan sujetos empresarios y trabajadores, a quienes no se reconoce autonomía colectiva<sup>23</sup>. La ulterior Ley de Convenios Colectivos del 24 de abril de 1958 altera ligeramente esta situación y matiza de forma leve el rígido dirigismo de las Reglamentaciones y Ordenanzas Laborales impuestas por el Régimen a los agentes sociales, al reconocer, aunque de manera limitada (dirigida por la Administración y con funciones restringidas a la mejora y generalmente a nivel de empresa<sup>24</sup>), la autonomía colectiva.

Otro paso hacia una negociación colectiva más flexible se dará en la Ley de convenios de 1973. Pero ni tan siquiera la regulación incorporada al Real Decreto-Ley 17/1977, de 4 de marzo, de Relaciones de Trabajo, dictado ya en plena transición, se considerará suficiente y satisfactoria, por lo que no sobrevivirá mucho tiempo (al menos en lo relativo a la negociación colectiva) tras la aprobación del texto constitucional.

La CE es la piedra de toque a partir de la cual España deja atrás la dictadura franquista y es declarada como Estado social y democrático de derecho<sup>25</sup>. Desde este momento, se va a otorgar protección constitucional a los sindicatos y asociaciones empresariales (previstos en su art. 7), instrumentos fundamentales para la defensa de

---

<sup>22</sup> GARCÍA GONZÁLEZ-CASTRO, G.: “El Derecho del Trabajo durante la Guerra Civil Española: acerca de la normativa sobre comedores de empresa y su actual vigencia (Decreto de 8 de junio de 1938 y Orden de 30 de junio de 1938)”, *IUSLabor*, 3/2015, 2015, pág. 4.

<sup>23</sup> VARAS GARCÍA, P.: “Las reglamentaciones de trabajo y las ordenanzas laborales”, *Cuadernos de Relaciones Laborales*, núm. 3, 1993, págs. 229-244.

<sup>24</sup> LUDEVID, M.: *Cuarenta años de Sindicalismo Vertical. Aproximación a la Organización Sindical Española*, Barcelona (Laia), 1976, pág. 36.

<sup>25</sup> CAMARERO BENÍTEZ, S.: *La Constitución Española en lectura fácil*, Madrid (RPD), 2015, pág. 5.

intereses de trabajadores y empresarios, cuya posición antagónica es confirmada con el reconocimiento a nivel constitucional tanto de la negociación colectiva (art. 37.1 CE), como del derecho de huelga, elevado al máximo nivel por su condición de derecho fundamental (art. 28.2 CE).

El nuevo marco de reconocimiento de los derechos colectivos de los trabajadores traerá aparejada una mutación hacia un sistema democrático de relaciones laborales, donde la distinta posición de empresa y trabajadores es asumida y la opinión de estos últimos debe ser tenida en cuenta por aquella.

Así pues, tras la aprobación del texto constitucional se produce una profunda mutación de las relaciones laborales haciendo al trabajador más partícipe en la toma de decisiones dentro de las organizaciones.

## **2.2.- La Ordenanza General de Seguridad e Higiene en el Trabajo, predecesora de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales**

Las pautas que regían las relaciones laborales en la época franquista alcanzan, como no podía ser de otro modo, a la normativa de prevención de riesgos laborales. Tras el Reglamento General de Seguridad e Higiene del trabajo de 31 de enero de 1940, destaca la Ordenanza General de Seguridad e Higiene en el Trabajo (OGSHT) de 1971, norma de gran trascendencia que sobrevivió a la CE y a la aprobación de la LPRL y cuyo desarrollo se fomentó a partir del Plan Nacional de Higiene en el Trabajo, llevado a efecto por el Servicio Social de Higiene y Seguridad en el Trabajo, bajo el encargo del Ministerio del Trabajo<sup>26</sup>.

Esta norma va a desarrollar sendas figuras de gran importancia para la seguridad e higiene laboral:

De un lado, el comité de seguridad e higiene del trabajo, al que la OGSHT dota de numerosas funciones; entre otras, se encargará de informar sobre el contenido de las normas de seguridad e higiene, realizará visitas tanto a los lugares de trabajo como a los

---

<sup>26</sup> PALOMEQUE LÓPEZ, M. C.: “La ordenación jurídica de la seguridad e higiene en el trabajo durante el primer y segundo franquismo, de la Guerra Civil a la Ordenanza General. 1939-1971”, en AA.VV. (CASTELLANOS MANTECÓN, F. y SARACÍBAR SATÚA, A., Coords.): *Historia de la Prevención de Riesgos Laborales en España*, Madrid (Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo y Fundación Francisco Largo Caballero), 2007, págs. 122 y ss.

servicios y dependencias establecidos para los trabajadores de la empresa con el fin de conocer las condiciones de trabajo y constatar los riesgos que puedan afectar a su vida o salud, se interesará por la práctica de reconocimientos médicos al personal, investigará las causas de los accidentes y de las enfermedades profesionales producidas en la empresa y cuidará de que toda la plantilla reciba una formación adecuada en materia de seguridad e higiene, etc.

De otro, el vigilante de seguridad, al que la norma asigna los cometidos de promover el interés y cooperación de los trabajadores en orden a la seguridad e higiene del trabajo; comunicar por conducto jerárquico o, en su caso, directamente al empresario, las situaciones de peligro que puedan producirse en cualesquiera puestos de trabajo y proponer las medidas que, a su juicio, deban adoptarse; examinar las condiciones relativas al orden, limpieza, ambiente, instalaciones, máquinas, herramientas y procesos laborales en la empresa y comunicar al empresario la existencia de riesgos que puedan afectar a la vida o salud de los trabajadores, con objeto de que sean puestas en práctica las oportunas medidas de prevención; en fin, prestar los primeros auxilios a los accidentados y proveer cuanto sea necesario para que reciban la inmediata asistencia sanitaria que el estado o situación de los mismos pueda requerir.

La figura del comité de seguridad e higiene en el trabajo va a conectar con el de seguridad y salud que contempla la LPRL como un órgano de participación especializada en los riesgos laborales. Por lo que respecta al vigilante de seguridad, no cabe afirmar la existencia de una conexión real con el actual delegado de prevención, pues, como ha podido comprobarse, tuvo funciones de perfil más técnico y su nombramiento correspondía directamente a la empresa<sup>27</sup>.

En este período, en lógica consonancia con los planteamientos de la época, el papel del trabajador quedó circunscrito únicamente al de acreedor de seguridad, obligado a cumplir con las normativas seguridad e higiene existentes, pero sin competencia real para intervenir de forma activa en el diseño y seguimiento de las políticas preventivas de la empresa.

---

<sup>27</sup> PURCALLA BONILLA, M. A. y RODRÍGUEZ SÁNCHEZ, R.: “Notas sobre la figura del delegado de prevención”, *Relaciones Laborales*, núm. 20, 1997, pág. 428.

### 2.3.- La Ley de Prevención de Riesgos Laborales y el Reglamento de los Servicios de Prevención

El surgimiento de la LPRL obedece, en primer lugar, al mandato recogido en el art. 40.2 CE en el que encomienda a los poderes públicos, como uno de los principios rectores de la política social y económica, velar por la seguridad e higiene en el trabajo, y, en segundo lugar, a que España, como país integrante de la UE, necesita ajustar su política a lo que la organización supranacional encomienda, por lo que se encuentra obligada a incluir en su ordenamiento la normativa comunitaria de prevención de riesgos laborales. La LPRL, por tanto, también trae origen en la normativa comunitaria; concretamente y sobre todo, en la trasposición de la varias veces citada Directiva Marco.

Como ya hiciera la mentada Directiva, la LPRL y sus reglamentos de desarrollo declararán una clara voluntad de colaboración e intervención de todos los integrantes de la empresa al recoger los derechos de información, consulta y de participación<sup>28</sup>. Como resultado de esto, surge la figura del delegado de prevención, representante especializado, elegido, en un principio, por y entre los representantes de los trabajadores. Se reconoce como una figura importante con gran capacidad participativa en la empresa, pero que va a tener escasa influencia por las diversas dificultades derivadas del empresariado español: gran cantidad de empresas de pequeño tamaño, exceso de la subcontratación y muy elevadas tasas de eventualidad del empleo.

Al tiempo, uno de los mandatos más señeros que incluye la LPRL, incorporado también a su principal reglamento de desarrollo, el RSP, es la integración de la prevención de riesgos laborales en el sistema general de gestión de la empresa, tanto en el conjunto de sus actividades como en todos sus niveles. Es menester comentar que, tras la Ley 25/2009, de 22 de diciembre, de modificación de diversas leyes para su adaptación a la Ley sobre el libre acceso a las actividades de servicios y su ejercicio, Ley Ómnibus, se dio un paso más en este aspecto al implicar a los poderes públicos, obligados a «promover la integración eficaz de la prevención de riesgos laborales en el sistema de gestión de la empresa»<sup>29</sup>.

---

<sup>28</sup> BAYLOS GRAU, A.: “En torno a la Ley de Prevención de Riesgos Laborales”, *Cuadernos de Relaciones Laborales*, núm. 7, 1995, págs. 155-157.

<sup>29</sup> Comentada por GARRIGUES GIMÉNEZ, A.: “El ‘combinado’ Ley Ómnibus-RD 337/2010: Un paso adelante (*ma non troppo*) para la racionalización de las modalidades de organización técnico-preventiva y

## 2.4.- La Estrategia española de Seguridad y Salud en el Trabajo 2015-2020

Como consecuencia del mandato que el art. 40.2 CE realiza a los poderes públicos, estos deben desarrollar políticas en materia de prevención de riesgos laborales, que deberán seguir las directrices al efecto pautadas por los arts. 5-13 LPRL.

Dichas políticas se desarrollan en el marco de estrategias temporales que asumen las orientaciones marcadas por la UE al tiempo que incorporan las propias necesidades y pretensiones. La vigente Estrategia Española de Seguridad y Salud en el Trabajo 2015-2020<sup>30</sup> recoge la voluntad de potenciar las actuaciones de las Administraciones Públicas en materia de análisis, investigación, promoción, apoyo, asesoramiento, vigilancia y control de la prevención de riesgos laborales, así como fortalecer la participación de los interlocutores sociales y la implicación de los empresarios y trabajadores en la mejora de la seguridad y salud en el trabajo. Para conseguir este segundo cometido «resulta necesario fomentar el compromiso y la capacitación de los empresarios para gestionar eficazmente la seguridad y salud, así como asegurar una participación activa de los trabajadores en la mejora de las condiciones de trabajo y en la toma de decisiones en esta materia. La participación activa de los trabajadores no debe limitarse a ejercer su derecho a la consulta e información, sino que debe avanzarse hacia una completa colaboración con el empresario y, sin perjuicio de las obligaciones que la legislación atribuye a cada una de las partes, hacer de la prevención de riesgos laborales una tarea común».

Para avanzar hacia el éxito en este ámbito, la mentada Estrategia sugiere unas líneas de actuación:

Primero, potenciar la negociación colectiva a fin de alcanzar acuerdos que promuevan la integración de la prevención de riesgos laborales en las empresas y la implicación de los trabajadores y empresarios en el cumplimiento responsable de sus obligaciones preventivas.

---

la integración de la prevención en la gestión empresarial”, *Revista Derecho Social*, núm. 50, 2010, págs. 71-104.

<sup>30</sup> Estrategia Española de Seguridad y Salud en el trabajo 2015-2020. Disponible en [http://www.insht.es/InshtWeb/Contenidos/Documentacion/ESTRATEGIA%20SST%2015\\_20.pdf](http://www.insht.es/InshtWeb/Contenidos/Documentacion/ESTRATEGIA%20SST%2015_20.pdf) (Fecha de consulta: 24/05/2017).

Segundo, promover la integración de la prevención de riesgos laborales en las pymes y microempresas con una mayor implicación de los empresarios y trabajadores.

Tercero, promover el compromiso de la dirección de la empresa en la gestión de la prevención y la colaboración de los trabajadores en la actividad preventiva como elementos clave para una gestión de la prevención integrada.

Y cuarto, potenciar la cultura de la seguridad y de la salud en la empresa.

### **III.- LOS TRABAJADORES COMO SUJETOS ACTIVOS DE OBLIGACIONES Y RESPONSABILIDADES PREVENTIVAS**

La idea de prevención de riesgos laborales parte del reconocimiento constitucional de la seguridad e higiene en el trabajo, la vida e integridad física y psíquica y la protección de la salud, preceptos desarrollados por la LPRL y sus reglamentos de desarrollo que, en un primer vistazo, parecen ser derechos pasivos que los trabajadores gozan por desarrollar su trabajo dentro de una empresa, definiendo al empresario como responsable obligado a proporcionar estas garantías.

De lo descrito anteriormente parece desprenderse que el trabajador apenas va a asumir ninguna obligación en la materia, más allá de lo pautado en el propio Estatuto de los Trabajadores (aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, ET), cuyo art. 5.b) obliga a los trabajadores a «observar las medidas de prevención de riesgos laborales que se adopten», reiterando tal imposición en el art. 19.2 ET al obligar al trabajador a «observar en su trabajo las medidas legales y reglamentarias de seguridad y salud en el trabajo». Por su parte, el art. 29.1 LPRL hace hincapié en este sentido cuando declara que «corresponde a cada trabajador velar, según sus posibilidades y mediante el cumplimiento de las medidas de prevención que en cada caso sean adoptadas, por su propia seguridad y salud en el trabajo y por la de aquellas otras personas a las que pueda afectar su actividad profesional, a causa de sus actos y omisiones en el trabajo, de conformidad con su formación y las instrucciones del empresario». Según se observa, el nivel de exigencia de las obligaciones de los trabajadores recogidas en este precepto está íntimamente vinculado a la previa formación de los trabajadores y a las instrucciones

recibidas por parte del empresario, refrendando así una posición aparentemente secundaria en la materia<sup>31</sup>.

Sin embargo, aun reconociendo al empresario como deudor de seguridad y principal obligado y responsable en la materia preventiva, no puede tampoco negarse que la integración de la prevención en la cotidianidad de la empresa y la obtención de resultados satisfactorios en lo relativo a la seguridad y salud laboral pasa por otorgar al trabajador un papel relevante en el diseño, ejecución y seguimiento del sistema preventivo empresarial.

También es cierto que, siendo importante la participación de la totalidad de la plantilla, no todos sus integrantes se sitúan en idéntico nivel de responsabilidad. En efecto, dentro del entramado empresarial pueden detectarse distintos tipos de trabajadores que, en mayor o medida, tendrán diferente influencia en la materia y, por tanto, ostentarán una posición dispar.

### **1.- TRABAJADOR COMÚN**

La responsabilidad sobre la prevención de riesgos en la empresa recae en aquel que dirige la misma, el empresario. No obstante, la eficacia del sistema preventivo empresarial necesita en una importante medida del cumplimiento y colaboración del trabajador. El legislador, consciente de ello, impone también a este unos deberes de seguridad y salud en el trabajo, principalmente en los arts. 29 LPRL y 5.b) y 19.2 ET, por lo que se encuentra en una posición jurídica compleja en la materia, teniendo al mismo tiempo un derecho y un deber de prevención de riesgos laborales<sup>32</sup>.

Concretando el alcance de su obligación, la norma establece que los trabajadores, con arreglo a la formación recibida y siguiendo las instrucciones del empresario, asumen las incorporadas al art. 29.2 LPRL:

---

<sup>31</sup> FERNÁNDEZ FERNÁNDEZ, R.: “La posición jurídica del trabajador en el ámbito preventivo: deberes y contraprestación económica ante las situaciones de riesgo”, en AA.VV. (FERNÁNDEZ DOMÍNGUEZ, J. J., Dir. y BARREIRO GONZÁLEZ, G., Coord.): *Compendio de doctrina legal en materia de prevención de riesgos laborales*, Valladolid (Junta de Castilla y León), 2006, pág. 208.

<sup>32</sup> PÉREZ DE LOS COBOS ORIHUEL, F. y THIBAUT ARANDA, J.: *Ley de Prevención de Riesgos Laborales comentada y con jurisprudencia*, Madrid (La Ley), 2008, pág. 580.



En primer lugar, deberán de «usar adecuadamente, de acuerdo con su naturaleza y los riesgos previsibles, las máquinas, aparatos, herramientas, sustancias peligrosas, equipos de transporte y, en general, cualesquiera otros medios con los que desarrollen su actividad». Para ello los trabajadores deberán contar con la formación adecuada y deberán seguir el manual de instrucciones del fabricante, o la información elaborada por el importador o suministrador de los equipos o herramientas según lo dispuesto por el RD 1215/1997, de 18 de julio, por el que se establecen las disposiciones mínimas de seguridad y salud para la utilización por los trabajadores de los equipos de trabajo<sup>33</sup>.

En segundo lugar, tendrán que «utilizar correctamente los medios y equipos de protección facilitados por el empresario, de acuerdo con las instrucciones recibidas de éste». En relación con esta cuestión, el art. 10 RD 773/1997, de 30 de mayo, sobre disposiciones mínimas de seguridad y salud relativas a la utilización por los trabajadores de equipos de protección individual, indica que «los trabajadores, con arreglo a su formación y siguiendo las instrucciones del empresario, deberán en particular: utilizar y cuidar correctamente los equipos de protección individual; colocar el equipo de protección individual después de su utilización en el lugar indicado para ello; informar de inmediato a su superior jerárquico directo de cualquier defecto, anomalía o daño apreciado en el equipo de protección individual utilizado que, a su juicio, pueda entrañar una pérdida de su eficacia protectora».

En tercer lugar, es también su deber «no poner fuera de funcionamiento y utilizar correctamente los dispositivos de seguridad existentes o que se instalen en los medios relacionados con su actividad o en los lugares de trabajo en los que ésta tenga lugar». El trabajador no deberá manipular o anular estos dispositivos, pues una acción negligente en este sentido puede acarrear problemas para su seguridad y la de otros trabajadores.

En cuarto lugar, estarán obligados a «informar de inmediato a su superior jerárquico directo, y a los trabajadores designados para realizar actividades de protección y de prevención o, en su caso, al servicio de prevención, acerca de cualquier situación que, a su juicio, entrañe, por motivos razonables, un riesgo para la seguridad y la salud de los trabajadores». El trabajador deberá de informar a la mayor brevedad posible a quien

---

<sup>33</sup> INSHT: *Guía técnica para la evaluación y prevención de los riesgos relativos a la utilización de los equipos de trabajo*, Madrid, 2011, pág. 31.

sea oportuno de aquellas situaciones que a su juicio entrañen riesgo para la seguridad y la salud propia o de otros compañeros, excepción hecha de la derivada de la situación de riesgo grave e inminente recogida en el art. 21 LPRL, pues en tal caso la exigencia de inmediatez decae por la prioridad otorgada al derecho de autotutela, en cuya virtud le asiste la facultad de priorizar la propia puesta a salvo antes de suministrar la información.

En quinto lugar, el deber de «contribuir al cumplimiento de las obligaciones establecidas por la autoridad competente con el fin de proteger la seguridad y la salud de los trabajadores en el trabajo»; alusión que en buena medida debe entenderse referida a los inspectores de trabajo.

Por último, «cooperar con el empresario 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». Esta previsión, lejos de constituir una suerte de cláusula general de cierre, permite en realidad intuir el enorme alcance que la implicación del trabajador puede alcanzar. Los trabajadores, quienes conocen realmente las condiciones de sus puestos de trabajo, poseen información muy valiosa que permitirá al empresario tomar las medidas más óptimas para garantizar que aquellos realicen sus tareas de la forma más segura, evitando riesgos que puedan comprometer su seguridad y salud, pero no sólo eso: en esta cooperación se sitúa la esencia de la integración de la prevención en la empresa.

La cooperación queda reflejada en distintas manifestaciones dispersas a lo largo de la normativa, entre las que destacan las dos siguientes: el art. 1.2 RSP, de conformidad con el cual «los trabajadores y sus representantes deberán contribuir a la integración de la prevención de riesgos laborales en la empresa y colaborar en la adopción y el cumplimiento de las medidas preventivas a través de la participación que se reconoce a los mismos en el capítulo V de la LPRL». Esta declaración alude a una cooperación de carácter colectivo al implicar a los representantes de los trabajadores en la contribución al objetivo integrativo, pero también a una cooperación de carácter individual al comprometer a los propios trabajadores en dicho cometido.

De otro, la obligación que a los trabajadores imponen los arts. 19.4 ET y 19.2 LPRL de recibir formación por parte del empresario en materia preventiva, a fin de obtener competencias sobre medidas preventivas que puedan atañer el desarrollo de sus actividades. Asimismo, la vigilancia de la salud establecida en el art. 22 LPRL, de carácter

voluntario en un principio, pero obligatoria los supuestos en los que la realización de los reconocimientos sea imprescindible para evaluar los efectos de las condiciones de trabajo sobre la salud de los trabajadores o para verificar si el estado de salud del trabajador puede constituir un peligro para el mismo, para los demás trabajadores o para otras personas relacionadas con la empresa o cuando así esté establecido en una disposición legal en relación con la protección de riesgos específicos y actividades de especial peligrosidad<sup>34</sup>.

De todo lo anterior se extrae que la prevención es irrenunciable tanto para el empresario como para los trabajadores, quienes tampoco pueden sustraerse a lo que de ellos se espera en la materia. De hecho, los incumplimientos de los trabajadores pueden dar lugar al ejercicio de la potestad disciplinaria por parte del empresario, como queda reflejado en el art. 29.3 LPRL al establecer que «el incumplimiento por los trabajadores de las obligaciones en materia de prevención de riesgos a que se refieren los apartados anteriores tendrá la consideración de incumplimiento laboral a los efectos previstos en el artículo 58.1 del Estatuto de los Trabajadores». En consecuencia, «los trabajadores podrán ser sancionados por la dirección de las empresas en virtud de incumplimientos laborales, de acuerdo con la graduación de faltas y sanciones que se establezcan en las disposiciones legales o en el convenio colectivo que sea aplicable».

La imposición de estas sanciones forma parte del ejercicio de las facultades disciplinarias del empresario como parte de su poder organizativo y de dirección que, en el ámbito de la seguridad y salud, pretende evitar, como objetivo fundamental, la lesión de la salud e integridad del trabajador<sup>35</sup>.

Pero la cuestión no se circunscribe únicamente al ámbito disciplinario, pues, aunque el trabajador por cuenta ajena queda exento de responsabilidad administrativa (de clara atribución al empresario, aunque no en exclusiva<sup>36</sup>), podría incurrir, al menos en

---

<sup>34</sup> En este sentido, SAN MARTÍN MAZZUCCONI, C.: “La vigilancia de la salud de los trabajadores: voluntariedad y periodicidad de los reconocimientos médicos”, *Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales*, núm. 53, 2004, pág. 190.

<sup>35</sup> MARTÍNEZ BARROSO, M<sup>a</sup>. R.: *Sujetos responsables de los incumplimientos en materia preventiva*, Albacete (Bomarzo), 2016, pág. 134.

<sup>36</sup> MONTOYA MELGAR, A.: “Panorama de la responsabilidad del empresario en materia de seguridad y salud en el trabajo”, *Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales*, núm. 53, 2004, pág. 317.

teoría, en responsabilidad civil o penal. Con todo, se trata de algo sumamente hipotético, tal y como se podrá constatar acto seguido:

Respecto a la responsabilidad civil, resulta extraño que los trabajadores respondan por los daños que causen a terceros, debido a la responsabilidad directa de los empleadores por actos de sus empleados, salvo acciones realizadas por estos últimos con extralimitación de sus funciones laborales o en desobediencia de las órdenes del empresario<sup>37</sup>.

En cuanto a la responsabilidad criminal, parece muy difícil que el trabajador pueda incurrir en condena penal. El art. 316 CP tipifica, entre los delitos contra los derechos de los trabajadores, un delito contra la seguridad y salud que condena a aquellos que «no faciliten los medios necesarios para que los trabajadores desempeñen su actividad con las medidas de seguridad e higiene adecuadas, de forma que pongan así en peligro grave su vida, salud o integridad física». Tras un primer vistazo a este precepto, el sujeto activo del delito se corresponde con la persona legalmente obligada a facilitar los medios necesarios para que los trabajadores desempeñen su actividad con las adecuadas medidas de seguridad e higiene. Está claro que esa responsabilidad corresponde al empresario, quedando, tan sólo, la posibilidad de imputar al trabajador por delitos genéricos (homicidio imprudente, lesiones...), aunque en la práctica forense no suelen aplicarse en conexión con incumplimientos preventivos de trabajadores carentes de mando o posición destacada en el organigrama preventivo empresarial.

## **2.- MANDOS, ENCARGADOS Y DIRECTIVOS**

Las empresas, dentro del entramado jerárquico reflejado en su organigrama, incluyen diversos mandos, de distinto nivel, a los que no se puede pasar por alto en lo concerniente a obligaciones y responsabilidades preventivas dentro de la organización, no en vano sobre ellos recaerá una singular responsabilidad en la integración de la prevención que se lleva a cabo dentro de las empresas.

---

<sup>37</sup> Por extenso, el clásico del maestro ALONSO OLEA, M.: *La responsabilidad del empresario frente a terceros por actos del trabajador a su servicio*, Madrid (Civitas), 1990.

Haciendo una clasificación de estos cargos, es posible encontrar varias instancias jerárquicas cuya posición es dispar. Dejando a un lado el personal cuyo vínculo no es laboral (ajeno al objeto del presente trabajo), procede citar en primer a los altos cargos directivos, considerados como relación especial por el art. 2.1.a) ET (con desarrollo en RD 1382/1985, de 1 de agosto) debido a su capacidad de gestión dentro de la empresa. Son trabajadores que, con autonomía y plena responsabilidad, ejercitan poderes inherentes a la titularidad jurídica de la empresa y a la consecución de sus objetivos generales; autonomía y responsabilidad en el ejercicio de sus funciones limitadas sólo por las instrucciones o los criterios que emanan directamente de los órganos superiores de gobierno y administración de la empresa o entidad. A pesar del cargo que ostentan, se trata de trabajadores con dependencia y subordinación al empresario, aunque reducida<sup>38</sup>.

No cabe duda de que, dada su posición, resultan actores nucleares en el diseño de las distintas políticas preventivas de la empresa, al punto de que, a menudo, se sitúan más cerca de su posición que de la perspectiva de los trabajadores. Con todo, se trata de asalariados y su órbita de responsabilidades se corresponde con la de estos; a saber, la de tipo disciplinario, de un lado, y las civiles y penales que correspondan, de otro. Ahora bien, su estatus singular también se refleja en este ámbito: a diferencia de los trabajadores comunes, sí podrían ser objeto de sanción penal por aplicación de los arts. 316 y 318 CP, pues cuando la responsabilidad se atribuye a personas jurídicas, se impondrá la pena señalada a los administradores o encargados del servicio que hayan sido responsables de los mismos y a quienes, conociéndolos y pudiendo remediarlo, no hubieran adoptado medidas para ello; también es más posible su imputación a partir de delitos genéricos.

En niveles inferiores del escalafón se sitúan los mandos intermedios y los encargados. Este tipo de personal actúa dentro de la empresa como supervisores y vigilantes, también en lo concerniente a la prevención de riesgos laborales, y son considerados el «pegamento» que mantiene unida la organización, al servir de puente entre la alta dirección y los trabajadores. Son ellos los que en el día a día implementan la

---

<sup>38</sup> Sobre este tema, y entre muchos, BORRAJO DACRUZ, E.: “La relación laboral especial de alta dirección”, *Iuris: Actualidad y práctica del derecho*, núm. 35, 2000, págs. 50-60 y DE VAL TENA, A. L.; ALCÁZAR ORTIZ, S. y DE SOLÓRZANO AURUSANA, C.: “La relación laboral especial del personal de alta dirección”, en AA.VV. (ARIAS DOMÍNGUEZ, Á., Coord.; SEMPERE NAVARRO, A. V. y CARDENAL CARRO, M., Dirs.): *Relaciones laborales especiales y contratos con particularidades*, Navarra (Aranzadi), 2011, págs. 67-130.

estrategia y los cambios organizativos, manteniendo a los trabajadores focalizados en las tareas necesarias del negocio empresarial<sup>39</sup>.

El rol desarrollado por este tipo de mandos intermedios y encargados es prácticamente el mismo que el de un trabajador común, con la salvedad de que desarrollan tareas adicionales que les son delegadas por parte de su superior jerárquico, lo que implica asumir un volumen superior de obligaciones y tareas también en materia preventiva, por lo que existirá mayor riesgo de incurrir en responsabilidades.

### 3.- REPRESENTANTES DE LOS TRABAJADORES

Uno de los aportes más importantes que trajo consigo la LPRL, conforme consta, fue el delegado de prevención, configurado legalmente como el representante genuino o por excelencia de los trabajadores en los asuntos relativos a la seguridad y salud laboral y cuyo régimen jurídico básico se contiene en los arts. 35-37 LPRL. Otro de estos aportes es el comité de seguridad y salud, al que la ley configura 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» (art. 38.1 LPRL), pero que no constituye en esencia órgano de representación del personal dada su composición mixta<sup>40</sup>. Su nacimiento no obstó para la pervivencia de las competencias en materia preventiva que la representación tradicional venía ejerciendo en el seno de las empresas: los representantes sindicales (delegados y secciones) regulados en la Ley Orgánica 11/1985, de 2 de agosto, de Libertad Sindical, y los representantes unitarios (delegados de personal y comités de empresa) del Título II ET, agentes de una representación más reivindicativa en las relaciones laborales.

Los órganos creados por la LPRL van a tener una serie de competencias eminentemente participativas y de asesoramiento que a continuación se desgranán. Por cuanto hace a los delegados de prevención, el art. 36.1 LPRL indica que estarán llamados a colaborar con la dirección de la empresa en la mejora de la acción preventiva; promover y fomentar la cooperación de los trabajadores en la ejecución de la normativa sobre

---

<sup>39</sup> MARTÍNEZ BARROSO, M<sup>a</sup>. R.: *Sujetos responsables de los incumplimientos en materia preventiva*, cit., pág. 141.

<sup>40</sup> VALDÉS DAL-RE, F.: “La participación de los trabajadores en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales”, *Derecho y Salud*, vol. 4, 1996, págs. 60-61.

prevención de riesgos laborales; ser consultados por el empresario, con carácter previo a su ejecución, acerca de las decisiones a que se refiere el art. 33 LPRL (con el resultado de que la empresa debe consultar con ellos prácticamente todas las decisiones adjetivas en materia preventiva) y, en fin, ejercer una labor de vigilancia y control sobre el cumplimiento de la normativa de prevención de riesgos laborales. Para el ejercicio de estas competencias el propio art. 36 LPRL, en su apartado segundo, enumera un buen número de facultades, ampliadas a lo largo de la normativa preventiva, y caracterizadas, en general, por su naturaleza bien informativa, bien de fiscalización de las actuaciones empresariales<sup>41</sup>.

El comité de seguridad y salud, por su parte, asume las competencias que enumera el art. 39.1 LPRL, según el cual deberá participar en la elaboración, puesta en práctica y evaluación de los planes y programas de prevención de riesgos de la empresa y promover iniciativas sobre métodos y procedimientos para la efectiva prevención de los riesgos, proponiendo a la empresa la mejora de las condiciones o la corrección de las deficiencias existentes. Para el desarrollo de estas competencias, los comités de seguridad y salud ostentan una serie de facultades que recoge el art. 39.2 LPRL, cuyo perfil es eminentemente informativo.

El resultado de la configuración legal de estas instancias, como habrá ocasión de confirmar más adelante, es que actúan como elemento esencial en el sistema preventivo, participando en su construcción, en su ejecución y en su seguimiento, hasta el punto de poder afirmar que sin su labor la integración de la prevención en la empresa resulta mera utopía.

#### **4.- TÉCNICOS EN PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES**

Teniendo en cuenta las modalidades organizativas de la prevención que ofrece la normativa, los técnicos en prevención de riesgos laborales pueden ser ajenos a la propia empresa (técnicos integrantes del servicio de prevención contratado) o pertenecientes a la misma (trabajadores designados o miembros del servicio propio); sólo los segundos

---

<sup>41</sup> Facultades informativas, de propuesta, de comunicación y actuación y de decisión, VALDÉS DAL-RÉ, F.: “La participación de los trabajadores en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales”, cit., págs. 68.

resultan relevantes al objeto de este estudio, dada su condición de empleados de la empresa.

Estos técnicos en prevención de riesgos laborales tienen una triple tarea: promover el trabajo seguro, asegurar la prevención de los riesgos laborales y planificar las acciones frente a los mismos<sup>42</sup>. La formación que deben poseer la regula el RSP, que distingue tres niveles: nivel básico (art. 35 RSP), nivel intermedio (art. 36 RSP) y nivel superior (art. 37 RSP). Su actuación es un complemento básico de las empresas, debiendo asesorar y corregir al empresario, como obligado primero y último al cumplimiento de las medidas de seguridad para con sus trabajadores<sup>43</sup>.

Las funciones preventivas establecidas en estos artículos y las exigencias formativas para su asunción muestran el carácter profesional de las actividades preventivas especializadas, para cuyo desarrollo se establecen sendos títulos profesionales: el que habilita para funciones de nivel intermedio (Formación Profesional de grado superior) y el que lo hace para las de nivel superior (título universitario más la formación específica, de al menos 600 horas con el contenido del anexo VI RSP, acreditada por una universidad). Por su parte, las funciones básicas no han dado lugar a título académico oficial, entendiendo que la formación a este nivel no confiere a quien la posee la condición de técnico, aunque sí puede ser suficiente para actuar como recurso preventivo<sup>44</sup>.

La función sustancial de un técnico de prevención de riesgos laborales es la evaluación de riesgos que se pueden presentar en el ciclo de actividades de la empresa, pero no sólo debe informar sobre la existencia de los mismos, sino que el técnico debe de acompañar un informe con todas las medidas preventivas que se deben adoptar para evitar cada uno de los riesgos. Que una empresa cuente con su/s propio/s técnico/s de prevención

---

<sup>42</sup> PÉREZ ALONSO, E. y ZUGALDÍA ESPINAR, J. M.: “Responsabilidad penal del empresario y del técnico en prevención de riesgos laborales”, en AA.VV. (DÍEZ RIPOLLÉS, J. L., Coord.): *La Ciencia del Derecho penal ante el nuevo siglo. Libro homenaje al Profesor Doctor Don José Cerezo Mir*, Madrid (Tecnos), 2002, pág. 1522.

<sup>43</sup> Sobre el particular, GARCÍA GONZÁLEZ, G.: “El complejo sistema de responsabilidades en materia de seguridad y salud en el Trabajo: su aplicación a los técnicos de prevención de riesgos laborales”, *Relaciones Laborales*, núm. 21, 2011, págs. 15 y ss.

<sup>44</sup> RODRÍGUEZ AFONSO, D.: “Incorporación del nivel básico de prevención en los títulos de técnico y técnico superior de la LOE”, *PW magazine - Prevention world magazine: prevención de riesgos, seguridad y salud laboral*, núm. 34, 2010.



de riesgos laborales supondrá un beneficio para esta, pues el técnico, al dedicarse únicamente a la organización de la que es trabajador, tendrá superior contacto con la realidad empresarial y una superior implicación; situación que no se dará si la empresa decide contratar con un servicio externo, cuyos técnicos le ofrecerán una visión más superficial y menos periódica de los riesgos de la empresa y sus posibles cambios.

Ahora bien, la ventaja indicada también se puede diluir a través de cauces diversos: en el caso de los trabajadores designados para asumir funciones preventivas, exigiéndoles una polivalencia funcional que suele ir en detrimento del desarrollo de sus obligaciones preventivas; en los servicios propios, mediante el recurso a su modalidad mancomunada. En ambos casos, en fin, optando por sistemas organizativos combinados en los que el protagonismo de los recursos internos cede ante el volumen de funciones externalizadas y contratadas con un servicio ajeno.

El técnico de prevención de riesgos laborales, sea trabajador designado, sea trabajador del servicio propio, como empleado de la empresa no puede ser destinatario de responsabilidad administrativa, pero sí puede ser sujeto de responsabilidad civil, penal o disciplinaria en los términos ya indicados, sin perjuicio de algunos matices: por cuanto hace a la responsabilidad disciplinaria, se deben tener en cuenta las garantías frente al ejercicio del poder empresarial previstas para los representantes de los trabajadores y que se hacen extensivas a estos operarios<sup>45</sup>. La responsabilidad penal, por su parte, tiene mayores posibilidades de éxito en estos casos que en la generalidad de trabajadores<sup>46</sup>.

## 5.- COORDINADORES DE LAS ACTIVIDADES PREVENTIVAS

El coordinador de seguridad y salud es una figura creada por primera vez en el RD 1627/1997, de 24 de octubre, por el que se establecen disposiciones mínimas de seguridad y salud en las obras de construcción, que, ante la habitual presencia de diversas empresas en estas obras, contemplaba la existencia de un coordinador de seguridad en

---

<sup>45</sup> CORDERO SAAVEDRA, L.: “Las garantías y responsabilidades de los técnicos en prevención de riesgos laborales”, *Aranzadi Social*, T. V, 1998, pág. 429.

<sup>46</sup> NAVARRO CARDOSO, F. y LOSADA QUINTAS, J.: “La autoría en los delitos contra la seguridad e higiene en el trabajo”, *Actualidad Penal*, T. II, 2001, pág. 978 y TERRADILLOS BASOCO, J.: *Delitos contra la vida y la salud de los trabajadores*, Valencia (Tirant lo Blanch), 2002, págs. 62 y 63.

fase de proyecto y en fase de ejecución de la obra, a fin de garantizar debidamente la protección de los trabajadores de las distintas empresas concurrentes<sup>47</sup>.

Esta figura fue posteriormente exportada al resto de sectores a través del RD 171/2004, de 30 de enero, por el que se desarrolla el art. 24 LPRL en materia de coordinación de actividades empresariales<sup>48</sup>. Este art. 24 LPRL regula la situación singular que se da cuando en un centro de trabajo concurren trabajadores de distintas empresas. La norma, y su desarrollo reglamentario, obligan a las empresas concurrentes a cooperar en materia preventiva, para lo cual, entre otras cuestiones, deben establecer medios de coordinación, uno de los cuales es la designación de coordinadores. Las funciones de estos coordinadores, que deberán de contar con la formación preventiva correspondiente, como mínimo, a las funciones del nivel intermedio y estar presentes en el centro de trabajo durante el tiempo que sea necesario para el cumplimiento de sus funciones, son las descritas en el art. 14.1 del citado reglamento y que comprenden: a) favorecer el cumplimiento de los objetivos de la coordinación de actividades, previstos en el art. 3 del reglamento; b) servir de cauce para el intercambio de las informaciones que deban intercambiarse las empresas concurrentes en el centro de trabajo, y c) cualesquiera otras encomendadas por el empresario titular del centro de trabajo<sup>49</sup>.

A la luz de lo establecido en el art. 13 RD 171/2004, estos coordinadores podrán ser trabajadores de las propias empresas concurrentes (trabajadores designados para funciones preventivas, miembros de servicios propios, empleados con cualificación y experiencia bastante o con cierta posición en la estructura jerárquica de la empresa titular debidamente capacitados), pero también personas externas (trabajadores de servicios ajenos o de empresas de coordinación de actividades preventivas). La posibilidad de contar con coordinadores de la prevención en las empresas, trabajadores de algunas de las concurrentes, es un intento más por aprovechar el potencial ofrecido por los recursos

---

<sup>47</sup> ALEGRE NUENO, M.: “La coordinación de actividades preventivas en las obras”, *Gestión práctica de riesgos laborales: Integración y desarrollo de la gestión de la prevención*, núm. 36, 2007, págs. 46-49 e INSHT: *Guía técnica para la evaluación y prevención de los riesgos relativos a las obras de construcción*, Madrid, 2012, págs. 23-32 y 36-38.

<sup>48</sup> Comentado por GIL PLANA, J.: “La seguridad y salud en el trabajo; reforma de su marco jurídico”, *Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales*, núm. 53, 2004, págs. 37 y ss.

<sup>49</sup> Sobre estas cuestiones, NTP 918: *Coordinación de las actividades empresariales (I)*, 2011 (IRANZO GARCÍA, Y. y PIQUÉ ARDANUY, T.) y NTP 919: *Coordinación de las actividades empresariales (II)*, 2011 (IRANZO GARCÍA, Y. y PIQUÉ ARDANUY, T.).

humanos existentes en el seno de la organización productiva, incrementando su papel activo en la tarea de «hacer prevención» y mejorando los niveles de integración preventiva<sup>50</sup>.

Aunque el art. 12.24 del Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social, tipifica como falta grave los incumplimientos de los coordinadores en el específico ámbito de la construcción (es decir, en relación con el RD 1627/1997), lo cierto es que ninguna responsabilidad administrativa establece para los coordinadores del RD 171/2004. Por tanto, los trabajadores que asuman esta función únicamente podrán incurrir en responsabilidad civil, penal y/o disciplinaria en los términos ya expuestos.

## 6.- RECURSOS PREVENTIVOS PRESENTES

La Ley 54/2003, de 12 de diciembre, mediante su art. 4.3, incorpora a la LPRL, concretamente al art. 32 *bis*, la denominada «presencia de los recursos preventivos»<sup>51</sup>. Esta presencia de un recurso preventivo en el centro de trabajo está prevista en los supuestos que enumera el apartado primero del art. 32 *bis* LPRL: en primer lugar, cuando los riesgos puedan verse agravados o modificados en el desarrollo del proceso o la actividad, por la concurrencia de operaciones diversas que se desarrollen sucesiva o simultáneamente y que hagan preciso el control de la correcta aplicación de los métodos de trabajo; en segundo término, cuando se realicen actividades o procesos que reglamentariamente sean considerados como peligrosos o con riesgos especiales; en fin, cuando la necesidad de dicha presencia sea requerida por la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, si las circunstancias del caso así lo exigieran debido a las condiciones de trabajo detectadas. Tanto en la evaluación de riesgos laborales como en el plan de

---

<sup>50</sup> FERNÁNDEZ GONZÁLEZ, J. D.: *La integración de la prevención en la gestión empresarial: los trabajadores como sujetos activos*, cit., pág. 140.

<sup>51</sup> En este sentido, LUQUE PARRA, M.: “Recursos preventivos: una conceptualización compleja a la luz de las últimas reformas”, *IUSLabor*, núm. 2, 2007, pág. 1; COY VERGARA, Á. E.: “Presencia en el centro de trabajo de recursos preventivos: listado indicativo de actividades, operaciones y procesos que requieren la presencia de recursos preventivos en el centro de trabajo”, *PW magazine - Prevention world magazine: prevención de riesgos, seguridad y salud laboral*, núm. 13, 2006, págs. 24-39; GÓMEZ ETXEBARRÍA, G.: “Integración de la actividad preventiva y la presencia de recursos preventivos”, *Gestión práctica de riesgos laborales: Integración y desarrollo de la gestión de la prevención*, núm. 30, 2006, págs. 54-57 y ALEGRE NUENO, M.: “Con presencia de recursos preventivos, según la Inspección de Trabajo”, *Gestión práctica de riesgos laborales: Integración y desarrollo de la gestión de la prevención*, núm. 53, 2008, págs. 52-53.

seguridad y salud, deberán identificarse aquellos riesgos (tareas donde puedan estar presentes) en que es necesario la presencia del recurso preventivo y que la planificación de la actividad preventiva deberá indicar la forma de llevar a cabo dicha presencia<sup>52</sup>.

La presencia puede asignarse, dependiendo de la modalidad organizativa elegida por la empresa, a trabajadores designados, trabajadores del servicio de prevención propio o miembros del servicio ajeno; pero también a «uno o varios trabajadores de la empresa que, sin formar parte del servicio de prevención propio ni ser trabajadores designados, reúnan los conocimientos, la cualificación y la experiencia necesarios y cuenten con la formación preventiva correspondiente, como mínimo, a las funciones del nivel básico», indicando que, «en este supuesto, tales trabajadores deberán mantener la necesaria colaboración con los recursos preventivos del empresario».

Los recursos preventivos a los que se asigne la presencia deberán tener la capacidad y los medios necesarios (incluida una designación de recursos en número suficiente) y habrán de permanecer en el centro de trabajo durante el tiempo que se mantenga la situación que haya determinado su presencia. Cuestiones, todas ellas, objeto de superior detalle en el art. 22 *bis* RSP.

Sobre las responsabilidades jurídicas, no se contempla responsabilidad administrativa alguna para las personas asignadas o designadas como recursos preventivos. Todo ello, sin perjuicio de las responsabilidades en los órdenes penal o civil en que puedan incurrir por sus acciones u omisiones, como cualquier otro actor en el ámbito de la prevención de riesgos laborales. Asimismo, en el caso de asalariados, esta expedita la vía del ejercicio del poder disciplinario empresarial.

#### **IV.- LA IMPLICACIÓN DE LOS TRABAJADORES EN EL DISEÑO DE LA POLÍTICA PREVENTIVA DE LA EMPRESA**

La normativa de prevención de riesgos laborales establece que el empresario tiene el deber de proteger a los trabajadores frente a los riesgos producidos en el entorno de trabajo, llevando a cabo la prevención mediante la adopción de las medidas que sean necesarias (art. 14. LPRL), estructuradas en torno a un sistema preventivo que pivota sobre el plan de prevención. Con todo, y según ya se ha ido avanzando, la norma también

---

<sup>52</sup> NTP 994: *El recurso preventivo*, 2013 (RIOBELLO ALONSO, M. y PIQUÉ ARDANUY, T.).

otorga un papel importante a los trabajadores en el diseño de la política preventiva de la empresa, así como en su implantación, seguimiento y ejecución.

Prueba de ello, es el mandato del art. 16 LPRL, que implica a todos los niveles jerárquicos para que la prevención de riesgos laborales se integre en el sistema general de gestión de la empresa; idea de integración de la prevención que queda mucho clara tras la Ley 54/2003, de 12 de diciembre, que busca llevar la integración de la prevención directamente al ámbito de gestión de la empresa, incorporando un «complemento dinámico» de seguimiento continuo por parte de aquélla del «conjunto de actividades previstas a fin de hacer efectiva la prevención de riesgos»<sup>53</sup>.

### **1.- EL PLAN DE PREVENCIÓN EN LA EMPRESA Y SUS INSTRUMENTOS**

La LPRL establece en su art. 16 que «la prevención de riesgos laborales deberá integrarse en el sistema general de gestión de la empresa, tanto en el conjunto de sus actividades como en todos los niveles jerárquicos de esta, a través de la implantación y aplicación de un plan de prevención de riesgos laborales», elevado a rango legal por la Ley 54/2003, que convirtió al plan en elemento básico de la política preventiva de la empresa.

En esencia, el plan de prevención es una descripción del sistema de prevención implantado o que una organización pretende implantar en el que incluirá «la estructura organizativa, las responsabilidades, las funciones, las prácticas, los procedimientos, los procesos y los recursos necesarios para realizar la acción de prevención de riesgos en la empresa» y que en cumplimiento de la ley deberá garantizar los derechos de consulta y participación de los trabajadores en materia preventiva<sup>54</sup>.

---

<sup>53</sup> RAMOS QUINTANA, M. I.: “El marco normativo de la prevención de riesgos laborales: aspectos críticos de la reforma introducida mediante la Ley 54/2003, de 12 de diciembre”, *Relaciones Laborales*, núm. 2, 2005, págs. 17-18.

<sup>54</sup> INSHT: *Guía técnica con orientaciones para la elaboración de un documento único que contenga el plan de prevención de riesgos laborales, la evaluación de riesgos y la planificación de la actividad preventiva*, Madrid, 2012, pág. 8.

Los instrumentos esenciales para la gestión y aplicación del plan de prevención de riesgos, que podrán ser llevados a cabo por las empresas por fases de forma programada, son la evaluación de riesgos laborales y la planificación de la actividad preventiva. En este sentido, la evaluación de riesgos, destinada a diagnosticar la situación en la empresa en su conjunto y en cada puesto de trabajo, es una responsabilidad que recae en la dirección de la empresa, no obstante, debe consultarse a los trabajadores o sus representantes el método empleado para realizarla. El cometido de la planificación es minimizar y controlar debidamente los riesgos que no han podido ser eliminados, estableciendo las medidas preventivas pertinentes y las prioridades de actuación en función de las consecuencias que tendría su materialización y de la probabilidad de su producción. Esta planificación va asociada a la evaluación de riesgos y se convierte en un elemento de gestión ante los riesgos identificados o que puedan surgir ante posibles cambios. El empresario planificará la actividad preventiva que proceda con objeto de eliminar, controlar o reducir dichos riesgos, conforme a un orden de prioridades en función de su magnitud y del número de trabajadores expuestos a los mismos<sup>55</sup>.

El plan de prevención realizado por la empresa deberá ser conocido por los trabajadores, cuya participación en el mismo es condición esencial para que este sea eficaz y genere los logros esperados. Los trabajadores son los principales receptores del sistema preventivo, por lo que su implicación «es un elemento fundamental en la gestión de la seguridad y salud. La dirección no puede dar solución a todos los problemas que se plantean en este ámbito, mientras que los trabajadores y sus representantes, por su parte, cuentan con una experiencia aquilatada y con un conocimiento de primera mano sobre el trabajo: cómo se efectúa y cómo les afecta. Por lo tanto, es necesaria una estrecha colaboración de los trabajadores y la dirección de la empresa para encontrar soluciones conjuntas a problemas comunes»<sup>56</sup>.

---

<sup>55</sup> INSHT: *Gestión de la prevención de riesgos laborales en la pequeña y mediana empresa*, Madrid, 2009. Disponible en [http://www.insht.es/InshtWeb/Contenidos/Documentacion/TextosOnline/Guias\\_Ev\\_Riesgos/Gestion\\_prevention\\_PYMES/3\\_Plan\\_PRL.pdf](http://www.insht.es/InshtWeb/Contenidos/Documentacion/TextosOnline/Guias_Ev_Riesgos/Gestion_prevention_PYMES/3_Plan_PRL.pdf) (Fecha de consulta: 30/04/2017).

<sup>56</sup> BESTRATÉN BELLOVÍ, M.: “El valor de la participación de los trabajadores”, *ERGA-FP*, núm. 80, 2012, págs. 5-7.

En este sentido, la norma hace hincapié en la intervención de los trabajadores en materia preventiva, concretamente de los representantes unitarios, de los delegados de prevención y del comité de seguridad y salud. En cuanto a los primeros, el ET les otorga el derecho a ser informados y consultados sobre la adopción de eventuales medidas preventivas (art. 64.5 ET). Respecto a los delegados de prevención, los arts. 33 y 36 LPRL recogen el derecho a ser consultados, entre otras cuestiones, sobre lo concerniente a «la planificación y organización del trabajo en la empresa» y «la organización y desarrollo de las actividades de protección de la salud y prevención de los riesgos profesionales en la empresa». A los últimos, el art. 39.1.a) LPRL les otorga competencias para «participar en la elaboración, puesta en práctica y evaluación de los planes y programas de prevención de riesgos de la empresa», para lo cual «en su seno se debatirán, antes de su puesta en práctica y en lo referente a su incidencia en la prevención de riesgos, la elección de la modalidad organizativa de la empresa y, en su caso, la gestión realizada por las entidades especializadas con las que la empresa hubiera concertado la realización de actividades preventiva»<sup>57</sup>.

De esta forma queda garantizada que la política preventiva empresarial en la gestión y aplicación del plan de prevención de riesgos sea participativa.

Otra herramienta existente para el cumplimiento con el plan de actividades preventivas de la empresa, que debe integrarse dentro del marco de actividades preventivas y que también contempla la participación de los trabajadores, son las denominadas auditorías reglamentarias del sistema preventivo empresarial. Con ellas, se pretende dar un grado más de compromiso y de cumplimiento normativo<sup>58</sup>.

---

<sup>57</sup> Sobre esto, MORENO CÁLIZ, S.: “La participación de los trabajadores. Los derechos de información y consulta: La representación de los trabajadores para la prevención de riesgos”, en AA.VV. (GARCÍA NINET, J. I., Coord.): *Manual de prevención de riesgos laborales (Seguridad, higiene y salud en el trabajo)*, Barcelona (Atelier), 2002, págs. 351-386 y AGUT GARCÍA, C.; YANINI BAEZA, S. y RUANO ALBERTOS, S.: “Los derechos de información y consulta de los trabajadores. La representación de los trabajadores para la prevención de riesgos laborales. El comité de seguridad y salud”, en AA.VV. (GARRIGUES GIMÉNEZ, A., Coord. y GARCÍA NINET, J. I., Dir.): *Lecciones sobre la Ley de prevención de riesgos laborales*, Castellón de la Plana (Universitat Jaume I, Servicio de Publicaciones), 1997, págs. 173-194.

<sup>58</sup> RIVEIRA RICO, J. M<sup>a</sup>.: “La auditoría de prevención de riesgos laborales como herramienta de mejora”, *Qualitas hodie: Excelencia, desarrollo sostenible e innovación*, núm. 75, 2002, págs. 12-15.

El significado de la auditoría viene reflejado en el art. 30.1 RSP, que las define como un «instrumento de gestión que persigue reflejar la imagen fiel del sistema de prevención de riesgos laborales de la empresa, valorando su eficacia y detectando las deficiencias que puedan dar lugar a incumplimientos de la normativa vigente para permitir la adopción de decisiones dirigidas a su perfeccionamiento y mejora».

La auditoría, como instrumento de gestión, ha de incluir una evaluación sistemática, documentada y objetiva de la eficacia del sistema de prevención que permitirá detectar los puntos fuertes y débiles del sistema. De esta forma, permitirá verificar el cumplimiento de la normativa y orientar sobre la elección de soluciones y presupuestos para remediar las posibles desviaciones. Dicha auditoría deberá ser realizada conforme a las normas técnicas establecidas, y teniendo en cuenta la información recibida por los trabajadores<sup>59</sup>. En este sentido, su realización supondrá un gran valor añadido a la integración de la prevención en el sistema de gestión de la empresa, pues supone un mecanismo para que se satisfagan las necesidades preventivas siguiendo una práctica de mejora continua.

La auditoría es un instrumento desconocido para muchas organizaciones, pues la mayoría quedan exentas de llevarlas a cabo. Dicho esto, y en virtud del art. 29.1 RSP, las auditorías serán obligatorias cuando, «como consecuencia de la evaluación de los riesgos, las empresas tengan que desarrollar actividades preventivas para evitar o disminuir los riesgos derivados del trabajo», siempre y cuando no se haya concertado la totalidad de la prevención con una entidad especializada (art. 29.2 RSP). Sin embargo, quedan en cierto modo exoneradas las empresas «de hasta 50 trabajadores cuyas actividades no estén incluidas en el Anexo I que desarrollen las actividades preventivas con recursos propios y en las que la eficacia del sistema preventivo resulte evidente sin necesidad de recurrir a una auditoría por el limitado número de trabajadores y la escasa complejidad de las actividades preventivas», pues en tales casos, según el art. 29.3 RSP «se considerará que han cumplido la obligación de la auditoría cuando cumplimenten y remitan a la autoridad

---

<sup>59</sup> MAZO DA PENA, C.: “Auditorías de prevención de riesgos laborales”, *Foment del Treball Nacional*, núm. 2117, 2007, págs. 36-41.



laboral una notificación sobre la concurrencia de las condiciones que no hacen necesario recurrir a la misma»<sup>60</sup>.

Para todas aquellas empresas que se encuentren obligadas, la primera auditoría del sistema de prevención de la empresa deberá llevarse a cabo dentro de los doce meses siguientes al momento en que se disponga de la planificación de la actividad preventiva y deberá ser repetida cada cuatro años, excepto cuando se realicen actividades incluidas en el Anexo I del RSP, en cuyo caso el plazo será de dos años. Ahora bien, si la modalidad de organización de la prevención hubiera sido consensuada con los delegados de prevención, dichos plazos se aumentarían en dos años más.

Las auditorías, realizadas por personas o entidades debidamente autorizadas por parte de la autoridad laboral en los términos establecidos en el art. 33 RSP (con desarrollo en Orden TIN/2504/2010, de 20 de septiembre), deberán comprender un análisis de la documentación relativa al plan de prevención de riesgos laborales, a la evaluación de riesgos, a la planificación de la actividad preventiva y cuanta otra información sobre la organización y actividades de la empresa sea necesaria para el ejercicio de la actividad auditora; un análisis de campo con el fin de verificar que toda la información referida anteriormente refleja con exactitud y precisión la realidad preventiva de la empresa; en todo caso, unas conclusiones sobre la eficacia del sistema de prevención de riesgos laborales de la empresa (art. 30.2). En esencia, lo que persigue es evaluar la integración de la prevención en la empresa y la eficacia de su sistema de prevención de riesgos laborales; no se trata, por tanto, de una mera inspección del cumplimiento reglamentario<sup>61</sup>.

Como ya se ha afirmado con anterioridad, los principales destinatarios del sistema preventivo son los trabajadores, por lo que para asegurar que cuentan con unas condiciones de trabajo óptimas es vital que se involucren, pues si estos tienen la posibilidad de participar, podrán recomendar, sugerir y reclamar mejoras, ayudando a que

---

<sup>60</sup> RUBIO ROMERO, J. C.: “Las auditorías de los sistemas de prevención de riesgos laborales”, *MAPFRE Seguridad*, núm. 82, 2001, pág. 7.

<sup>61</sup> OBISPO TRIANA, C.: “La auditoría de prevención de riesgos laborales: garantía de eficacia del sistema preventivo”, *Lex nova: La revista*, núm. 47, 2007, págs. 28-31 y ABACÉNS IZCUE, Á.; BENEITED BALLESTA, A.; ERAUSQUIN YABAR, J.; LÓPEZ DE IPIÑA PEÑA, J. M<sup>º</sup>.; MORENO SARACIBAR J.; OLACIREGUI GARBIZO, Í; PARDO ALDASORO, R. y TOVAR LÓPEZ, A.: *Manual para la auditoría reglamentaria de prevención de riesgos laborales*, Bilbao (Osalan), 2008, pág. 22.

se desarrollen mejores medidas y métodos en el ámbito del trabajo; en definitiva, podrán ayudar a encontrar mejores soluciones prácticas en el sistema preventivo de la empresa. Esta consideración se traslada también, y como no podía ser de otra forma, al ámbito de las auditorías, pues en su realización, conforme ya se adelantó, resulta muy importante la participación de los trabajadores y/o sus representantes<sup>62</sup>. La conexión auditoría/participación de los trabajadores se aprecia desde dos puntos de vista: de un lado, en tanto en cuanto la auditoría debe «valorar la integración de la prevención en el sistema general de gestión de la empresa, tanto en el conjunto de sus actividades como en todos los niveles jerárquicos de esta» (art. 30.2.d RSP), lo que implica de algún modo una valoración del grado de implicación de cuantas instancias componen la organización empresarial. De otro, en lo relativo a la colaboración del personal en el proceso mismo de auditoría, que tendrá lugar tanto de manera directa (la auditoría se realizará «teniendo en cuenta la información recibida de los trabajadores», *ex* art. 30.3 RSP), como indirecta, pues, de conformidad con el art. 18.2 LPRL, el empresario deberá consultar a sus trabajadores y permitir su participación a través de los cauces contemplados en su Capítulo V, es decir, a través de sus representantes; en particular, el auditor deberá recabar de estos información sobre los diferentes elementos que constituyen el contenido de la auditoría (art. 30.5 RSP).

## **2.- MODALIDADES DE ORGANIZACIÓN DE LA PREVENCIÓN A DISPOSICIÓN DE LAS EMPRESAS**

El instrumento esencial para la integración de la prevención en la empresa es, según acaba de ser indicado, el plan de prevención. Contenido ineludible del mismo es, entre otras cuestiones, «la organización de la prevención en la empresa, indicando la modalidad preventiva elegida» de entre las previstas en los Capítulos IV LPRL y III RSP.

No existe un único sistema válido de organización de la prevención, ya que dependerá de cómo esté estructurada la empresa y la cultura que en ella exista. El modelo más eficaz en cada caso es aquel que se integre plenamente a la propia organización productiva, logrando que directivos, técnicos, mandos y trabajadores asuman las responsabilidades que tienen en la materia. En todo caso, y sea cual fuere la modalidad

---

<sup>62</sup> MARTÍNEZ BARROSO, M<sup>a</sup>. R. y AGRA VIFORCOS, B.: *La auditoría en la prevención de riesgos laborales*, Granada (Comares), 2010, págs. 22-23.

de organización preventiva elegida de acuerdo a la legislación vigente en función de la plantilla y la actividad (propio empresario, trabajador designado o servicio de prevención propio o ajeno), es necesario hacer de la prevención algo cotidiano que englobe no sólo las actividades preventivas más técnicas y especializadas, sino también un modo de hacer, una forma de enfocar la totalidad de aspectos de la vida de la empresa. Aunque es posible legalmente que una empresa pueda concertar toda la actividad preventiva con un servicio de prevención ajeno, es del todo recomendable que alguien competente de la misma y contando con el apoyo de la dirección, actúe de vínculo con tal servicio y preste el apoyo logístico necesario para el correcto desarrollo e implantación del sistema<sup>63</sup>; otra cosa bien distinta es lo que acontece en realidad.

Como ya ha sido comentado, desde la Directiva Marco ya se impone al empresario la necesidad de actuar en materia de prevención de riesgos laborales, y una obligación derivada de esta reside en constituir en la empresa uno o varios servicios que garanticen la prevención de los riesgos para la seguridad y salud de los trabajadores. La LPRL incluye esta misma obligación, pero con un tono más flexible, al ofrecer al empresario la posibilidad de organizar internamente la prevención o concertarla con una entidad especializada ajena a la empresa (art. 30.1 LPRL); en igual sentido, el art. 10.1 RSP, cuando ofrece al empresario una serie de modalidades entre las que podrá elegir para organizar la actividad preventiva.

En definitiva, el empresario podrá adoptar mecanismos para llevar por sí mismo la organización preventiva o concertar esta con un servicio de prevención ajeno. Sin embargo, según la Encuesta Nacional de Gestión de la Seguridad y Salud en las Empresas (ENGE 2009), elaborada y publicada por el INSHT, cerca de tres cuartas partes (72,8 %) de las empresas encuestadas habían adoptado el servicio de prevención ajeno como la modalidad organizativa de prevención de riesgos laborales predominante. Este dato destaca en comparación con el de las empresas que cuentan con un servicio de prevención propio (4,9 %) o con el de empresarios que han asumido personalmente la función de prevención de riesgos (9,9 %). Datos a valorar en relación con las características del tejido empresarial español: mayoritariamente formado por microempresas y PYMES con

---

<sup>63</sup> NTP 565: *Sistema de gestión preventiva: organización y definición de funciones preventivas*, 2000 (BESTRATÉN BELLOVÍ M. y MARRÓN VIDAL, M. A.).

pequeñas plantillas y que no cuentan con recursos suficientes para llevar este servicio por ellas mismas<sup>64</sup>.

### **2.1.- Asunción personal por el empresario de la actividad preventiva**

Una posibilidad que se le plantea al empresario para llevar a cabo la actividad preventiva dentro de la empresa, es optar por llevarla a cabo él mismo, tal y como prevén los arts. 30.5 LPRL y 11 RSP. El empresario podrá -no se le obligará- desarrollar personalmente la actividad de prevención, con excepción de las actividades relativas a la vigilancia de la salud de los trabajadores, si se cumplen las siguientes condiciones: que se trate de empresas de hasta diez trabajadores, o que tratándose de empresa que ocupe hasta veinticinco trabajadores, disponga de un único centro de trabajo; que las actividades desarrolladas en la empresa no estén consideradas de riesgo especial (las incluidas en el Anexo I RSP); que el empresario desarrolle su actividad profesional en el centro de trabajo, y que tenga la capacidad correspondiente a las funciones preventivas que va a desarrollar, de acuerdo con la regulación establecida.

La vigilancia de la salud de los trabajadores, así como aquellas otras actividades preventivas no asumidas personalmente por el empresario, deberán cubrirse mediante el recurso a alguna de las restantes modalidades de organización preventiva previstas.

Que el empresario decida asumir la actividad preventiva de su empresa le resultará favorable en tanto conoce el funcionamiento de la misma, pudiendo, de este modo, aplicar medidas preventivas más eficaces. Sin embargo, este hecho no garantizará que los trabajadores asuman importantes labores preventivas, pues quedará a discreción del empresario que estos tengan peso o no en su desarrollo.

### **2.2.- Designación de trabajadores para el desarrollo de la actividad preventiva**

En virtud del tenor del art. 30.1 LPRL, con precedente en el art. 7 de la Directiva Marco, «en cumplimiento del deber de prevención de riesgos profesionales, el empresario designará uno o varios trabajadores para ocuparse de dicha actividad, constituirá un

---

<sup>64</sup> RODRÍGUEZ CONTRERAS, R.; HÄGELE, H.; TRIOMPHE, C. E.; BATH, L.; SPRENGER, W. y RUBINI, G.: *La organización preventiva de las empresas en España: características distintivas respecto a otros modelos europeos*, Madrid (INSHT), 2015, pág. 12.

servicio de prevención o concertará dicho servicio con una entidad especializada ajena a la empresa». Para conocer la figura del trabajador designado (primera de las hipótesis citadas), procede acudir al RSP, cuyo art. 12.1 establece que «el empresario designará a uno o varios trabajadores para ocuparse de la actividad preventiva en la empresa», sin perjuicio de que «las actividades preventivas para cuya realización no resulte suficiente la designación de uno o varios trabajadores deberán ser desarrolladas a través de uno o más servicios de prevención propios o ajenos»<sup>65</sup>. Sea como fuere, si el empresario opta por la designación de trabajadores para el desarrollo de la actividad preventiva, esta decisión debe ser objeto de consulta con los representantes del personal tal y como expresa el art. 33.1.b) LPRL.

En cuanto a sus funciones, es oportuno indicar que los trabajadores designados pueden cumplir sus cometidos preventivos con exclusividad o en concurrencia con otras funciones, dependiendo del tamaño y complejidad de la empresa, al contrario de cuanto ocurre con los miembros del servicio de prevención propio, que se deben dedicar de forma exclusiva a sus funciones en el ámbito de la seguridad y salud (art. 15.1 RSP).

Por otra parte, y teniendo en cuenta que esta modalidad de designación de trabajadores puede combinarse con la contratación de un servicio externo, es importante tener presente que, en tal caso, deberán «colaborar entre sí» (art. 30.2 LPRL)<sup>66</sup>.

Para el desarrollo de las tareas, «los trabajadores designados deberán tener la capacidad necesaria, disponer del tiempo y de los medios precisos y ser suficientes en número, teniendo en cuenta el tamaño de la empresa, así como los riesgos a que están expuestos los trabajadores y su distribución en la misma», criterios que establece el art. 30.2 LPRL pero que pueden concretarse en la negociación colectiva *ex* disposición adicional 7ª RSP. Por su parte, el art. 13.1 RSP trata de determinar la capacidad y medios de los trabajadores designados indicando que, «para el desarrollo de la actividad preventiva, los trabajadores designados deberán tener la capacidad correspondiente a las funciones a desempeñar, de acuerdo con lo establecido en el capítulo VI»; esto es, lo

---

<sup>65</sup> NAVARRO APARICIO, J.: “Los medios de integración de la prevención: el trabajador designado”, *Gestión práctica de riesgos laborales: Integración y desarrollo de la gestión de la prevención*, núm. 77, 2010, págs. 44-47.

<sup>66</sup> Sobre el alcance de esta colaboración, ÁLVAREZ DE LA ROSA, M.: “El deber de protección y los servicios de prevención de riesgos laborales”, *Derecho y Salud*, vol. 4, 1996, pág. 44.

relacionado a las funciones y niveles de cualificación: funciones de nivel básico, funciones de nivel intermedio y funciones de nivel superior<sup>67</sup>.

Para que estos trabajadores puedan realizar la actividad preventiva de forma eficiente, el empresario se encargará de proporcionarles la información necesaria (art. 18 LPRL), por un lado, y, por otro, les facilitará toda la documentación que sea precisa para el desarrollo de sus actividades (art. 23 LPRL). Sobre esta materia, los trabajadores designados quedarán obligados a guardar sigilo profesional sobre la información relativa a la empresa a la que tuvieran acceso como consecuencia del desempeño de sus funciones (art. 30.4 LPRL).

Asimismo, los trabajadores designados gozarán de una serie de garantías, por lo que no podrán sufrir ningún perjuicio derivado de sus actividades. Contarán, pues, con cuantas vienen establecidas para los representantes de los trabajadores en los arts. 56.4 y 68.a), b) y c) ET. A saber, apertura de expediente contradictorio por faltas graves o muy graves; prioridad de permanencia en la empresa o centros en casos de suspensión o extinción por causas económicas o tecnológicas; derecho a no ser despedido ni sancionado por el ejercicio de sus funciones, ni dentro del año siguiente a la revocación del nombramiento; prohibición de discriminación en su promoción económica y profesional y, para los supuestos de despido declarado improcedente, readmisión o indemnización a opción del trabajador designado<sup>68</sup>.

En cualquier caso, la opción empresarial por organizar la prevención de riesgos en su empresa a través de esta modalidad de los trabajadores designados, constituye muestra señera de las posibilidades que la normativa contempla para hacer prevención «desde dentro», algo que, sin duda, cuenta con un gran potencial de cara a incrementar la integración de la prevención en las entrañas mismas de la organización, contando, como no, con trabajadores pertenecientes a la misma: técnicos de prevención cuyas funciones y responsabilidades ya han sido esbozadas en un momento anterior del discurso.

---

<sup>67</sup> GONZÁLEZ MENÉNDEZ, E.: “Trabajador designado y delegado de prevención”, *UNIR Revista*, 2012.

<sup>68</sup> Una visión más profunda de estas garantías en LARRAZABAL ASTIGARRAGA, E. y URRUTIKOEXEA BARRUTIA, M.: “Garantías de los trabajadores designados para las labores preventivas”, *Lan Harremanak. Revista de Relaciones Laborales*, núm. 30, 2014, págs. 120-136.

### 2.3.- Los servicios de prevención

Un servicio de prevención no es más que la manera de organizar los recursos técnicos necesarios para llevar adelante las actividades preventivas en una empresa, pero sin olvidar que entre sus funciones se incluye también la de ayudar a la integración de la prevención en la gestión de la entidad<sup>69</sup>.

De ceñirse al tenor literal de la norma, procede apuntar que la LPRL los define en su art. 31.2 como «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 de los trabajadores, asesorando y asistiendo para ello al empresario, a los trabajadores y a sus representantes y a los órganos de representación especializados». Por su parte, el art. 31.3 LPRL subraya que «los servicios de prevención deberán estar en condiciones de proporcionar a la empresa el asesoramiento y apoyo que precise en función de los tipos de riesgo» en lo referente al diseño, implantación y aplicación de un plan de prevención de riesgos laborales que permita la integración de la prevención en la empresa; la evaluación de los factores de riesgo que puedan afectar a la seguridad y la salud de los trabajadores en los términos previstos en el art. 16 LPRL; la planificación de la actividad preventiva y la determinación de las prioridades en la adopción de las medidas preventivas y la vigilancia de su eficacia; la información y formación de los trabajadores, en los términos previstos en los arts. 18 y 19 LPRL; la prestación de los primeros auxilios y planes de emergencia, y, por último, la vigilancia de la salud de los trabajadores en relación con los riesgos derivados del trabajo.

Los servicios de prevención estarán compuestos por distintos tipos de profesionales que realizarán diferentes tareas según su preparación. Así, el servicio contará con técnicos en prevención de distinto nivel y, en su caso, profesionales médicos formados en Medicina del Trabajo. Se trata de entidades interdisciplinares tal y como señala el art. 31.4 LPRL: «el servicio de prevención tendrá carácter interdisciplinario,

---

<sup>69</sup> Sobre los servicios de prevención, DE VICENTE PACHÉS, F. y GALA FERNÁNDEZ, J. A.: “Servicios de prevención”, en AA.VV. (GARRIGUES GIMÉNEZ, A., Coord. y GARCÍA NINET, J. I., Dir.): *Lecciones sobre la Ley de prevención de riesgos laborales*, Castellón de la Plana (Universitat Jaume I, Servicio de Publicaciones), 1997, págs. 147-171; MATEOS BEATO, A.: “Los servicios de prevención”, *Información laboral. Legislación y convenios colectivos*, núm. 2, 2002, págs. 5-42; GONZÁLEZ ORTEGA, S.: “La organización de la prevención por el empresario: los servicios de prevención”, *Temas laborales*, núm. 50, 1999, págs. 19-48 y AA.VV. (MONEREO PÉREZ, J. L., Dir.): *Los servicios de prevención de riesgos laborales. Evolución y régimen jurídico*, Granada (Comares) 2009.

debiendo sus medios ser apropiados para cumplir sus funciones. Para ello, la formación, especialidad, capacitación, dedicación y número de componentes de estos servicios, así como sus recursos técnicos, deberán ser suficientes y adecuados a las actividades preventivas a desarrollar», considerando el tamaño de la empresa, los tipos de riesgo a los que pueden encontrarse expuestos los trabajadores y la distribución de riesgos en la empresa.

### **2.3.1.- Servicios de prevención propios**

En este supuesto, la empresa asume la organización de la prevención con medios internos y crea un departamento que se dedica a la actividad preventiva exclusivamente, con recursos humanos y económicos propios y personal de la plantilla de la empresa encargado de llevar a cabo las actividades preventivas que correspondan<sup>70</sup>. Este hecho permitirá contar con empleados de la organización que asuman tareas preventivas dentro de la misma, ofreciendo una visión continua del estado de la empresa en cuanto a los diferentes riesgos que puedan plantearse; ello les permitirá sugerir y promover mejoras más eficaces y dotar de una más amplia cobertura a todo lo que pueda acontecer en la empresa capaz de comprometer la seguridad y salud de sus trabajadores.

La norma específica que «el servicio de prevención propio constituirá una unidad organizativa específica y sus integrantes dedicarán de forma exclusiva su actividad en la empresa a la finalidad del mismo» (art. 15.1 RSP); estos servicios propios «deberán contar con las instalaciones y los medios humanos y materiales necesarios para la realización de las actividades preventivas que vayan a desarrollar en la empresa» (art. 15.2 RSP). Para poder constituir un servicio de prevención propio la norma exige que cuente, como mínimo, con dos de las especialidades o disciplinas preventivas previstas en el art. 34 RSP, a saber: Seguridad en el Trabajo, Higiene Industrial, Ergonomía y Psicología Aplicada y Medicina del Trabajo, que serán desarrolladas por expertos con la capacitación requerida para las funciones a desempeñar y que actuarán de forma coordinada, en particular respecto a las funciones relativas al diseño preventivo de los puestos de trabajo, la identificación y evaluación de los riesgos, los planes de prevención y los planes de formación de los trabajadores. Además, habrá de contar con el personal necesario que

---

<sup>70</sup> BOIX, P.; GADEA, R.; TORADA, R.; ULBERTI-BONA, V. y BLOUNT, E.: *Guía del delegado y delegada de prevención*, Valencia (ISTAS), 2013, pág. 84.



tenga la capacitación requerida para desarrollar las funciones de los niveles básico e intermedio previstas en el Capítulo VI RSP, concluyendo de una forma clara que, en caso de existir asistencia sanitaria, contará para el desarrollo de su función dentro del servicio de prevención con la estructura y medios adecuados a su naturaleza específica y la confidencialidad de los datos médicos personales, debiendo cumplir los requisitos establecidos en la normativa sanitaria de aplicación. En fin, como ocurría con los trabajadores designados, mediante la negociación colectiva o los acuerdos del art. 83.3 ET «podrán establecerse criterios para la determinación de los medios personales y materiales de los servicios de prevención propios» y, por cuanto hace a los primeros, quedarán sujetos al deber de sigilo profesional y serán acreedores de las mismas garantías que a los trabajadores designados concede el art. 30.4 LPRL.

El empresario podrá constituir un servicio de prevención propio de forma voluntaria cuando cumpla con los requisitos anteriormente planteados; sin embargo, la norma detalla una serie de supuestos en los que deberá hacerlo obligatoriamente. El art. 14 RSP se encarga de enumerar estos supuestos: que se trate de empresas que cuenten con más de 500 trabajadores; que, tratándose de empresas de entre 250 y 500 trabajadores, desarrollen alguna de las actividades incluidas en el anexo I RSP y, en fin, que, tratándose de empresas no incluidas en los apartados anteriores, así lo decida la autoridad laboral, previo informe de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social y, en su caso, de los órganos técnicos en materia preventiva de las Comunidades Autónomas, en función de la peligrosidad de la actividad desarrollada o de la frecuencia o gravedad de la siniestralidad en la empresa, salvo que se opte por el concierto con una entidad especializada ajena a la empresa de conformidad con lo dispuesto en el art. 16 RSP.

Esta obligatoriedad que se impone en empresas con muchos trabajadores, actividades peligrosas o elevada siniestralidad hace patente la elevada consideración que para el legislador merece una modalidad en la que se combinan la especialización y dotación de medios con la participación del personal de la propia empresa. Si bien es cierto que la exclusividad en tareas preventivas que asumen resta al objetivo de la integración, ello queda compensado con la cualificación del personal, la obligación impuesta al servicio de coadyuvar al objetivo integrativo y su conocimiento de la realidad productiva y preventiva de la organización en cuyo seno se crea.

Sin embargo, las virtudes predicadas del servicio de prevención propio, en buena medida decaen cuando se trata de su variable mancomunada: el servicio de prevención mancomunado es el constituido entre varias empresas que mantienen algún tipo de vinculación por actividad, pertenencia a un grupo o espacio geográfico (sólo en las concretas hipótesis previstas en el art. 21 RSP), teniendo la consideración de servicio propio para cada una de las empresas que lo conforman.

Los servicios de prevención mancomunados, que podrán tener o no tener personalidad jurídica diferenciada de la de las empresas que los constituyen, deberán contar, al menos, con tres especialidades preventivas y al menos un técnico por cada una de ellas (art. 21.3 RSP). La actividad preventiva de los servicios de prevención mancomunados queda limitada a las empresas participantes (art. 21.4 RSP) y sus integrantes dedicarán, de forma exclusiva, su potencial actividad en el seno de las empresas mancomunadas a la finalidad del servicio de prevención. Por tanto, los recursos humanos de un servicio de prevención mancomunado no pueden realizar dentro de las empresas participantes ninguna actividad distinta de las que conforman el objeto del mismo<sup>71</sup>.

En este sentido, la creación de un servicio mancomunado podría contar con gran potencial para aquellas empresas que lo configuren: la actividad preventiva está muy localizada y puede hacerse «a medida» para el conjunto de empresas que lo conformen, permitiendo compartir y aprovechar las sinergias y conocimientos tanto del personal propio que trabaja para la mancomunidad de prevención como del personal técnico que componen las plantillas de las empresas mancomunadas y simultáneamente tener el apoyo y la colaboración de un servicio de prevención ajeno<sup>72</sup>. Sin embargo, es preciso tener presente la tenue línea que separa al servicio mancomunado del ajeno, sobre todo cuando las empresas participantes de aquel sean numerosas, dispersas y pertenecientes a distintos ámbitos productivos. En tales casos se diluyen las ventajas predicadas de los servicios propios y afloran las desventajas de los ajenos.

---

<sup>71</sup> FERNÁNDEZ MARCOS, L.: “En torno a los servicios de prevención mancomunados”, *Prevención, trabajo y salud: Revista del Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo*, núm. 6, 2000, págs. 23-30.

<sup>72</sup> FERNÁNDEZ GARCÍA, R.: *Manual de prevención de riesgos laborales para no iniciados*, Alicante (Editorial Club Universitario), 2008, pág. 237.

### 2.3.2.- Servicios de prevención ajenos

Los servicios de prevención ajenos son empresas especializadas en el área de prevención de riesgos laborales que ofrecen sus servicios para el desarrollo de las actividades preventivas que vienen exigidas por la LPRL. Aunque la responsabilidad final en materia de seguridad y salud laboral le corresponde al empresario, estas empresas, integradas por profesionales en prevención de riesgos laborales, actuarán como una herramienta asesora hacia los empresarios con el fin de que estos consigan una empresa segura y saludable para sus trabajadores<sup>73</sup>.

El empresario deberá recurrir a un servicio de prevención ajeno cuando se den alguno de los siguientes casos: cuando la designación de uno o varios trabajadores sea insuficiente y no exista obligación legal de constituir un servicio de prevención propio; en caso de que la autoridad laboral exija la constitución de un servicio propio y se opte por uno ajeno y cuando el empresario asuma de forma parcial las funciones preventivas<sup>74</sup>. En definitiva, el empresario concertará la actividad preventiva con una o varias entidades preventivas cuando no cuente con suficientes recursos para el desarrollo de esta actividad (art. 20 RSP), siempre previa consulta a los representantes de los trabajadores.

Podrán actuar como servicios de prevención ajenos las entidades especializadas que reúnan los cuatro requisitos listados en el art. 17.1 RSP: disponer de la organización, instalaciones, personal y equipos necesarios para el desempeño de su actividad; construir una garantía que cubra su eventual responsabilidad (póliza de seguro o garantía financiera por cuantía mínima de 1.841.000 euros, según el art. 23.f RSP); no mantener con las empresas concertadas vinculaciones comerciales, financieras o de otro tipo, distintas a las propias de su actuación como servicio de prevención y, por último, asumir directamente

---

<sup>73</sup> SÁNCHEZ BRAVO, G. B.; MIRANDA GARCÍA-CUEVAS, M<sup>a</sup>. T.; ROJAS MORENO, C. V. y ROJAS RODRÍGUEZ, S.: “Los servicios de prevención ajenos: consideraciones y estado actual”, *Gestión práctica de riesgos laborales: Integración y desarrollo de la gestión de la prevención*, núm. 24, 2006, págs. 32-38.

<sup>74</sup> Concretando estas hipótesis, entre otros, ALEGRE NUENO, M.: “Gestión de la prevención en los servicios de prevención ajenos”, *Gestión práctica de riesgos laborales: Integración y desarrollo de la gestión de la prevención*, núm. 86, 2011, págs. 54-55 y BELLÓN GARVÍ, M.: “Situación jurídica y responsabilidad de los servicios de prevención ajenos”, *Gestión práctica de riesgos laborales: Integración y desarrollo de la gestión de la prevención*, núm. 24, 2005, págs. 35-39.

el desarrollo de las funciones concertadas con la empresa, sin perjuicio de las subcontrataciones autorizadas por el art. 19.2.a) RSP.

Estas entidades, para ejercer su actividad, deberán contar con la oportuna acreditación de la autoridad laboral en las cuatro especialidades o disciplinas que dicta el art. 18.2.a) RSP. Dicha acreditación otorgada por la autoridad laboral será única y tendrá validez en todo el territorio español (art. 24.2 RSP) y se otorgará previa aprobación de la administración sanitaria en cuanto a los aspectos de carácter sanitario (art. 17.2 RSP). El procedimiento a seguir se detalla el Capítulo IV RSP y en la ya citada Orden TIN/2504/2010, de 20 de septiembre.

Por cuanto hace a los recursos materiales y humanos de que debe disponer el servicio ajeno, el art. 18.1 RSP señala que «deberán contar con las instalaciones y los recursos materiales y humanos que les permitan desarrollar adecuadamente la actividad preventiva que hubieren concertado, teniendo en cuenta el tipo, extensión y frecuencia de los servicios preventivos que han de prestar, el tipo de actividad desarrollada por los trabajadores de las empresas concertadas y la ubicación y tamaño de los centros de trabajo en los que dicha prestación ha de desarrollarse».

En relación con los profesionales que trabajan en estas entidades, deben de «disponer como mínimo de un técnico que cuente con la cualificación necesaria para el desempeño de las funciones de nivel superior por cada una de las especialidades o disciplinas preventivas señaladas anteriormente, salvo en el caso de la especialidad de medicina del trabajo que exigirá contar, al menos, con un médico especialista en medicina del trabajo o diplomado en Medicina de Empresa y un ATS/DUE de empresa. Asimismo, deberán disponer del personal necesario que tenga la capacitación requerida para desarrollar las funciones de los niveles básico e intermedio previstas en el capítulo VI RSP, en función de las características de las empresas cubiertas por el servicio». Los expertos citados deberán actuar «de forma coordinada, en particular en relación con las funciones relativas al diseño preventivo de los puestos de trabajo, la identificación y evaluación de los riesgos, los planes de prevención y los planes de formación de los trabajadores» (art. 18.2.b RSP).

Por cuanto hace a los medios materiales, en virtud del art. 18.2.c) RSP estas entidades deberán «disponer para el desarrollo de las actividades concertadas de las instalaciones e instrumentación necesarias para realizar las pruebas, reconocimientos, mediciones, análisis y evaluaciones habituales en la práctica de las especialidades citadas, así como para el desarrollo de las actividades formativas y divulgativas básicas». Ello no obsta para que el servicio pueda servirse de otras instalaciones y medios a través de arrendamiento o negocio similar (art. 19.2.b RSP).

La contratación con un servicio de prevención ajeno ha sido habitualmente empleada por el empresario para, en cierto modo, desatenderse de las actividades preventivas, que serán llevadas a cabo por profesionales externos a su organización. Este planteamiento constituye, sin duda, un ataque frontal a la integración preventiva, cosa que no tiene por qué ocurrir si el empresario que externaliza lo hace con la voluntad de aprovechar la capacidad del servicio para ayudarle a integrar la prevención en la empresa. Sea como fuere, el papel del personal como agente activo se verá debilitado salvo que la empresa asuma también un rol activo y afronte la prevención como algo interno de la empresa para cuya perfección el servicio ajeno es un atento colaborador, no un sustituto.

## **V.- LOS DERECHOS COLECTIVOS DE PARTICIPACIÓN DE LOS TRABAJADORES EN LA EMPRESA**

Hoy en día la comunicación entre trabajadores y empresarios es muy importante en todos los ámbitos que envuelven a la empresa, y no menos lo será en el ámbito referido a materia preventiva. Sin embargo, en muchas ocasiones es vital que, para que esta comunicación se realice de forma ordenada, existan una serie de canales intermedios entre trabajadores y empresarios que articulen la comunicación, que actúen como interlocutores garantizando que los empleados puedan ejercer de forma efectiva los derechos de información, consulta y participación.

De este modo, en el seno de una empresa se podrán encontrar diferentes figuras que actuarán como órganos de intervención de los trabajadores en la empresa; a saber: representación unitaria y sindical, delegados de prevención y comités de seguridad y salud. Este último es, sin duda, un órgano de participación de los trabajadores, pero preciso es indicarlo, no puede calificarse de órgano de representación del personal dada su composición paritaria: los delegados de prevención en representación de los

trabajadores y un número igual de miembros en representación de los intereses de la empresa<sup>75</sup>.

### **1.- DERECHO DE PARTICIPACIÓN DE LOS TRABAJADORES EN MATERIA PREVENTIVA. CARACTERIZACIÓN GENERAL**

La participación de los trabajadores en la empresa (derecho laboral básico *ex art.* 4.1 ET) viene delimitada por un conjunto de instrumentos a través de los cuales los trabajadores intervienen de algún modo en las decisiones del empresario.

El art. 14.1 LPRL proclama el derecho de todos y cada uno de los trabajadores a una protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo del que forman parte los derechos de información, consulta y participación, reflejo de la configuración que del derecho de participación, en general, efectúa el ET<sup>76</sup>.

Respecto al derecho de información, el art. 18.1 LPRL exige al empresario proporcionar a los trabajadores información sobre riesgos y medidas de prevención y protección, debiendo informarles directamente de los específicos de su puesto y a través de sus representantes (de haberlos) de lo relativo a la generalidad de la empresa. A ello se añade un derecho de información del que son específicamente destinatarios los órganos de participación de los trabajadores en materia preventiva (recogido en los arts. 36.2 y 39.2 LPRL para los delegados de prevención y para el comité de seguridad y salud, respectivamente) o los órganos de representación genéricos de conformidad con su normativa (ET, representantes unitarios; LOLS, representantes sindicales)<sup>77</sup>.

En segundo término, el derecho de consulta viene determinado en el art. 33.1 LPRL, a tenor del cual el empresario ha de consultar a los trabajadores «la adopción de las decisiones» que se indican en dicho artículo (consulta que, según ya se adelantó,

---

<sup>75</sup> Para un análisis más detenido, ver la obra de ÁLVAREZ CUESTA, H. y RODRÍGUEZ HIDALGO, J. G.: *La participación de los trabajadores en el ámbito preventivo*, León (Universidad de León), 2004.

<sup>76</sup> RUBIO RUIZ, Á.: *Manual de derechos, obligaciones y responsabilidades en la prevención de riesgos laborales*, Madrid (FC EDITORIAL), 2002, pág. 417.

<sup>77</sup> QUIRÓS HIDALGO, J. G.: “Derechos de información y consulta en materia de prevención de riesgos laborales. ¿Participación de los trabajadores en la empresa?”, *Revista Universitaria de Ciencias del Trabajo*, núm. 10, 2009, págs. 137-154.

alcanza a gran parte de los aspectos adjetivos de la prevención), debiendo hacerlo a través de los representantes de los trabajadores en las empresas que cuenten con ellos.

En último término, atendiendo al art. 34.1 LPRL, el derecho de participación de los trabajadores «se canalizará a través de sus representantes y de la representación especializada que se regula en este capítulo». Con todo, la participación en sentido estricto se reduce a la formación de órganos y al derecho a incorporarse a los mismos, toda vez que el art. 18.2 LPRL establece que «los trabajadores tendrán derecho a efectuar propuestas al empresario, así como a los órganos de participación y representación previstos en el capítulo V de esta Ley, dirigidas a la mejora de los niveles de protección de la seguridad y la salud en la empresa».

La participación, por tanto, es al tiempo un derecho autónomo (básicamente derecho a instituir o formar parte de órganos dentro de la empresa dedicados a colaborar y cooperar con esta en el ámbito de la prevención de riesgos laborales) y un derecho instrumental, pues sirve, en determinados casos, como cauce obligado para el ejercicio de otras fórmulas de participación, señaladamente la información y la consulta<sup>78</sup>.

Cabe plantearse, en fin, cual es el papel de la negociación colectiva en la materia. A este respecto, procede apuntar que el convenio colectivo se configura como la vía idónea para adaptar las condiciones generales de seguridad y salud en el trabajo a las características del sector de producción o de la organización empresarial en el que va a ser aplicado. De esta manera, la LPRL considera al convenio colectivo como fuente normativa en materia de prevención de riesgos (art. 1.1 LPRL), y en este sentido realiza constantes llamadas a la negociación colectiva para que participe en la regulación de las condiciones de seguridad, de lo que se deduce que la negociación colectiva puede asumir la función de normar las distintas obligaciones que integran la función genérica de prevención de riesgos laborales, si bien es cierto que con carácter general su papel será solamente de mejora o de desarrollo, tal y como recoge el art. 2.2 LPRL tras declarar que los aspectos laborales contenidos en la LPRL y sus reglamentos de desarrollo tienen el carácter de derecho necesario mínimo indisponible<sup>79</sup>. En definitiva, con carácter general

---

<sup>78</sup> VALDÉS DAL-RE, F.: “La participación de los trabajadores en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales”, cit., pág. 51.

<sup>79</sup> TENA BRAVO, M.: “Prevención de riesgos laborales y negociación colectiva”, *Revista de Dirección y Administración de Empresas*, núm. 21, 2014, pág. 210.

la LPRL le otorga al convenio colectivo tanto un papel de mejora como de complementariedad<sup>80</sup>.

Junto a las funciones de mejora y complemento de la regulación estatal, es posible, incluso, que la negociación asuma la función de regulación principal que desplaza el papel de la regulación legal, la cual asume así una posición supletoria. Este es el caso, por ejemplo, del art. 35.4 pfo. 2.º LPRL, según el cual en los convenios colectivos podrán establecerse otros sistemas de designación de los delegados de prevención, e incluso que las competencias reconocidas en la LPRL a los delegados de prevención sean ejercidas por órganos específicos creados en el propio convenio<sup>81</sup>. Así pues, el ámbito de la participación de los trabajadores es, precisamente, uno de los más permeables a la creatividad convencional.

## **2.- ÓRGANOS DE PARTICIPACIÓN Y/O REPRESENTACIÓN**

Tal y como ha sido puesto de manifiesto en páginas precedentes, con carácter general los trabajadores ejercen su derecho de participación de manera indirecta, es decir, a través de los órganos de participación y representación.

### **2.1.- La representación unitaria y sindical**

La representación clásica de los trabajadores está definida por dos modalidades: de un lado, la representación unitaria descrita en el Título II ET; de otro, la representación sindical regulada en la LOLS. Ambas representaciones tienen un cariz defensor de los derechos de los trabajadores y mediador a la hora de la resolución de conflictos que se pudieran plantear entre estos y la patronal; es decir, unas funciones eminentemente reivindicativas.

Estos órganos, que ya existían con anterioridad a que viera la luz la LPRL, conservan, tras esta, su marco competencial que, como es lógico, también alcanza a la representación de los intereses de los trabajadores en lo concerniente a la seguridad y

---

<sup>80</sup> PALOMEQUE LÓPEZ, M. C.: “El ordenamiento de la prevención de riesgos laborales y la negociación colectiva”, *Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales*, núm. 3, 1997, pág. 248 o CAMAS RODA, F.: *Las obligaciones del empresario en la normativa de prevención de riesgos laborales*, Madrid (La Ley), 2002, págs. 334-335.

<sup>81</sup> NAVARRO NIETO, F.: “El tratamiento de la prevención de riesgos laborales en la negociación colectiva”, *Temas Laborales*, núm. 75, 2004, pág. 13.



salud laboral<sup>82</sup>. No podía ser de otro modo teniendo en cuenta que «resultaría inviable construir un modelo de atribución en exclusiva de las funciones en materia de seguridad a los delegados de prevención, excluyendo toda intervención de las representaciones unitarias» o sindicales, en tanto «la seguridad en el trabajo es un elemento de las condiciones de la prestación de la actividad laboral difícilmente escindible del resto de condiciones de trabajo y del conjunto de decisiones adoptado por la empresa»<sup>83</sup>.

En efecto, el art. 34.2 LPRL confiere a los órganos de representación unitaria y sindical, en los términos establecidos en su normativa respectiva, «la defensa de los intereses de los trabajadores en materia de prevención de riesgos en el trabajo», para lo cual «ejercerán las competencias que dichas normas establecen en materia de información, consulta y negociación, vigilancia y control, y ejercicio de acciones ante las empresas y los órganos y tribunales competentes».

En este sentido, el ET otorga a los comités de empresa y delegados de personal extensas competencias de información, consulta y participación (en parte enumeradas en su art. 64) y la LOLS contempla que, en empresas que superan el umbral de doscientos cincuenta trabajadores, los delegados sindicales accedan a la misma información y documentación que el empresario ponga a disposición de los comités de empresa, además de poder asistir a las reuniones de los comités de seguridad y salud.

## 2.2.- Los delegados de prevención

La LPRL define al delegado de prevención en su art. 35.1 como el representante de los trabajadores con funciones específicas en materia de prevención de riesgos en el trabajo. Le atribuye unas competencias y facultades (ya apuntadas en otro apartado del presente estudio) para cuyo desarrollo no necesita el «visto bueno» de los empresarios<sup>84</sup> y que dotan al delegado de un papel fundamental colaborador y cooperador con

---

<sup>82</sup> ATCo 98/2000, de 6 de abril. En la doctrina, PURCALLA BONILLA, M. A.: *Autonomía colectiva y prevención de riesgos profesionales*, Madrid (Ibidem), 1998, pág. 145; VALDÉS DAL-RÉ, F.: “La participación de los trabajadores en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales”, cit., pág. 36 o QUESADA SEGURA, R.: *La autonomía colectiva en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales*, Valencia (Tirant lo Blanch), 1997, págs. 30-31.

<sup>83</sup> CRUZ VILLALÓN, J.: “La representación de los trabajadores en materia de prevención de riesgos profesionales”, *Temas Laborales*, núm. 26, 1993, pág. 18.

<sup>84</sup> BOIX, P.; GADEA, R.; TORADA, R.; ULBERTI-BONA, V. y BLOUNT, E.: *Guía del delegado y delegada de prevención*, cit., pág. 32.

trabajadores y empresarios en el sentido de velar por el cumplimiento de la normativa preventiva<sup>85</sup>; papel más participativo frente al más reivindicativo propio de representantes unitarios y sindicales. Aunque, como han indicado algunos autores, al final «hay mucho de información y consulta, y poco de verdadera participación»<sup>86</sup>.

El art. 35.2 LPRL especifica el número de delegados de prevención que se designarán en cada centro de trabajo<sup>87</sup>: en las empresas de hasta treinta trabajadores el delegado de personal lo será también de prevención, en las de treinta y uno a cuarenta y nueve habrá un delegado de prevención que será elegido por y entre los tres de personal existentes y de cincuenta trabajadores en adelante el comité de empresa elegirá entre dos y ocho delegados según la escala legal (mejorable por convenio). Es de destacar que, para que existan delegados de prevención, parece ser requisito indispensable la existencia de representación unitaria, por lo que la falta de esta en centros pequeños determina también la ausencia de representantes especializados. Así será en los que tengan menos de seis trabajadores y en los supuestos de centros que cuenten con una plantilla de entre seis y diez trabajadores, salvo que por acuerdo mayoritario decidan dotarse de representación; todo ello sin perjuicio de una eventual intervención convencional de mejora.

Por cuanto hace al sistema de designación, el art. 35.1 LPRL aclara que serán designados por y entre los representantes del personal, aunque la propia LPRL posibilita en su art. 35.4 que en los convenios colectivos se establezcan otros sistemas, siempre y cuando se garantice que la facultad de designación corresponda a los representantes del personal o a los propios trabajadores.

---

<sup>85</sup> TOSCANI GIMÉNEZ, D.: “Límites y funciones de los delegados y comités”, *Gestión práctica de riesgos laborales: Integración y desarrollo de la gestión de la prevención*, núm. 51, 2008, págs. 22-31.

<sup>86</sup> CARDENAL CARRO, M.: “La representación de los trabajadores para la salud laboral, los Tribunales y el Derecho Comparado. Un buen momento para ‘evaluar’ la figura”, *Aranzadi Social*, T. V, 2000, pág. 369.

<sup>87</sup> Algunos critican que la escala sólo atienda al número de trabajadores, pero no considere las circunstancias singulares de la empresa; así, MELLA MÉNDEZ, L.: “Los delegados de prevención: algunos puntos críticos”, *Aranzadi Social*, núm. 6, 2003, pág. 65.

Los delegados de prevención contarán con las garantías previstas en el art. 68 ET en su condición de representantes de los trabajadores (art. 37.1 LPRL)<sup>88</sup>. Este mismo artículo establece los términos para el disfrute del crédito horario, aclarando que, «el tiempo utilizado por los delegados de prevención para el desempeño de las funciones previstas en esta Ley será considerado como de ejercicio de funciones de representación a efectos de la utilización del crédito de horas mensuales retribuidas»; ahora bien, será considerado en todo caso como tiempo de trabajo efectivo, sin imputación al citado crédito horario, el correspondiente a las reuniones del comité de seguridad y salud y a cualesquiera otras convocadas por el empresario en materia de prevención de riesgos, así como el destinado a las visitas que deban acompañar a los técnicos en las evaluaciones de carácter preventivo del medio ambiente de trabajo o el tiempo destinado a las visitas fuera de la jornada laboral que tuviesen que realizar para conocer las circunstancias en que se hayan producido daños a la salud de los trabajadores.

A estos delegados de prevención se les reconoce el derecho a recibir formación por parte del empresario (art. 37.2 LPRL), que será gratuita y deberá ser facilitada utilizando sus propios medios o mediante concierto con organismos o entidades especializadas en la materia. El tiempo dedicado a la formación será considerado como tiempo de trabajo a todos los efectos y su coste no podrá recaer en ningún caso sobre los delegados de prevención.

Entre las obligaciones que deben cumplir, la LPRL recoge en su art. 37.3 la ya clásica obligación de guardar el debido sigilo profesional que deben tener estos representantes respecto de las informaciones a que tuviesen acceso como consecuencia de su actuación en la empresa.

---

<sup>88</sup> Sobre esta interesante cuestión, entre otros, BARREIRO GONZÁLEZ, G.: “El sistema de garantías de los delegados de prevención”, en AA.VV. (FERNÁNDEZ DOMÍNGUEZ, J. J. y FERNÁNDEZ-COSTALES MUÑIZ, J., Dirs.): *Doctrina jurisprudencial en materia preventiva (Especial referencia a los pronunciamientos del Tribunal Superior de Justicia de Castilla y León): I Jornadas Universitarias Castellano y Leonesas sobre Prevención de Riesgos Laborales*, León (Eolas), 2006, págs. 561-591; BARREIRO GONZÁLEZ, G.: “Notas sobre la identificación de las garantías de los delegados de prevención”, *La Ley: Revista jurídica española de doctrina, jurisprudencia y bibliografía*, núm. 1, 2007, págs. 1745-1747 y SALCEDO BELTRÁN, M<sup>a</sup>. C.: “Las garantías y obligaciones de los delegados de prevención”, *La Ley: Revista jurídica española de doctrina, jurisprudencia y bibliografía*, núm. 79, 1997, págs. 40-49.

### 2.3.- El comité de seguridad y salud

El comité de seguridad y salud es el órgano de participación interno de la empresa para la consulta regular y periódica de la política de prevención y debe constituirse en todas las empresas o centros de trabajo que cuenten con cincuenta o más trabajadores. Está compuesto por los delegados de prevención y un número igual de representantes designados por el empresario. Es, por tanto, un órgano de participación colegiado y paritario<sup>89</sup>, cuyas competencias, ya puestas de manifiesto, le dotan de un perfil claramente asesor, teniendo en cuenta, en todo caso, que el ejercicio de sus facultades difícilmente implicará conflicto alguno con la empresa, dada la presencia en el órgano de la misma<sup>90</sup>.

El art. 38.2 LPRL ordena la constitución de un comité de seguridad y salud en todas las empresas o centros de trabajo que cuenten con cincuenta o más trabajadores. A diferencia del art. 63.2 ET, no contempla la LPRL la posibilidad de comités «conjuntos» en los casos de pluralidad de centros de trabajo (en misma provincia o municipios limítrofes) que individualmente no alcancen los cincuenta trabajadores, pero sí en conjunto; con todo, la jurisprudencia ha sido clara al respecto: la previsión estatutaria debe aplicarse analógicamente permitiendo la constitución de comités de seguridad y salud conjuntos<sup>91</sup>. Además, el art. 38.3 LPRL posibilita que, en aquellas empresas que cuenten con varios centros de trabajo dotados de comité de seguridad y salud, se acuerde con los trabajadores «la creación de un comité intercentros, con las funciones que el acuerdo le atribuya»<sup>92</sup>.

El principal foco de litigios en relación con el comité de seguridad y salud ha sido el relativo a la composición del banco social; a saber, los criterios de designación de los delegados de prevención por parte del comité de empresa. La norma no exige que se siga el criterio de proporcionalidad, por lo que este sólo podrá imponerse si se prevé en

---

<sup>89</sup> BOIX, P.; GADEA, R.; TORADA, R.; ULBERTI-BONA, V. y BLOUNT, E.: *Guía del delegado y delegada de prevención*, cit., pág. 73.

<sup>90</sup> SALCEDO BELTRÁN, M<sup>a</sup>. C.: “Las competencias y facultades de los delegados de prevención”, *Tribuna Social*, núm. 77, 1997, págs. 54-55.

<sup>91</sup> Por todas, SSTS 3 de diciembre 1997 (RJ 1997/8929) o 22 de diciembre 2008 (RJ 2009/1025).

<sup>92</sup> «En la práctica suelen asistir en funciones de coordinación de las tareas de los comités de centro y de atención a las cuestiones generales y comunes a todas ellas», RODRÍGUEZ-SAÑUDO GUTIÉRREZ, F.: *Consulta y participación de los trabajadores en la seguridad y salud en el trabajo*, Andalucía (Junta de Andalucía), 1999, pág. 13.

convenio, si lo establece el propio reglamento del comité de empresa o si las competencias del órgano (delegados de prevención o comité de seguridad y salud) le confieren poderes decisorios y de negociación, algo que en la regulación vigente (y salvo ampliación convencional) no ocurre, por lo que, en principio, será válida la designación acordada por mayoría, aunque perjudique a alguna opción sindical del comité de empresa<sup>93</sup>.

#### **2.4.- La posibilidad de otros órganos de origen convencional**

El art. 35.4 pfo. 2º LPRL privilegia el papel del convenio colectivo cuando establece que en la negociación colectiva o a través de acuerdos sobre materias concretas «podrá acordarse que las competencias reconocidas... a los delegados de prevención sean ejercidas por órganos específicos creados en el propio convenio o en los acuerdos citados. Dichos órganos podrán asumir, en los términos y conforme a las modalidades que se acuerden, competencias generales respecto del conjunto de los centros de trabajo incluidos en el ámbito de aplicación del convenio o del acuerdo, en orden a fomentar el mejor cumplimiento en los mismos de la normativa sobre prevención de riesgos laborales».

De este modo, el legislador posibilita diseños singulares a través de la autonomía colectiva, lo que puede resultar muy útil para adaptar el sistema a la idiosincrasia de los diferentes sectores y unidades productivas.

---

<sup>93</sup> Entre una amplísima jurisprudencia, ATCo 98/2000, de 6 de abril; SSTS 30 abril 2001 (RJ 2001/4618), 14 junio 1999 (RJ 1999/6007) o 31 marzo 2009 (RJ 2009/2602) o SAN 21 noviembre 2001 (JUR 2002/54519).

### TERCERA PARTE: CONCLUSIONES

Tras el estudio del tema «participación de los trabajadores en la integración de la prevención en la empresa», cabe extraer las siguientes conclusiones:

**Primera.**— La empresa está compuesta por una serie de elementos humanos, técnicos, financieros... que están interrelacionados entre sí y que serán los que darán sentido a la organización como sistema orientado a unos objetivos, no sólo económicos, sino también de calidad, sociales y, no menos importante, de seguridad y salud laboral. Así pues, la conjugación de todos estos elementos resulta esencial para el logro de las metas.

Para conseguir que la prevención de riesgos laborales esté integrada en este sistema es importante que se sigan los objetivos y principios preventivos contenidos tanto en la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales (LPRL), como en su primer reglamento de desarrollo, el RD 39/1997, de 17 de enero, por el que se aprueba el Reglamento de los Servicios de Prevención (RSP), pero siempre teniendo presente que, si bien en las empresas coexisten una gran variedad de recursos humanos con roles muy diferenciados pero todos ellos constituyen elementos importantes y su papel debe ser activo para lograr la aludida integración.

Los empresarios deben ser conscientes de que, para una eficaz integración de la prevención en el sistema de gestión de la empresa, no sólo deben dedicar sus esfuerzos a hacer prevención para los trabajadores, sino también hacerla con ellos. Por tanto, los trabajadores pasan a ser sujetos activos en el engranaje preventivo, algo para lo que deben estar suficientemente formados e informados.

Una mala integración de la prevención en el sistema de gestión de la empresa llevará a la empresa al fracaso, con un consiguiente incumplimiento de la legislación.

**Segunda.**— La prevención de riesgos laborales es una preocupación que viene de antiguo y, desde un principio, quedó definido el papel del empresario como deudor de medidas preventivas y el del trabajador como acreedor de las mismas. En este sentido el empresario ha venido siendo quien asumía el peso del diseño, implantación y seguimiento de todo el sistema preventivo de la organización.

Sin embargo, dejar de lado en esta materia a los trabajadores, cuando ellos desempeñan un papel esencial en las empresas (sistema cuyas partes son funcionalmente interdependientes, recuérdese), sería menospreciar una valiosa retroalimentación útil para mejorar el marco preventivo empresarial. El trabajador es gran conocedor del puesto de trabajo que desempeña, de las relaciones, de los problemas, de las virtudes... y su información es necesaria para mejorar el entorno de trabajo y conseguir, definitivamente, una mayor y completa integración de la prevención en las empresas.

La evolución de la normativa en materia preventiva es un reflejo de lo afirmado, en tanto hoy no se concibe la prevención de riesgos laborales sin la participación y colaboración de los trabajadores, cuyo papel en el citado diseño, implantación y seguimiento es cada vez más protagonista.

**Tercera.**– Bajo el vigente diseño de la LPRL y su normativa de desarrollo, los trabajadores se van a ver inmersos en una serie de obligaciones de carácter preventivo, que pueden tener un alcance mayor o menor atendiendo a los diversos perfiles que presenta cada subordinado.

De este modo, la normativa es clara y asigna a cada uno de ellos, ya sea un trabajador común, un representante de los trabajadores, alguien que ostente un cargo de directivo o de mando intermedio, un técnico en prevención, un coordinador de seguridad o, en fin, se trate de un recurso preventivo presente, una diversidad de obligaciones y facultades imprescindibles para el funcionamiento del sistema y cuyo cumplimiento mejorará la convivencia y el bienestar en el seno de las empresas, logrando que las tareas se ejecuten de una manera más segura y satisfactoria por los trabajadores.

La contrapartida a estas obligaciones son las responsabilidades, cuyo alcance, como es lógico, guarda una estrecha relación con el rol más o menos destacado del trabajador en el sistema: cuanto mayor trascendencia tenga su papel, mayores responsabilidades podrán serle exigidas, no sólo en el ámbito disciplinario, sino incluso en las esferas civil o, señaladamente, penal.

**Cuarta.**– La LPRL brinda diferentes modelos para organizar la gestión preventiva en el seno de la empresa, siendo el tamaño de la plantilla un factor determinante a la hora de optar por una u otra modalidad. La realidad empresarial española está mayoritariamente compuesta por microempresas y por PYMES, las cuales se encuentran

en una situación complicada en cuanto a disponibilidad de recursos humanos y económicos, por lo que para ellas resulta inviable la constitución de un servicio de prevención propio, pues tienen dificultades, incluso, para designar trabajadores que efectivamente puedan dedicar parte de su tiempo a hacer prevención. El resultado es la externalización mediante la suscripción de un contrato con un servicio de prevención ajeno. Esta decisión, tal y como se está llevando a efecto, contraviene el espíritu de una integración real de la prevención dentro de la organización y desvirtúa la potencial contribución del trabajador en materia preventiva, lo que en última instancia es causa y consecuencia de la falta de cultura preventiva dentro de la empresa.

**Quinta.**— El derecho de participación colectiva de los trabajadores constituye pieza esencial del sistema preventivo empresarial. Tanto, que, además del papel atribuido a los representantes unitarios y sindicales, la LPRL crea una nueva representación especializada: el delegado de prevención, cuyo marco competencial le configura como cauce para articular la colaboración y participación de los trabajadores en los objetivos de seguridad y salud definidos, con la colaboración de la plantilla, por la empresa.

A ello se añade, en centros que alcancen el umbral de cincuenta trabajadores, el comité de seguridad y salud, órgano de participación equilibrada destinado a una consulta regular y periódica de las actuaciones de la empresa en materia de prevención de riesgos y cuya composición paritaria (delegados de prevención y un número igual de miembros en representación de la empresa) le dota de un enorme potencial como punto de encuentro en el que consensuar políticas.

El resultado de la configuración legal de estas instancias es que actúan como elemento esencial en el sistema preventivo, participando en su construcción, en su ejecución y en su seguimiento, hasta el punto de poder afirmar que sin su labor la integración de la prevención en la empresa resulta mera utopía, como se está demostrando, desgraciadamente, en la realidad.

**Sexta.**— Tal y como ha sido indicado, para una completa integración de la prevención en el sistema de gestión de la empresa, resulta imprescindible la implicación activa de los trabajadores y para ello es esencial que dispongan de una adecuada formación en materia de prevención de riesgos laborales.



Ya se trate de un trabajador que va a asumir un rol preventivo protagonista en la empresa o de un trabajador cuyo papel va a ser más limitado, la formación debe ser continua y adaptada a los cambios. El objetivo no es otro que conseguir unos trabajadores mejor instruidos en esta materia con el fin de lograr paliar la patente falta de cultura preventiva que se observa en el mundo empresarial actual. La ausencia de esta cultura preventiva provoca una insatisfacción laboral de los trabajadores, abocando a tasas mayores de siniestralidad y una consiguiente disminución de la competitividad de las empresas. Es un hecho: sin formación no puede existir seguridad y salud en el trabajo ni prevención de riesgos laborales y sin estas la economía de la organización está amenazada.

**CUARTA PARTE: BIBLIOGRAFÍA**

AA.VV. (FERNÁNDEZ LÓPEZ, M<sup>a</sup>. F., Coord.): *Autonomía colectiva y autonomía individual. IX Jornadas Andaluzas de Derecho del Trabajo y Relaciones Laborales*, Sevilla (Consejo Andaluz de Relaciones Laborales), 1992.

AA.VV. (GARRIGUES GIMÉNEZ, A., Coord. y GARCÍA NINET, J. I., Dir.): *Lecciones sobre la Ley de prevención de riesgos laborales*, Castellón de la Plana (Universitat Jaume I, Servicio de Publicaciones), 1997.

AA.VV. (VÁZQUEZ BURGUETE, J. L. y PLACER GALÁN, J. L., Dirs.): *Perspectivas de trabajo en el mercado laboral actual: alternativas de trabajo para los titulados universitarios*, León, 1998.

AA.VV. (DÍEZ RIPOLLÉS, J. L., Coord.): *La Ciencia del Derecho penal ante el nuevo siglo. Libro homenaje al Profesor Doctor Don José Cerezo Mir*, Madrid (Tecnos), 2002.

AA.VV. (GARCÍA NINET, J. I., Coord.): *Manual de prevención de riesgos laborales (Seguridad, higiene y salud en el trabajo)*, Barcelona (Atelier), 2002.

AA.VV. (FERNÁNDEZ DOMÍNGUEZ, J. J., Dir. y BARREIRO GONZÁLEZ, G., Coord.): *Compendio de doctrina legal en materia de prevención de riesgos laborales*, Valladolid (Junta de Castilla y León), 2006.

AA.VV. (FERNÁNDEZ DOMÍNGUEZ, J. J. y FERNÁNDEZ-COSTALES MUÑIZ, J., Dirs.): *Doctrina jurisprudencial en materia preventiva (Especial referencia a los pronunciamientos del Tribunal Superior de Justicia de Castilla y León): I Jornadas Universitarias Castellano y Leonesas sobre Prevención de Riesgos Laborales*, León (Eolas), 2006.

AA.VV. (CASTELLANOS MANTECÓN, F. y SARACÍBAR SATÚA, A., Coords.): *Historia de la Prevención de Riesgos Laborales en España*, Madrid (Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo y Fundación Francisco Largo Caballero), 2007.

AA.VV. (MONEREO PÉREZ, J. L., Dir.): *Los servicios de prevención de riesgos laborales. Evolución y régimen jurídico*, Granada (Comares) 2009.

AA.VV. (ARIAS DOMÍNGUEZ, Á., Coord.; SEMPERE NAVARRO, A. V. y CARDENAL CARRO, M., Dirs.): *Relaciones laborales especiales y contratos con particularidades*, Navarra (Aranzadi), 2011.

ABACÉNS IZCUE, Á.; BENEITED BALLESTA, A.; ERAUSQUIN YABAR, J.; LÓPEZ DE IPIÑA PEÑA, J. M<sup>a</sup>.; MORENO SARACIBAR J.; OLACIREGUI GARBIZO, Í; PARDO ALDASORO, R. y TOVAR LÓPEZ, A.: *Manual para la auditoría reglamentaria de prevención de riesgos laborales*, Bilbao (Osalan), 2008.

ALEGRE NUENO, M.: "La coordinación de actividades preventivas en las obras", *Gestión práctica de riesgos laborales: Integración y desarrollo de la gestión de la prevención*, núm. 36, 2007.

ALEGRE NUENO, M.: “Con presencia de recursos preventivos, según la Inspección de Trabajo”, *Gestión práctica de riesgos laborales: Integración y desarrollo de la gestión de la prevención*, núm. 53, 2008.

ALEGRE NUENO, M.: “Gestión de la prevención en los servicios de prevención ajenos”, *Gestión práctica de riesgos laborales: Integración y desarrollo de la gestión de la prevención*, núm. 86, 2011.

ALONSO OLEA, M.: *La responsabilidad del empresario frente a terceros por actos del trabajador a su servicio*, Madrid (Civitas), 1990.

ÁLVAREZ CUESTA, H. y RODRÍGUEZ HIDALGO, J. G.: *La participación de los trabajadores en el ámbito preventivo*, León (Universidad de León), 2004.

ÁLVAREZ DE LA ROSA, M.: “El deber de protección y los servicios de prevención de riesgos laborales”, *Derecho y Salud*, vol. 4, 1996.

ÁLVAREZ HIDALGO, F. J.: “La Estrategia comunitaria de salud y seguridad en el trabajo 2007-2012: un paso adelante en la protección de los trabajadores europeos”, *Medicina y Seguridad del Trabajo*, vol. 53, núm. 207, 2007.

BAENA, E.: *La empresa como sistema en interrelación con su entorno*, 2010.

BARREIRO GONZÁLEZ, G.: “El sistema de garantías de los delegados de prevención”, en AA.VV. (FERNÁNDEZ DOMÍNGUEZ, J. J. y FERNÁNDEZ-COSTALES MUÑIZ, J., Dirs.): *Doctrina jurisprudencial en materia preventiva (Especial referencia a los pronunciamientos del Tribunal Superior de Justicia de Castilla y León): I Jornadas Universitarias Castellano y Leonesas sobre Prevención de Riesgos Laborales*, León (Eolas), 2006.

BARREIRO GONZÁLEZ, G.: “Notas sobre la identificación de las garantías de los delegados de prevención”, *La Ley: Revista jurídica española de doctrina, jurisprudencia y bibliografía*, núm. 1, 2007.

BAYLOS GRAU, A.: “En torno a la Ley de Prevención de Riesgos Laborales”, *Cuadernos de Relaciones Laborales*, núm. 7, 1995.

BELLÓN GARVÍ, M.: “Situación jurídica y responsabilidad de los servicios de prevención ajenos”, *Gestión práctica de riesgos laborales: Integración y desarrollo de la gestión de la prevención*, núm. 24, 2005.

BESTRATÉN BELLOVÍ, M.: “El valor de la participación de los trabajadores”, *ERGA-FP*, núm. 80, 2012.

BOIX, P.; GADEA, R.; TORADA, R.; ULBERTI-BONA, V. y BLOUNT, E.: *Guía del delegado y delegada de prevención*, Valencia (ISTAS), 2013.

BORRAJO DACRUZ, E.: “La relación laboral especial de alta dirección”, *Iuris: Actualidad y práctica del derecho*, núm. 35, 2000.

CAMARERO BENÍTEZ, S.: *La Constitución Española en lectura fácil*, Madrid (RPD), 2015.

CAMAS RODA, F.: *Las obligaciones del empresario en la normativa de prevención de riesgos laborales*, Madrid (La Ley), 2002.

CARDENAL CARRO, M.: “La representación de los trabajadores para la salud laboral, los Tribunales y el Derecho Comparado. Un buen momento para ‘evaluar’ la figura”, *Aranzadi Social*, T. V, 2000.

CERÓN TORREBLANCA, C. M.: “*La paz de Franco*”: *la posguerra en Málaga desde los oscuros años 40 a los grises años 50*, Málaga (Servicio de Publicaciones e Intercambio – Universidad de Málaga), 2007.

CORDERO SAAVEDRA, L.: “Las garantías y responsabilidades de los técnicos en prevención de riesgos laborales”, *Aranzadi Social*, T. V, 1998.

COY VERGARA, Á. E.: “Presencia en el centro de trabajo de recursos preventivos: listado indicativo de actividades, operaciones y procesos que requieren la presencia de recursos preventivos en el centro de trabajo”, *PW magazine - Prevention world magazine: prevención de riesgos, seguridad y salud laboral*, núm. 13, 2006.

CRISTÓBAL RONCERO, R.: “La protección de la seguridad en el trabajo en el Derecho Social Comunitario”, *Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales*, núm. 53, 2004.

CRUZ VILLALÓN, J.: “La representación de los trabajadores en materia de prevención de riesgos profesionales”, *Temas Laborales*, núm. 26, 1993.

DE SOLÓRZANO AURUSANA, C.: “La relación laboral especial del personal de alta dirección”, en AA.VV. (ARIAS DOMÍNGUEZ, Á., Coord.; SEMPERE NAVARRO, A. V. y CARDENAL CARRO, M., Dirs.): *Relaciones laborales especiales y contratos con particularidades*, Navarra (Aranzadi), 2011.

DE VICENTE PACHÉS, F. y GALA FERNÁNDEZ, J. A.: “Servicios de prevención”, en AA.VV. (GARRIGUES GIMÉNEZ, A., Coord. y GARCÍA NINET, J. I., Dir.): *Lecciones sobre la Ley de prevención de riesgos laborales*, Castellón de la Plana (Universitat Jaume I, Servicio de Publicaciones), 1997.

FERNÁNDEZ FERNÁNDEZ, R.: “La posición jurídica del trabajador en el ámbito preventivo: deberes y contraprestación económica ante las situaciones de riesgo”, en AA.VV. (FERNÁNDEZ DOMÍNGUEZ, J. J., Dir. y BARREIRO GONZÁLEZ, G., Coord.): *Compendio de doctrina legal en materia de prevención de riesgos laborales*, Valladolid (Junta de Castilla y León), 2006.

FERNÁNDEZ GARCÍA, R.: *Manual de prevención de riesgos laborales para no iniciados*, Alicante (Editorial Club Universitario), 2008.

FERNÁNDEZ GONZÁLEZ, J. D.: *La integración de la prevención en la gestión empresarial: los trabajadores como sujetos activos*, tesis doctoral defendida en la Universidad de León (Departamento de Derecho Privado y de la Empresa), 2015.

FERNÁNDEZ MARCOS, L.: “En torno a los servicios de prevención mancomunados”, *Prevención, trabajo y salud: Revista del Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo*, núm. 6, 2000.

GARCÍA GONZÁLEZ, G.: “El complejo sistema de responsabilidades en materia de seguridad y salud en el Trabajo: su aplicación a los técnicos de prevención de riesgos laborales”, *Relaciones Laborales*, núm. 21, 2011.

GARCÍA GONZÁLEZ-CASTRO, G.: “El Derecho del Trabajo durante la Guerra Civil Española: acerca de la normativa sobre comedores de empresa y su actual vigencia (Decreto de 8 de junio de 1938 y Orden de 30 de junio de 1938)”, *IUSLabor*, 3/2015, 2015.

GARCÍA JIMÉNEZ, J.: “La protección de la salud laboral en la Unión Europea”, *Revista de Derecho de la Unión Europea*, núm. 11, 2006.

GARRIGUES GIMÉNEZ, A.: “El ‘combinado’ Ley Ómnibus-RD 337/2010: Un paso adelante (*ma non troppo*) para la racionalización de las modalidades de organización técnico-preventiva y la integración de la prevención en la gestión empresarial”, *Revista Derecho Social*, núm. 50, 2010.

GIL PLANA, J.: “La seguridad y salud en el trabajo; reforma de su marco jurídico”, *Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales*, núm. 53, 2004.

GÓMEZ ETXEBARRÍA, G.: “Integración de la actividad preventiva y la presencia de recursos preventivos”, *Gestión práctica de riesgos laborales: Integración y desarrollo de la gestión de la prevención*, núm. 30, 2006.

GONZÁLEZ MENÉNDEZ, E.: “Trabajador designado y delegado de prevención”, *UNIR Revista*, 2012.

GONZÁLEZ ORTEGA, S.: “La Directiva Marco en materia de seguridad”, en AA.VV. (FERNÁNDEZ LÓPEZ, M<sup>a</sup>. F., Coord.): *Autonomía colectiva y autonomía individual. IX Jornadas Andaluzas de Derecho del Trabajo y Relaciones Laborales*, Sevilla (Consejo Andaluz de Relaciones Laborales), 1992.

GONZÁLEZ ORTEGA, S.: “La organización de la prevención por el empresario: los servicios de prevención”, *Temas laborales*, núm. 50, 1999.

GUY, I.: *Manual de Derecho comunitario general*, Barcelona (Ariel), 1991.

INSHT: *Gestión de la prevención de riesgos laborales en la pequeña y mediana empresa*, Madrid, 2009.

INSHT: *Guía técnica con orientaciones para la elaboración de un documento único que contenga el plan de prevención de riesgos laborales, la evaluación de riesgos y la planificación de la actividad preventiva*, Madrid, 2012.

INSHT: *Guía técnica para la evaluación y prevención de los riesgos relativos a la utilización de los equipos de trabajo*, Madrid, 2011.

INSHT: *Guía técnica para la evaluación y prevención de los riesgos relativos a las obras de construcción*, Madrid, 2012.

KRAATZ, S.: “La seguridad y la salud en el trabajo”, *Fichas técnicas sobre la Unión Europea*, 2017.

LARRAZABAL ASTIGARRAGA, E. y URRUTIKOEXEA BARRUTIA, M.: “Garantías de los trabajadores designados para las labores preventivas”, *Lan Harremanak. Revista de Relaciones Laborales*, núm. 30, 2014.

LUDEVID, M.: *Cuarenta años de Sindicalismo Vertical. Aproximación a la Organización Sindical Española*, Barcelona (Laia), 1976.

LUQUE PARRA, M.: “Recursos preventivos: una conceptualización compleja a la luz de las últimas reformas”, *IUSLabor*, núm. 2, 2007.

MARTÍNEZ BARROSO, M<sup>a</sup>. R. y AGRA VIFORCOS, B.: *La auditoría en la prevención de riesgos laborales*, Granada (Comares), 2010.

MARTÍNEZ BARROSO, M<sup>a</sup>. R.: *Sujetos responsables de los incumplimientos en materia preventiva*, Albacete (Bomarzo), 2016.

MATEOS BEATO, A.: “Los servicios de prevención”, *Información laboral. Legislación y convenios colectivos*, núm. 2, 2002.

MAZO DA PENA, C.: “Auditorías de prevención de riesgos laborales”, *Foment del Treball Nacional*, núm. 2117, 2007.

MELLA MÉNDEZ, L.: “Los delegados de prevención: algunos puntos críticos”, *Aranzadi Social*, núm. 6, 2003.

MONTOYA MELGAR, A.: “Panorama de la responsabilidad del empresario en materia de seguridad y salud en el trabajo”, *Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales*, núm. 53, 2004.

MORENO CÁLIZ, S.: “La participación de los trabajadores. Los derechos de información y consulta: La representación de los trabajadores para la prevención de riesgos”, en AA.VV. (GARCÍA NINET, J. I., Coord.): *Manual de prevención de riesgos laborales (Seguridad, higiene y salud en el trabajo)*, Barcelona (Atelier), 2002.

NAVARRO APARICIO, J.: “Los medios de integración de la prevención: el trabajador designado”, *Gestión práctica de riesgos laborales: Integración y desarrollo de la gestión de la prevención*, núm. 77, 2010.

NAVARRO CARDOSO, F. y LOSADA QUINTAS, J.: “La autoría en los delitos contra la seguridad e higiene en el trabajo”, *Actualidad Penal*, T. II, 2001.

NAVARRO NIETO, F.: “El tratamiento de la prevención de riesgos laborales en la negociación colectiva”, *Temas Laborales*, núm. 75, 2004.

NICOLÁS. E.: *La libertad encadenada. España en la dictadura franquista 1939-1975*, Madrid (Alianza Editorial), 2005.

NOVAK, P.: “El Tratado de Niza y la Convención sobre el futuro de Europa”, *Fichas técnicas sobre la Unión Europea*, 2016.

NTP 565: *Sistema de gestión preventiva: organización y definición de funciones preventivas*, 2000 (BESTRATÉN BELLOVÍ M. y MARRÓN VIDAL, M. A.).

NTP 898: *OHSAS 18001. Sistemas de gestión de la seguridad y salud en el trabajo: implantación (I)*, 2011 (BESTRATÉN BELLOVÍ, M.; SÁNCHEZ-TOLEDO LEDESMA, A. y VILLA MARTÍNEZ, E.).

NTP 918: *Coordinación de las actividades empresariales (I)*, 2011 (IRANZO GARCÍA, Y. y PIQUÉ ARDANUY, T.).

NTP 919: *Coordinación de las actividades empresariales (II)*, 2011 (IRANZO GARCÍA, Y. y PIQUÉ ARDANUY, T.).

NTP 994: *El recurso preventivo*, 2013 (RIOBELLO ALONSO, M. y PIQUÉ ARDANUY, T.).

OBISPO TRIANA, C.: “La auditoría de prevención de riesgos laborales: garantía de eficacia del sistema preventivo”, *Lex nova: La revista*, núm. 47, 2007.

PALOMEQUE LÓPEZ, M. C.: “El ordenamiento de la prevención de riesgos laborales y la negociación colectiva”, *Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales*, núm. 3, 1997.

PALOMEQUE LÓPEZ, M. C.: “La ordenación jurídica de la seguridad e higiene en el trabajo durante el primer y segundo franquismo, de la Guerra Civil a la Ordenanza General. 1939-1971”, en AA.VV. (CASTELLANOS MANTECÓN, F. y SARACÍBAR SATÚA, A., Coords.): *Historia de la Prevención de Riesgos Laborales en España*, Madrid (Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo y Fundación Francisco Largo Caballero), 2007.

PEDROSA SANZ, R.: “El desarrollo histórico de la Política Social de la Unión Europea y su estado actual”, *Estudios de economía aplicada*, vol. 27-3, 2009.

PÉREZ ALONSO, E. y ZUGALDÍA ESPINAR, J. M.: “Responsabilidad penal del empresario y del técnico en prevención de riesgos laborales”, en AA.VV. (DÍEZ RIPOLLÉS, J. L., Coord.): *La Ciencia del Derecho penal ante el nuevo siglo. Libro homenaje al Profesor Doctor Don José Cerezo Mir*, Madrid (Tecnos), 2002.

PÉREZ DE LOS COBOS ORIHUEL, F. y THIBAUT ARANDA, J.: *Ley de Prevención de Riesgos Laborales comentada y con jurisprudencia*, Madrid (La Ley), 2008.

PURCALLA BONILLA, M. A. y RODRÍGUEZ SÁNCHEZ, R.: “Notas sobre la figura del delegado de prevención”, *Relaciones Laborales*, núm. 20, 1997.

PURCALLA BONILLA, M. A.: *Autonomía colectiva y prevención de riesgos profesionales*, Madrid (Ibidem), 1998.

QUESADA DÍEZ, S. M.: “La acción social en la Unión Europea: evolución histórica”, *Alternativas. Cuadernos de Trabajo Social*, núm. 6, 1998.

QUESADA SEGURA, R.: *La autonomía colectiva en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales*, Valencia (Tirant lo Blanch), 1997.

QUIRÓS HIDALGO, J. G.: “Derechos de información y consulta en materia de prevención de riesgos laborales. ¿Participación de los trabajadores en la empresa?”, *Revista Universitaria de Ciencias del Trabajo*, núm. 10, 2009.

RAMOS QUINTANA, M. I.: “El marco normativo de la prevención de riesgos laborales: aspectos críticos de la reforma introducida mediante la Ley 54/2003, de 12 de diciembre”, *Relaciones Laborales*, núm. 2, 2005.

RIVEIRA RICO, J. M<sup>a</sup>.: “La auditoría de prevención de riesgos laborales como herramienta de mejora”, *Qualitas hodie: Excelencia, desarrollo sostenible e innovación*, núm. 75, 2002.

RODRÍGUEZ AFONSO, D.: “Incorporación del nivel básico de prevención en los títulos de técnico y técnico superior de la LOE”, *PW magazine - Prevention world magazine: prevención de riesgos, seguridad y salud laboral*, núm. 34, 2010.

RODRÍGUEZ CONTRERAS, R.; HÄGELE, H.; TRIOMPHE, C. E.; BATH, L.; SPRENGER, W. y RUBINI, G.: *La organización preventiva de las empresas en España: características distintivas respecto a otros modelos europeos*, Madrid (INSHT), 2015.

RODRÍGUEZ-SAÑUDO GUTIÉRREZ, F.: *Consulta y participación de los trabajadores en la seguridad y salud en el trabajo*, Andalucía (Junta de Andalucía), 1999.

ROMERAL HERNÁNDEZ, J.: *El delegado de prevención*, Valladolid (Lex Nova), 2008.

RUANO ALBERTOS, S.: “Los derechos de información y consulta de los trabajadores. La representación de los trabajadores para la prevención de riesgos laborales. El comité de seguridad y salud”, en AA.VV. (GARRIGUES GIMÉNEZ, A., Coord. y GARCÍA NINET, J. I., Dir.): *Lecciones sobre la Ley de prevención de riesgos laborales*, Castellón de la Plana (Universitat Jaume I, Servicio de Publicaciones), 1997.

RUBIO ROMERO, J. C.: “Las auditorías de los sistemas de prevención de riesgos laborales”, *MAPFRE Seguridad*, núm. 82, 2001.

RUBIO RUIZ, Á.: *Manual de derechos, obligaciones y responsabilidades en la prevención de riesgos laborales*, Madrid (FC EDITORIAL), 2002.

RUIZ RESA, J. D.: *Trabajo y franquismo*, Granada (Comares), 2009.

SALCEDO BELTRÁN, M<sup>a</sup>. C.: “Las competencias y facultades de los delegados de prevención”, *Tribuna Social*, núm. 77, 1997.

SALCEDO BELTRÁN, M<sup>a</sup>. C.: “Las garantías y obligaciones de los delegados de prevención”, *La Ley: Revista jurídica española de doctrina, jurisprudencia y bibliografía*, núm. 79, 1997.

SAN MARTÍN MAZZUCCONI, C.: “La vigilancia de la salud de los trabajadores: voluntariedad y periodicidad de los reconocimientos médicos”, *Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales*, núm. 53, 2004.



SÁNCHEZ BRAVO, G. B.; MIRANDA GARCÍA-CUEVAS, M<sup>a</sup>. T.; ROJAS MORENO, C. V. y ROJAS RODRÍGUEZ, S.: “Los servicios de prevención ajenos: consideraciones y estado actual”, *Gestión práctica de riesgos laborales: Integración y desarrollo de la gestión de la prevención*, núm. 24, 2006.

TENA BRAVO, M.: “Prevención de riesgos laborales y negociación colectiva”, *Revista de Dirección y Administración de Empresas*, núm. 21, 2014.

TERRADILLOS BASOCO, J.: *Delitos contra la vida y la salud de los trabajadores*, Valencia (Tirant lo Blanch), 2002.

TOSCANI GIMÉNEZ, D.: “Límites y funciones de los delegados y comités”, *Gestión práctica de riesgos laborales: Integración y desarrollo de la gestión de la prevención*, núm. 51, 2008.

URBEZ GARCÍA, J. M.: “La CEE. Antecedentes históricos, realidad actual y perspectivas de futuro”, *Acciones e investigaciones sociales*, núm. 2, 1994.

VALDÉS DAL-RÉ, F.: “La participación de los trabajadores en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales”, *Derecho y Salud*, vol. 4, 1996.

VARAS GARCÍA, P.: “Las reglamentaciones de trabajo y las ordenanzas laborales”, *Cuadernos de Relaciones Laborales*, núm. 3, 1993.

VÁZQUEZ BURGUETE, J. L.: “El papel de los recursos humanos en la empresa: la persona como objetivo y producto del marketing de los recursos humanos”, en AA.VV. (VÁZQUEZ BURGUETE, J. L. y PLACER GALÁN, J. L., Dirs.): *Perspectivas de trabajo en el mercado laboral actual: alternativas de trabajo para los titulados universitarios*, León, 1998.