

## El Municipio. Concepto y Elementos.

### 1.- Concepto y elementos.

#### 1.1.- Concepto

De igual manera que decimos que un Estado es el modo en que se organiza políticamente una Nación hemos de decir que un Municipio es la forma de organización política propia de los pueblos y ciudades de España. Así tales pueblos y ciudades adquieren la personalidad jurídica que les permite formar parte de la Administración Institucional del Estado desde el momento en que se “constituyen” en municipios.

Para añadir perfiles un poco más jurídicos a la idea general arriba expresada vamos a acudir a la Constitución y a la Ley de Régimen Local

De acuerdo con el art. 137 de la Constitución tenemos que el Estado se organiza territorialmente en municipios, provincias y en las Comunidades Autónomas que se constituyan. Todas estas entidades – prosigue el citado artículo – gozan de autonomía para la gestión de sus respectivos intereses. De esta cita extraemos dos notas definidoras del municipio:

- a) El municipio es consecuencia de una de las maneras en que se organiza territorialmente el Estado
- b) El municipio, como las restantes citadas, es asimismo una entidad.

Conforme a la Ley de Régimen Local el municipio es la entidad local básica de la organización territorial del Estado teniendo personalidad jurídica y plena capacidad para el cumplimiento de sus fines. Los incisos de la LRL destacan los siguientes rasgos:

- a) El municipio no es sólo una entidad de la Administración Local, sino **la** entidad local básica. Naturaleza de la que se sigue que toda la vertebración de la Administración Local la tomará por fuerza como fundamento o base.
- b) En desarrollo congruente de los principios de autonomía y suficiencia sentados por la Constitución no sólo se repite la afirmación de que los municipios tienen personalidad jurídica sino que además se realiza la idea de plenitud de su capacidad para cumplir los fines que les han sido encomendados por la Constitución y el resto del ordenamiento. Es decir: se veda desde un primer momento incluso la mera hipótesis de una situación de dependencia o subsidiariedad orgánica respecto de otras Administraciones Públicas.

#### 1.2.- Elementos

Los elementos del municipio son tres:

- a) Territorio
- b) Población
- c) Organización

En los otros dos epígrafes del tema desarrollaremos los primeros. El concerniente a la organización será objeto de estudio en temas posteriores

## 2.- El término municipal.

El término municipal es el territorio en el que el Ayuntamiento ejerce sus competencias. Debiendo tenerse en cuenta que:

- a) Todo municipio español pertenece a una sola provincia
- b) El término está formado por territorios continuos, pero podrán mantenerse situaciones de discontinuidad que estén reconocidas (*sensu contrario* debe decirse también en que no cabe reconocimiento de nuevas situaciones de discontinuidad)
- c) La división del término municipal en zonas y barrios es competencia del Ayuntamiento

Sobre el término municipal pueden incidir diversas alteraciones, sistematizadas por el Decreto 1690/1986 del siguiente modo:

- a) Incorporación de uno o varios municipios a otro u otros limítrofes
- b) Fusión de dos o más municipios limítrofes
- c) Segregación de parte del territorio de uno o varios municipios para constituir otro independiente (ojo: no confundir con las entidades locales menores)
- d) Segregación de parte del territorio de un municipio para agregarlo a otro limítrofe
- e) Finalmente por la supresión de un municipio conduciría a la incorporación del término del mismo a otro u otros limítrofes

La creación o supresión de municipios, así como la alteración de términos municipales se regulará por Ley de las Comunidades Autónomas (en el caso de la Comunidad Valenciana la prevista en el art. 64 del Estatuto de Autonomía). Requerirán en todo caso audiencia de los municipios interesados y dictamen del Consejo de Estado o del equivalente en la Comunidad Autónoma (en nuestro caso, el del Consell Juridic Consultiu). Simultáneamente a la petición de este dictamen se dará conocimiento a la Administración del Estado.

En modo más particular cada una de estas variaciones del elemento territorial del municipio o de los municipios mismos se ajusta a las siguientes reglas.

### **Creación**

Sólo sobre la base de núcleos de población territorialmente diferenciados y siempre que:

- a) Los municipios resultantes cuenten con recursos suficientes para asumir las competencias municipales que les correspondan
- b) No suponga una disminución en la calidad de los servicios que venían siendo prestados.

### **Incorporación**

- a) Podrá acordarse si es necesario o conviene económica o administrativamente o lo impone la mejora en la gestión de los servicios (causas tasadas que obviamente vedan las incorporaciones sin fundamento)
- b) La incorporación implica la anexión del término o términos municipales a otro municipio. Con lo cual entran a integrarse en la personalidad de éste.

- c) Los motivos a que obedezca el acuerdo de incorporación deben quedar reflejados en el expediente

### ***Fusión***

- a) Siempre que los municipios fusionantes carezcan de recursos suficientes para atender los servicios mínimos marcados por la ley
- b) Cuando se produzca una fusión física como consecuencia del desarrollo de los núcleos urbanos
- c) Cuando así convenga por razones económicas o administrativas
- d) El Estado podrá fomentar la fusión de municipios, sin perjuicio de las competencias atribuidas en este sentido a las Comunidades Autónomas

### ***Segregación***

- a) Es la alternativa preferente para la creación de nuevos municipios y puede ser total o parcial
- b) En todo caso requiere causas tasadas siendo necesario que los nuevos municipios estén en condiciones de ofrecer idénticas prestaciones que las recibidas anteriormente por los ciudadanos.
- c) La segregación parcial conlleva además de la división del término el reparto equivalente de los elementos personales y patrimoniales al núcleo que se segrega
- d) No es admisible la segregación parcial si ello va ir en detrimento de las prestaciones que recibían los ciudadanos o cuando el núcleo o poblado de que se trate estuviere unido por calle o zona urbana a otro municipio originario.

## **2.1.- Deslinde de términos municipales**

En términos coloquiales el deslinde puede ser reconocido como aquella situación en la que dos titulares delimitan sus respectivas propiedades quedando claro en este sentido que es de uno y que es de otro. Entre las potestades de las entidades locales figura, entre otras, la de deslinde y es por ello que ellas mismas están legitimadas para determinar el ámbito territorial del término que comprenden. A esta cuestión se destinan los arts. 17 a 25 del Real Decreto 1690/1986. Dejando las cuestiones procedimentales de los últimos para otros desarrollos por entender que aquí exceden el objetivo de este tema traeremos a colación simplemente cuando recoge el art. 17.1. Y así se dice en el mismo que "para la demarcación, deslinde y amojonamiento de los términos municipales, cada uno de los ayuntamientos a quienes afecte la línea divisoria, nombrará una comisión compuesta por el alcalde y tres concejales, los cuales, con el secretario de la corporación y el perito que designe el ayuntamiento, verificarán la operación de que se trate".

## **2.2.- Nombre y capitalidad del municipio**

Esta cuestión es trascendente en el supuesto de que dentro de un mismo municipio existan varios núcleos de población, careciendo en consecuencia de sentido cuando existe un núcleo de población único. Al tratamiento de este asunto se dedican los arts. 26 y siguientes del RD 1690/1986, normas donde la cuestión se contempla en los siguientes términos:

- a) **Iniciativa.**- La iniciativa en el cambio de nombre y capitalidad del municipio corresponde al Ayuntamiento cuyo Pleno deberá pronunciarse con el voto favorable de las dos terceras partes del número de hecho y en

todo caso de la mayoría absoluta del número total de miembros de la Corporación.

- b) Informes.- De la Diputación Provincial
- c) Aprobación.- Por la Comunidad Autónoma
- d) Trámites posteriores.- Una vez aprobado se comunica al registro de entidades locales en el plazo de un mes. La Dirección General de Administración Local comunicará la variación al Registro Central de Cartografía.

### **3.- La población y el empadronamiento**

#### **3.1.- Concepto**

El Padrón municipal es el registro administrativo donde constan los vecinos de un municipio. Sus datos constituyen prueba de la residencia en el municipio y del domicilio habitual en el mismo. Las certificaciones que de dichos datos se expidan tendrán carácter de documento público y fehaciente (es decir, que da fe o acredita el hecho) para todos los efectos administrativos.

#### **3.2.- Obligación de inscribirse**

Dicha obligación recae sobre toda persona que viva en España (tanto si es español como si es extranjero) y lo es en el municipio en el que se reside habitualmente. A este respecto se contemplan las siguientes variaciones:

- a) Si se reside en varios municipios únicamente en el que se vive más tiempo
- b) Los menores de edad y mayores incapacitados tienen la misma vecindad que sus padres o el que los tenga en guarda o custodia
- c) La inscripción de quienes no tienen domicilio sólo se puede llevar a cabo después de haber puesto este hecho en conocimiento de los servicios sociales geográficamente competentes.

#### **3.3.- Condición de vecino**

Un vecino es la persona que se encuentra inscrita en el Padrón municipal por residir habitualmente en el municipio que se considera. La población de un municipio se determina a partir del concepto de vecino por lo que debe decirse que el elemento población está constituido por el conjunto de vecinos de un municipio. Dicho esto pienso que conviene, incluso anticipándonos al tema de las competencias, marcar un poco las diferencias entre vecinos y habitantes. Y en particular la noción de habitantes-equivalentes.

Conforme al RD 11/1995 un habitante equivalente es igual a "La carga orgánica biodegradable con una demanda bioquímica de oxígeno de cinco días (DBO 5), de 60 gramos de oxígeno por día." Se trata de una medida muy usada y hace referencia a la carga contaminante de una población. Así se tiene en cuenta para su cálculo la población de hecho (habitantes reales), la población estacional (debida al turismo) y la carga contaminante de industrias e instalaciones ganaderas que viertan a la red de saneamiento de la población. Aparece en la LBRL en este apartado específico de competencias y se debe tener presente que por lógica siempre será superior al número de habitantes censados en el Padrón. Es decir, vecinos. Por ejemplo un municipio con un padrón de 5.000 vecinos, un prorrateo de 1.000 personas que no residen habitualmente y otros 1.000 atribuidos en concepto de carga contaminante tendría 7.000 habitantes equivalentes.

La condición de vecino comporta los siguientes derechos y deberes

- a) Ser elector y elegible en los términos de la legislación electoral
- b) Participar en la gestión municipal
- c) Utilizar los servicios públicos en forma acorde con su naturaleza y acceder a los aprovechamientos comunales
- d) Contribuir mediante las prestaciones económicas y personales legalmente previstas a la realización de las competencias municipales
- e) Ser informado, previa petición razonada, y dirigir solicitudes a la Administración municipal en relación con los expedientes y la documentación municipal, de acuerdo con el art. 105 CE
- f) Solicitar la prestación y, en su caso, el establecimiento del correspondiente servicio público así como exigirlos en el supuesto de constituir una competencia obligatoria
- g) Todos aquellos previstos en las restantes Leyes

La inscripción de los extranjeros en el Padrón municipal constituye como en los restantes casos prueba de residencia en los municipios pero no de que su residencia en España sea legal. Además no les confiere ningún derecho adicional a los que ya les atribuya el resto de legislación vigente, en particular respecto de los referidos a derechos y libertades de los extranjeros en España.

### **3.4.- Datos que figuran en el Padrón**

- a) Obligatoriamente
  - a. Nombre y apellidos
  - b. Sexo
  - c. Domicilio habitual
  - d. Nacionalidad
  - e. Lugar y fecha de nacimiento
  - f. DNI o equivalente
  - g. Titulación académica
  - h. Cuantos otros se estimen necesarios para la elaboración del Censo Electoral dentro del respeto a los Derechos Fundamentales
- b) Potestativamente
  - a. Designación de las personas que pueden representar a cada vecino ante la Administración a efectos patronales
  - b. Número de teléfono

### **3.5.- Gestión del Padrón Municipal**

Entre otras consideraciones, los aspectos que nos parecen más relevantes a efectos de ser tenidos en cuenta son:

- a) La gestión, siempre por medios informáticos, comprende la formación, actualización, revisión y custodia del Padrón municipal corresponde al Ayuntamiento.
- b) Las disposiciones reglamentarias que regulan con carácter común la gestión del Padrón Municipal son aprobadas conjuntamente por el Ministerio de Economía y Hacienda y el Ministerio para las Administraciones Públicas a propuesta del Consejo de Empadronamiento.
- c) Los Ayuntamientos remitirán mensualmente al INE las variaciones que se hayan producido en sus padrones y con la misma periodicidad el INE comunicará a los Ayuntamientos las discrepancias detectadas

- d) Todos los vecinos deberán comunicar las variaciones que afecten a sus datos que constan en el Padrón. Y en este sentido cuando una persona cambie de residencia deberá solicitar por escrito su alta en el Padrón del municipio de destino, el cual, en los diez primeros días del mes siguiente, la remitirá al de procedencia a efectos de la baja

### **3.6.- El Consejo de Empadronamiento**

Es un órgano colegiado de colaboración entre la Administración General del Estado y los entes locales adscrito al Ministerio de Economía y Hacienda. Tiene carácter nacional y dispone de Secciones provinciales a efectos de agilizar el procedimiento

#### ***Funciones:***

- a) Elevar al Presidente del INE propuesta vinculante de resolución de las discrepancias que surjan en materia de empadronamiento
- b) Informar (vinculante) las propuestas sobre las cifras oficiales de la población española que el Presidente del INE eleve al Gobierno
- c) Proponer la aprobación de las instrucciones técnicas precisas para la buena gestión de los padrones municipales
- d) Además (y entre otras) informar sobre cuantas otras cuestiones puedan suscitarse con el empadronamiento en las Administraciones Públicas así como cualquier otra que en esta materia le atribuyan las leyes

#### ***Composición:***

- a) Presidente, el del Instituto Nacional de Estadística
- b) Vocales
  - a. 2 representantes del INE
  - b. 1 representante de la Oficina del Censo Electoral
  - c. 2 del MAP
  - d. 1 del Ministerio de Asuntos Exteriores
  - e. 6 en representación de las entidades locales

Las funciones de secretaría, así como las de asistencia y apoyo al Consejo, serán ejercidas por un funcionario adscrito al Instituto Nacional de Estadística y nombrado por el Presidente del Organismo



## LEGISLACIÓN CONSOLIDADA

---

### Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la promoción de la igualdad de género en Andalucía.

Comunidad Autónoma de Andalucía  
«BOJA» núm. 247, de 18 de diciembre de 2007  
«BOE» núm. 38, de 13 de febrero de 2008  
Referencia: BOE-A-2008-2492

## ÍNDICE

<i>Preámbulo</i> . . . . .	6
TÍTULO PRELIMINAR. Disposiciones generales . . . . .	9
Artículo 1. Objeto. . . . .	9
Artículo 2. Ámbito de aplicación. . . . .	9
Artículo 3. Definiciones. . . . .	9
Artículo 4. Principios generales. . . . .	10
TÍTULO I. Políticas públicas para la promoción de la igualdad de género . . . . .	11
CAPÍTULO I. Integración de la perspectiva de género en las políticas públicas . . . . .	11
Artículo 5. Transversalidad de género. . . . .	11
Artículo 6. Evaluación de impacto de género. . . . .	11
Artículo 7. Plan Estratégico para la Igualdad de Mujeres y Hombres. . . . .	11
Artículo 8. Enfoque de género en el presupuesto. . . . .	12
Artículo 9. Lenguaje no sexista e imagen pública. . . . .	12
Artículo 9 bis. Capacitación del personal al servicio de las Administraciones públicas. . . . .	12
Artículo 10. Estadísticas e investigaciones con perspectiva de género. . . . .	13
CAPÍTULO II. Promoción de la igualdad de género por la Junta de Andalucía . . . . .	13
Artículo 11. Representación equilibrada en los órganos directivos y colegiados. . . . .	13

Artículo 11 bis. Órganos directivos o colegiados y denominación de los colegios profesionales de Andalucía y corporaciones de derecho público. . . . .	14
Artículo 12. Contratación pública. . . . .	14
Artículo 13. Ayudas y Subvenciones. . . . .	14
TÍTULO II. Medidas para promover la igualdad de género . . . . .	15
CAPÍTULO I. Igualdad en la educación . . . . .	15
Sección 1.ª Enseñanza no universitaria . . . . .	15
Artículo 14. Principio de igualdad en la educación. . . . .	15
Artículo 15. Promoción de la igualdad de género en los centros docentes. . . . .	15
Artículo 15 bis. Integración de contenidos curriculares. . . . .	16
Artículo 16. Materiales curriculares y libros de texto. . . . .	17
Artículo 17. Formación del profesorado. . . . .	17
Artículo 18. Consejos escolares. . . . .	17
Artículo 19. Inspección educativa. . . . .	18
Sección 2.ª Enseñanza universitaria . . . . .	18
Artículo 20. Igualdad de oportunidades en la Educación Superior. . . . .	18
Artículo 21. Proyectos de investigación. . . . .	18
Artículo 21 bis. Mujeres en la ciencia, la tecnología, la innovación y la investigación. . . . .	19
CAPÍTULO II. De la igualdad en el empleo . . . . .	19
Artículo 22. Igualdad de oportunidades en el acceso al empleo. . . . .	19
Sección 1.ª De la igualdad laboral en el sector privado y en la Función Pública andaluza . . . . .	19
Subsección 1.ª Igualdad en el ámbito laboral en el sector privado . . . . .	19
Artículo 23. Políticas de empleo. . . . .	19
Artículo 24. Incentivos a la contratación de mujeres. . . . .	20
Artículo 25. Promoción empresarial. . . . .	21
Artículo 26. Calidad en el empleo. . . . .	21
Artículo 26 bis. Política de igualdad salarial entre mujeres y hombres. . . . .	21
Artículo 27. Planes de igualdad y presencia equilibrada en el sector empresarial. . . . .	21
Artículo 28. Negociación colectiva. . . . .	22
Artículo 29. Seguridad y salud laboral. . . . .	22
Artículo 30. Acoso sexual y acoso por razón de sexo. . . . .	23
Subsección 2.ª Igualdad en el Sector Público. . . . .	23

Artículo 31. Empleo en el sector público andaluz.. . . . .	23
Artículo 32. Planes de igualdad en el empleo en la Administración pública. . . . .	23
Artículo 33. Protección frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo. . . . .	24
Sección 2.ª Responsabilidad social y marca de excelencia . . . . .	24
Artículo 34. Actuaciones de responsabilidad social de las empresas en materia de igualdad. . . . .	24
Artículo 35. Marca de excelencia en igualdad.. . . . .	24
CAPÍTULO III. Conciliación de la vida laboral, familiar y personal . . . . .	24
Artículo 36. Derecho y deber de la corresponsabilidad de hombres y mujeres en el ámbito público y privado. . . . .	24
Artículo 37. Organización de espacios, horarios y creación de servicios. . . . .	25
Artículo 37 bis. Servicios públicos para la conciliación en el ámbito educativo y social. . . . .	25
Sección 1.ª De la conciliación en las empresas privadas . . . . .	25
Artículo 38. Conciliación en las empresas. . . . .	25
Sección 2.ª De la conciliación en la Función Pública andaluza. . . . .	26
Artículo 39. Conciliación en el empleo público. . . . .	26
Artículo 40. Permiso de paternidad. . . . .	26
CAPÍTULO IV. Políticas de promoción y protección de la salud y de bienestar social . . . . .	27
Sección 1.ª Promoción y protección de la salud . . . . .	27
Artículo 41. Políticas de salud.. . . . .	27
Artículo 42. Investigación biomédica. . . . .	28
Sección 2.ª Políticas Sociales . . . . .	28
Artículo 43. Igualdad en las políticas sociales.. . . . .	28
Artículo 44. Mujeres mayores.. . . . .	29
Artículo 45. Cuidadoras y cuidadores de personas dependientes. . . . .	29
Artículo 46. Inclusión social. . . . .	29
Artículo 47. Tráfico y explotación sexual de las mujeres. . . . .	29
Artículo 48. Personas con discapacidad. . . . .	29
Artículo 48 bis. Mujeres gitanas. . . . .	30
Artículo 49. Mujeres migrantes. . . . .	30
CAPÍTULO V. Políticas de promoción y atención a las mujeres. . . . .	30
Artículo 50. Planeamiento urbanístico, vivienda y transporte. . . . .	30
Artículo 50 bis. Deporte y actividad deportiva. . . . .	30

Artículo 50 ter. Cultura. . . . .	31
Artículo 50 quáter. Políticas de cooperación para el desarrollo. . . . .	32
Artículo 51. De la información y el conocimiento. . . . .	32
Artículo 52. Mujeres del medio rural y pesquero. . . . .	32
Artículo 52 bis. Mujeres jóvenes. . . . .	33
CAPÍTULO VI. Participación social, política y económica. . . . .	33
Artículo 53. Participación política. . . . .	33
Artículo 54. Participación social. . . . .	33
Artículo 55. Fomento de las asociaciones de mujeres. . . . .	33
Artículo 56. Participación en ámbitos sociales, políticos y económicos. . . . .	34
CAPÍTULO VII. Imagen y medios de comunicación . . . . .	34
Artículo 57. Imagen de la mujer y del hombre. . . . .	34
Artículo 58. Medios de comunicación social. . . . .	34
TÍTULO III. Organización institucional y coordinación entre las distintas Administraciones públicas para la igualdad de género. . . . .	35
Artículo 59. Comisión Interdepartamental para la Igualdad de Mujeres y Hombres. . . . .	35
Artículo 60. Unidades de igualdad de género. . . . .	35
Artículo 61. Observatorio Andaluz de la Igualdad de Género. . . . .	36
Artículo 62. Consejo Andaluz de Participación de las Mujeres. . . . .	36
Artículo 62 bis. Centros municipales de información a la mujer. . . . .	36
Artículo 63. Coordinación de los poderes públicos de Andalucía para la igualdad de mujeres y hombres. . . . .	36
TÍTULO IV. Garantías para la igualdad de género . . . . .	37
CAPÍTULO I. Disposiciones generales . . . . .	37
Artículo 64. Evaluación de la aplicación de la ley. . . . .	37
Artículo 65. Igualdad de trato en el acceso al uso de bienes y servicios y su suministro. . . . .	37
Artículo 66. Acción de cesación y rectificación de la publicidad ilícita. . . . .	37
Artículo 67. Dictámenes. . . . .	37
CAPÍTULO II. Defensa del principio de igualdad de género . . . . .	37
Artículo 68. Competencia. . . . .	37
Artículo 69. Funciones. . . . .	38
Artículo 70. Deber de colaboración. . . . .	38

Artículo 71. Procedimiento de investigación. . . . .	38
Artículo 72. Información y asesoramiento sobre discriminación por razón de sexo. . . . .	38
TÍTULO V. Infracciones y sanciones . . . . .	38
CAPÍTULO I. Infracciones . . . . .	38
Artículo 73. Infracciones. . . . .	38
Artículo 74. Clasificación de las infracciones. . . . .	39
Artículo 75. Infracciones leves. . . . .	39
Artículo 76. Infracciones graves. . . . .	39
Artículo 77. Infracciones muy graves. . . . .	39
Artículo 78. Responsabilidad. . . . .	40
Artículo 79. Prescripción de las infracciones. . . . .	40
CAPÍTULO II. Sanciones . . . . .	40
Artículo 80. Sanciones. . . . .	40
Artículo 81. Graduación de las sanciones. . . . .	41
Artículo 82. Prescripción de las sanciones. . . . .	41
Artículo 83. Publicidad y comunicación de las sanciones. . . . .	41
Artículo 84. Reducción de la sanción. . . . .	41
Artículo 85. Órganos competentes. . . . .	42
Artículo 86. Procedimiento sancionador. . . . .	42
<i>Disposiciones adicionales</i> . . . . .	42
Disposición adicional única. Modificación del artículo 30 de la Ley 10/1988, de 29 de diciembre, de Presupuesto de la Comunidad Autónoma de Andalucía para 1989. . . . .	42
<i>Disposiciones transitorias</i> . . . . .	42
Disposición transitoria única. . . . .	42
<i>Disposiciones derogatorias</i> . . . . .	42
Disposición derogatoria única. Derogación normativa. . . . .	42
<i>Disposiciones finales</i> . . . . .	43
Disposición final primera. Desarrollo reglamentario. . . . .	43
Disposición final segunda. Entrada en vigor. . . . .	43

TEXTO CONSOLIDADO  
Última modificación: 15 de octubre de 2018

EL PRESIDENTE DE LA JUNTA DE ANDALUCÍA

A todos los que la presente vieren, sabed que el Parlamento de Andalucía ha aprobado y yo, en nombre del Rey y por la autoridad que me confieren la Constitución y el Estatuto de Autonomía, promulgo y ordeno la publicación de la siguiente ley para la promoción de la igualdad de género en Andalucía.

EXPOSICIÓN DE MOTIVOS

I

La presente Ley para la Promoción de la Igualdad de Género en Andalucía tiene como objetivo la consecución de la igualdad real y efectiva entre mujeres y hombres. La superación de la desigualdad por razón de género ha sido impulsada de manera extraordinaria, si se analiza desde una perspectiva histórica, desde la segunda mitad del siglo pasado.

Los pronunciamientos para la eliminación de todas las formas de discriminación hacia la mujer, en el marco de la Organización de las Naciones Unidas, vienen conformados por la Declaración sobre la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer de 1967, la Convención para la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer de 1979 y el Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer que tiene como función vigilar la aplicación de la Convención por los Estados que la han suscrito; entre ellos, España. En la Convención se declara que la discriminación contra las mujeres vulnera los principios de igualdad de derechos y de respeto a la dignidad humana, dificultando la plena participación de las mujeres en la vida política, social, económica y cultural.

En esta línea, las cuatro conferencias mundiales sobre la mujer celebradas en el marco de la Organización de las Naciones Unidas –la primera de ellas celebrada en México en el año 1975, y las posteriores: Copenhague 1980, Nairobi 1985 y Pekín 1995–, han contribuido a situar la causa de la igualdad de género en primera línea del debate mundial. La Declaración y la Plataforma de Acción de la IV Conferencia Mundial sobre la Mujer de 1995 han establecido las dos estrategias fundamentales para el desarrollo eficaz de las políticas de igualdad de mujeres y hombres, la transversalidad de género y la representación equilibrada.

II

En el ámbito de la Unión Europea han sido numerosas las directivas, recomendaciones, resoluciones y decisiones relativas a la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres, habiéndose desarrollado igualmente diversos programas de acción comunitaria para la igualdad de oportunidades. El Tratado de Amsterdam, aprobado por el Consejo Europeo de Amsterdam el 16 y 17 de junio de 1997, en sus modificaciones al Tratado de Roma de 25 de marzo de 1957, constitutivo de la Comunidad Europea, incluye en su artículo 2 una referencia específica a la igualdad entre el hombre y la mujer como misión de la Comunidad. Igualmente, en el apartado 2 del artículo 3 se incorpora el objetivo de eliminar las desigualdades entre el hombre y la mujer y promover su igualdad, que deberá inspirar todas las acciones y políticas comunitarias. También hay que destacar que los artículos 20 y 21 de la Carta de Derechos Fundamentales de la Unión Europea establecen tanto el principio de igualdad ante la ley como la prohibición de discriminación. Además, la Carta contiene un artículo específico, el 23, dedicado a la igualdad entre mujeres y hombres y a las acciones positivas como medidas compatibles con la igualdad de trato. Asimismo, se han aprobado normas comunitarias específicas, como la Directiva 2002/73/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 23 de septiembre de 2002, relativa a la aplicación del principio de

igualdad de trato entre hombres y mujeres en lo que se refiere al acceso al empleo, a la formación y a la promoción profesionales, y a las condiciones de trabajo, y la Directiva 2004/113/CE del Consejo, de 13 de diciembre de 2004, por la que se aplica el principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres al acceso a bienes y servicios y su suministro, y la Directiva 2006/54/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 5 de julio de 2006, relativa a la aplicación del principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato entre hombres y mujeres en asuntos de empleo y ocupación.

### III

La Constitución Española, aunque responde a un momento en el que todavía no se había desarrollado la sensibilidad social presente, proclama en su artículo 14, como valor superior del ordenamiento jurídico, la igualdad de toda la ciudadanía ante la ley, sin que pueda prevalecer discriminación alguna por razón de sexo. Por su parte, el artículo 9.2 establece la obligación de los poderes públicos de promover las condiciones para que la libertad y la igualdad del individuo y de los grupos en que se integra sean reales y efectivas. A estos preceptos constitucionales hay que unir la cláusula de apertura a las normas internacionales sobre derechos y libertades contenida en el artículo 10.2, las previsiones del artículo 96, integrando en el ordenamiento interno los tratados internacionales publicados oficialmente en España; y el artículo 93, autorizando las transferencias de competencias constitucionales a las organizaciones supranacionales mediante la aprobación de una ley orgánica.

La Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, constituye el marco de desarrollo del principio de igualdad de trato, incorpora sustanciales modificaciones legislativas para avanzar en la igualdad real de mujeres y hombres y en el ejercicio pleno de los derechos e implementa medidas transversales que inciden en todos los órdenes de la vida política, jurídica y social, a fin de erradicar las discriminaciones contra las mujeres.

### IV

El proceso de descentralización, que a partir del texto constitucional conduce al Estado autonómico, conlleva que sean diversos los poderes públicos que tienen que proyectar y desarrollar políticas de promoción de la igualdad de oportunidades. La Comunidad Autónoma de Andalucía asume en el Estatuto de Autonomía para Andalucía un fuerte compromiso en esa dirección, cuando en su artículo 10.2 afirma que «la Comunidad Autónoma propiciará la efectiva igualdad del hombre y de la mujer andaluzes, promoviendo la democracia paritaria y la plena incorporación de aquélla en la vida social, superando cualquier discriminación laboral, cultural, económica, política o social». Asimismo, en su artículo 15 «se garantiza la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en todos los ámbitos». Finalmente, el artículo 38 del Estatuto de Autonomía para Andalucía establece «la prohibición de discriminación del artículo 14 y los derechos reconocidos en el Capítulo II vinculan a todos los poderes públicos andaluces y, dependiendo de la naturaleza de cada derecho, a los particulares, debiendo de ser interpretados en el sentido más favorable a su plena efectividad».

En consecuencia, los poderes públicos de la Comunidad Autónoma de Andalucía están vinculados a lo establecido en los tratados y en las normas constitucionales y estatutarias relacionadas, teniendo la obligación de adoptar las medidas necesarias para promover la igualdad de derechos de las mujeres y de los hombres. Para ello, deben ejercitar las competencias que les corresponden desde una perspectiva de género, formulando y desarrollando una política global de protección de los derechos de las mujeres. La igualdad formal debe llenarse de contenido a través de una actuación decidida de todos los poderes públicos y de una progresiva concienciación social e individual. Ésa es la finalidad esencial de esta ley, que pretende contribuir a la superación histórica de la desigualdad de la mujer en Andalucía; desigualdad que presenta la singularidad de que afecta a más de la mitad de la población, por lo que exige un mayor compromiso de los poderes públicos en el marco de un Estado social y democrático de Derecho.

V

La Comunidad Autónoma de Andalucía ha venido desarrollando una ingente labor para promover el papel de las mujeres en los distintos ámbitos de la vida social, educativa, cultural, laboral, económica y política, a fin de favorecer la igualdad y el pleno ejercicio de sus derechos de ciudadanía.

El principio de igualdad ha ido evolucionando hacia exigencias de igualdad de oportunidades reales en todos los ámbitos de la vida, haciendo necesaria la implementación de un enfoque más integral y general de la igualdad de género. En Andalucía, la integración de la perspectiva de género ha supuesto avances muy importantes, siendo claros ejemplos la obligatoriedad del informe de evaluación de impacto de género en los proyectos de ley y reglamentos aprobados por el Consejo de Gobierno y el enfoque de género en los presupuestos de la Comunidad Autónoma, según han establecido los artículos 139 y 140 de la Ley 18/2003, de 29 de diciembre, de medidas fiscales y administrativas. También la Ley 6/2006, de 24 de octubre, del Gobierno de la Comunidad Autónoma de Andalucía, en su artículo 18.3, establece la representación equilibrada en las designaciones de las personas integrantes del Consejo de Gobierno. El objetivo de la erradicación de la violencia de género se ha situado en primera línea de las acciones del Gobierno andaluz, por lo que ha aprobado y desarrollado dos planes contra la violencia hacia las mujeres: I Plan del Gobierno Andaluz para avanzar en la erradicación de la violencia contra las mujeres (1998-2000) y el II Plan de Acción del Gobierno Andaluz contra la violencia hacia las mujeres (2001-2004).

VI

Reconociendo los pasos ya dados en diversos ámbitos normativos y territoriales, la Comunidad Autónoma de Andalucía quiere dotarse, a través de esta ley, con instrumentos de variada naturaleza y desarrollos eficaces que sirvan al propósito común de una sociedad igualitaria, justa, solidaria y democrática en la que las mujeres y los hombres tengan, realmente, los mismos derechos y oportunidades.

En este sentido, la presente Ley para la Promoción de la Igualdad de Género en Andalucía tiene como objetivo principal garantizar la vinculación de los poderes públicos en todos los ámbitos, en el cumplimiento de la transversalidad como instrumento imprescindible para el ejercicio de las competencias autonómicas en clave de género.

VII

La presente ley se estructura en un Título Preliminar, cuatro Títulos, una disposición adicional, una disposición transitoria, una disposición derogatoria y dos disposiciones finales.

El Título Preliminar establece los conceptos esenciales en materia de igualdad de género y los principios generales que han de presidir la actuación de los poderes públicos en relación con la igualdad de género.

El Título I recoge, en su Capítulo I, las acciones para garantizar la integración de la perspectiva de género en las políticas públicas: el informe de evaluación de impacto de género, los presupuestos públicos con enfoque de género, el Plan estratégico para la igualdad de mujeres y hombres, el lenguaje no sexista e imagen pública y las estadísticas e investigaciones con perspectiva de género. Su Capítulo II establece las medidas para la promoción de la igualdad de género en el ámbito de competencias de la Junta de Andalucía, entre las que se adopta el principio de representación equilibrada de mujeres y hombres en los nombramientos de los órganos directivos y colegiados.

El Título II establece las medidas para promover la igualdad de género en las políticas públicas de los distintos ámbitos de actuación. En el Capítulo I, se determinan las garantías para asegurar una formación educativa basada en el principio de igualdad entre mujeres y hombres. En el Capítulo II se contempla, en el marco de los Acuerdos de Concertación Social en Andalucía, las medidas destinadas a favorecer el acceso y la permanencia de las mujeres, en condiciones de igualdad, en el empleo. Por su parte, el Capítulo III se refiere a la necesaria conciliación de la vida laboral, familiar y personal. En el Capítulo IV se incluyen medidas en materia de promoción y protección a la salud y bienestar social, y se tienen en cuenta también las necesidades especiales de determinados colectivos de mujeres. El Capítulo V establece políticas de promoción y atención a las mujeres. El Capítulo VI propone

la participación social, política y económica de las mujeres. Y en el Capítulo VII se completa este marco de actuaciones con aquellas dirigidas a mejorar la imagen pública de las mujeres.

El Título III se ocupa de la organización institucional y coordinación, como estrategia adecuada y necesaria para impulsar, desarrollar y evaluar las acciones y políticas públicas para promover la igualdad de género en Andalucía.

Y por último, el Título IV se refiere al establecimiento de garantías para la igualdad de género.

## TÍTULO PRELIMINAR

### Disposiciones generales

#### **Artículo 1. Objeto.**

Constituye el objeto de esta ley hacer efectivo el derecho de igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres para, en el desarrollo de los artículos 9.2 y 14 de la Constitución y 15 y 38 del Estatuto de Autonomía para Andalucía, seguir avanzando hacia una sociedad más democrática, más justa y más solidaria.

#### **Artículo 2. Ámbito de aplicación.**

1. La presente ley será de aplicación en todo el ámbito territorial de la Comunidad Autónoma de Andalucía.

2. En particular, en los términos establecidos en la propia ley, será de aplicación:

a) A la Administración de la Junta de Andalucía y sus organismos autónomos, a las empresas de la Junta de Andalucía, a los consorcios, fundaciones y demás entidades con personalidad jurídica propia en los que sea mayoritaria la representación directa de la Junta de Andalucía.

b) A las entidades que integran la Administración local, sus organismos autónomos, consorcios, fundaciones y demás entidades con personalidad jurídica propia en los que sea mayoritaria la representación directa de dichas entidades.

c) Al sistema universitario andaluz.

3. Igualmente, será de aplicación a las personas físicas y jurídicas, en los términos establecidos en la presente ley.

#### **Artículo 3. Definiciones.**

1. Se entiende por discriminación directa por razón de sexo la situación en que se encuentra una persona que sea, haya sido o pudiera ser tratada, en atención a su sexo, de manera menos favorable que otra en situación equiparable.

2. Se entiende por discriminación indirecta por razón de sexo la situación en que la aplicación de una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros pone a las personas de un sexo en desventaja particular con respecto a las personas del otro, salvo que la aplicación de dicha disposición, criterio o práctica pueda justificarse objetivamente en atención a una finalidad legítima y que los medios para alcanzar dicha finalidad sean necesarios y adecuados.

3. Se entiende por representación equilibrada aquella situación que garantice la presencia de mujeres y hombres de forma que, en el conjunto de personas a que se refiera cada sexo ni supere el sesenta por ciento ni sea menos del cuarenta por ciento.

4. El condicionamiento de un derecho o de una expectativa de derecho a la aceptación de una situación constitutiva de acoso sexual o de acoso por razón de sexo se considerará acto de discriminación por razón de sexo. Tendrá la misma consideración cualquier tipo de acoso.

5. Se entiende por transversalidad el instrumento para integrar la perspectiva de género en el ejercicio de las competencias de las distintas políticas y acciones públicas, desde la consideración sistemática de la igualdad de género.

6. Se entiende por acoso sexual el comportamiento de tipo verbal, no verbal o físico de índole sexual realizado por el hombre contra la mujer, que tenga como objeto o produzca el efecto de atentar contra su dignidad, o crear un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo, cualquiera que sea el ámbito en el que se produzca, incluido el laboral.

7. Se entiende por acoso por razón de sexo el referido a comportamientos que tengan como causa o estén vinculados con su condición de mujer y tengan como propósito o produzcan el efecto de atentar contra la dignidad de las mujeres y crear un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo, cualquiera que sea el ámbito en el que se produzca, incluido el laboral.

8. Se entiende por lenguaje sexista el uso discriminatorio del lenguaje que se hace por razón de sexo.

9. Se entiende por interseccionalidad la situación de discriminación múltiple en que una mujer padece formas agravadas y específicas de discriminación por razón de clase, etnia, religión, orientación o identidad sexual, o discapacidad.

#### **Artículo 4. Principios generales.**

Para la consecución del objeto de esta ley, serán principios generales de actuación de los poderes públicos de Andalucía, en el marco de sus competencias:

1. La igualdad de trato entre mujeres y hombres, que supone la ausencia de toda discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo, en los ámbitos económico, político, social, laboral, cultural y educativo, en particular, en lo que se refiere al empleo, a la formación profesional y a las condiciones de trabajo.

2. La adopción de las medidas necesarias para la eliminación de la discriminación y especialmente, aquellas que incidan en la creciente feminización de la pobreza.

3. El reconocimiento de la maternidad, biológica o no biológica, como un valor social, evitando los efectos negativos en los derechos de las mujeres y la consideración de la paternidad en un contexto familiar y social de corresponsabilidad, de acuerdo con los nuevos modelos de familia.

4. El fomento de la corresponsabilidad, a través del reparto equilibrado entre mujeres y hombres de las responsabilidades familiares, de las tareas domésticas y del cuidado de las personas en situación de dependencia.

5. La adopción de las medidas específicas necesarias destinadas a eliminar las desigualdades de hecho por razón de sexo que pudieran existir en los diferentes ámbitos.

6. La especial protección del derecho a la igualdad de trato de aquellas mujeres o colectivos de mujeres que se encuentren en riesgo de padecer múltiples situaciones de discriminación.

7. La promoción del acceso a los recursos de todo tipo a las mujeres que viven en el medio rural y su participación plena, igualitaria y efectiva en la economía y en la sociedad.

8. El fomento de la participación o composición equilibrada de mujeres y hombres en los distintos órganos de representación y de toma de decisiones, así como en las candidaturas a las elecciones al Parlamento de Andalucía.

9. El impulso de las relaciones entre las distintas Administraciones, instituciones y agentes sociales sustentadas en los principios de colaboración, coordinación y cooperación, para garantizar la igualdad entre mujeres y hombres.

10. La adopción de las medidas necesarias para eliminar el uso sexista del lenguaje, y garantizar y promover la utilización de una imagen de las mujeres y los hombres, fundamentada en la igualdad de sexos, en todos los ámbitos de la vida pública y privada.

11. La adopción de las medidas necesarias para permitir la compatibilidad efectiva entre responsabilidades laborales, familiares y personales de las mujeres y los hombres en Andalucía.

12. El impulso de la efectividad del principio de igualdad en las relaciones entre particulares.

13. La incorporación del principio de igualdad de género y la coeducación en el sistema educativo.

14. La adopción de medidas que aseguren la igualdad entre hombres y mujeres en lo que se refiere al acceso al empleo, a la formación, promoción profesional, igualdad salarial y a las condiciones de trabajo.

## TÍTULO I

### Políticas públicas para la promoción de la igualdad de género

#### CAPÍTULO I

##### Integración de la perspectiva de género en las políticas públicas

**Artículo 5.** *Transversalidad de género.*

Los poderes públicos potenciarán que la perspectiva de la igualdad de género esté presente en la elaboración, ejecución y seguimiento de las disposiciones normativas, de las políticas en todos los ámbitos de actuación, considerando sistemáticamente las prioridades y necesidades propias de las mujeres y de los hombres, teniendo en cuenta su incidencia en la situación específica de unas y otros, al objeto de adaptarlas para eliminar los efectos discriminatorios y fomentar la igualdad de género.

**Artículo 6.** *Evaluación de impacto de género.*

1. Los poderes públicos de Andalucía incorporarán la evaluación del impacto de género en el desarrollo de sus competencias, para garantizar la integración del principio de igualdad entre hombres y mujeres.

2. Todos los proyectos de ley, disposiciones reglamentarias y planes que apruebe el Consejo de Gobierno incorporarán, de forma efectiva, el objetivo de la igualdad por razón de género. A tal fin, en el proceso de tramitación de esas decisiones, deberá emitirse por parte de quien reglamentariamente corresponda, un informe de evaluación del impacto de género del contenido de las mismas.

3. Dicho informe de evaluación de impacto de género irá acompañado de indicadores pertinentes en género, mecanismos y medidas dirigidas a paliar y neutralizar los posibles impactos negativos que se detecten sobre las mujeres y los hombres, así como a reducir o eliminar las diferencias encontradas, promoviendo de esta forma la igualdad entre los sexos.

**Artículo 7.** *Plan Estratégico para la Igualdad de Mujeres y Hombres.*

1. El Consejo de Gobierno de la Junta de Andalucía, con la participación de las entidades locales, formulará y aprobará, con una periodicidad que no será inferior a cuatro años, un Plan Estratégico para la Igualdad de Mujeres y Hombres en Andalucía, a propuesta de la Consejería competente en materia de igualdad, en el que se incluirán las líneas de intervención y directrices que orientarán las actividades de los poderes públicos en Andalucía en materia de igualdad entre mujeres y hombres, con el objeto de promover la democracia paritaria y la plena incorporación de las mujeres, a fin de superar cualquier discriminación social, política, económica o laboral, entre otras. Este Plan también incorporará entre sus líneas directrices una estrategia de apoyo a las mujeres del ámbito rural.

2. En desarrollo de las líneas de intervención y directrices del Plan Estratégico previsto en el apartado 1, cada Consejería de la Administración de la Junta de Andalucía elaborará y aprobará sus propios planes de igualdad, de ámbito específico, que contemplarán las medidas y el presupuesto en materia de igualdad entre mujeres y hombres en el ámbito de sus competencias, que serán evaluados anualmente para incluir las medidas correctoras oportunas.

3. Las entidades locales de Andalucía aprobarán sus propios planes de igualdad, en el marco definido por el Plan Estratégico para la Igualdad de Mujeres y Hombres de Andalucía, y adoptarán las medidas y el presupuesto necesario para garantizar su cumplimiento. Asimismo, se promoverá la existencia de un servicio especializado de igualdad de género en

el ámbito municipal, considerando como tales los centros municipales de información a la mujer.

4. El Instituto Andaluz de la Mujer asesorará a las consejerías y a las entidades locales que así lo soliciten en el proceso de elaboración de los planes previstos en los apartados 2 y 3, en lo relativo a la adecuación de sus contenidos a las líneas y directrices previstas en el Plan Estratégico para la Igualdad de Mujeres y Hombres de Andalucía.

5. Las consejerías y las entidades locales remitirán al Instituto Andaluz de la Mujer, para su conocimiento, los planes previstos en los apartados 2 y 3, con carácter previo a su aprobación.

**Artículo 8.** *Enfoque de género en el presupuesto.*

1. El Presupuesto de la Comunidad Autónoma de Andalucía será un elemento activo en la consecución de forma efectiva del objetivo de la igualdad entre mujeres y hombres; a tal fin, la Comisión de Impacto de Género en los Presupuestos, dependiente de la Consejería con competencias en la materia, con participación del Instituto Andaluz de la Mujer, emitirá el informe de evaluación de impacto de género sobre el anteproyecto de Ley del Presupuesto de la Comunidad Autónoma de cada ejercicio.

2. La Comisión de Impacto de Género en los Presupuestos impulsará y fomentará la preparación de anteproyectos con perspectiva de género de los estados de ingresos y de gastos en las diversas Consejerías y, cuando proceda, de recursos y dotaciones de las entidades instrumentales de la Administración de la Junta de Andalucía. Además, promoverá la realización de auditorías de género en las Consejerías y entidades instrumentales de la Administración de la Junta de Andalucía e impulsará la aplicación de la perspectiva del enfoque de género en el plan de auditorías de cada ejercicio.

3. La Cámara de Cuentas de Andalucía incorporará en el informe sobre la Cuenta General de la Comunidad Autónoma la fiscalización del cumplimiento de la perspectiva de género en el presupuesto de la Junta de Andalucía.

**Artículo 9.** *Lenguaje no sexista e imagen pública.*

1. Las Administraciones públicas de Andalucía garantizarán un uso no sexista del lenguaje y un tratamiento igualitario en los contenidos e imágenes que utilicen en el desarrollo de sus políticas, en todos los documentos, titulaciones académicas y soportes que produzcan directamente o bien a través de personas o entidades. Todas las publicaciones y emisiones en las que la Junta de Andalucía participe garantizarán un tratamiento inclusivo y no discriminatorio de las mujeres.

2. Las entidades instrumentales de las Administraciones públicas de Andalucía, así como las corporaciones de derecho público de Andalucía, adaptarán su denominación oficial a un lenguaje no sexista, en el marco de sus respectivas normas reguladoras, y garantizarán un tratamiento igualitario en los contenidos e imágenes que utilicen en el desarrollo de sus actividades y en todos los documentos y soportes que produzcan directamente o bien a través de personas o entidades.

3. La Administración de la Junta de Andalucía promoverá que los colegios profesionales y las corporaciones de derecho público hagan un uso no sexista del lenguaje y un tratamiento igualitario en los contenidos e imágenes que utilicen.

**Artículo 9 bis.** *Capacitación del personal al servicio de las Administraciones públicas.*

1. Las Administraciones públicas de Andalucía, en el ámbito de sus respectivas competencias, adoptarán las medidas necesarias para garantizar una formación básica, progresiva y permanente de su personal en materia de igualdad de mujeres y hombres, con enfoque feminista y transformador de los roles tradicionales de género, a fin de hacer efectiva la integración de la perspectiva de género en la actuación administrativa, conforme a lo establecido en esta ley y sus normas de desarrollo.

2. A tal efecto, las Administraciones públicas de Andalucía elaborarán y desarrollarán sus respectivos planes de formación del personal a su servicio en materia de igualdad de mujeres y hombres, así como realizarán actividades de sensibilización para el personal que desempeñe funciones de dirección.

3. Por la Consejería competente en materia de igualdad se prestará apoyo a los organismos responsables de la formación de las empleadas y empleados públicos de Andalucía, con el fin de garantizar la formación continuada y la actualización permanente del personal responsable de la misma en materia de igualdad de mujeres y hombres.

4. El órgano competente de la Junta de Andalucía en materia de función pública garantizará la experiencia o capacitación específica del personal que vaya a ocupar puestos de trabajo entre cuyas funciones se incluyan las de elaborar e impulsar programas y prestar asesoramiento técnico en materia de igualdad de mujeres y hombres, estableciendo requisitos específicos de conocimiento en dicha materia para el acceso a los mismos.

**Artículo 10.** *Estadísticas e investigaciones con perspectiva de género.*

1. Los poderes públicos de Andalucía, para garantizar de modo efectivo la integración de la perspectiva de género en su ámbito de actuación, deberán:

a) Incluir sistemáticamente la variable sexo en las estadísticas, encuestas y recogida de datos que realicen.

b) Incorporar indicadores de género en las operaciones estadísticas que posibiliten un mejor conocimiento de las diferencias en los valores, roles, situaciones, condiciones, aspiraciones y necesidades de mujeres y hombres, y su manifestación e interacción en la realidad que se vaya a analizar.

c) Analizar los resultados desde la dimensión de género.

d) Analizar y cuantificar el valor de los cuidados.

2. Asimismo, realizarán análisis e investigaciones sobre la situación de desigualdad por razón de sexo y difundirán sus resultados. Especialmente, contemplarán la situación y necesidades de las mujeres en el medio rural y pesquero, y de aquellos colectivos de mujeres sobre los que influyen diversos factores de discriminación.

3. El Instituto de Estadística y Cartografía de Andalucía, como organismo coordinador de la ejecución de la actividad estadística y cartográfica de los órganos y entidades del Sistema Estadístico y Cartográfico de Andalucía, publicará anualmente un informe síntesis que recoja las principales estadísticas de Andalucía desde una perspectiva de género.

4. Los diferentes observatorios de la Administración de la Junta de Andalucía y otros órganos colegiados que tengan entre sus fines el análisis e investigación en su ámbito de competencias publicarán un informe anual que recoja sus principales estadísticas desde una perspectiva de género.

## CAPÍTULO II

### Promoción de la igualdad de género por la Junta de Andalucía

**Artículo 11.** *Representación equilibrada en los órganos directivos y colegiados.*

1. Cada Consejería, organismo público y entidad de derecho público, vinculado o dependiente de la Administración pública andaluza, garantizará la representación equilibrada de hombres y mujeres en el nombramiento de titulares de órganos directivos.

2. En la composición de los órganos colegiados de la Administración de la Junta de Andalucía deberá respetarse la representación equilibrada de mujeres y hombres, incluyendo en el cómputo a aquellas personas que formen parte de los mismos en función del cargo específico que desempeñen. Este mismo criterio de representación se observará en la modificación o renovación de dichos órganos. A tal efecto, cada organización, institución o entidad a la que corresponda la designación o propuesta facilitará la composición de género que permita la representación equilibrada.

3. Sin perjuicio de otras medidas que se consideren oportunas, las normas que regulen los jurados creados para la concesión de cualquier tipo de premio promovido o subvencionado por las Administraciones públicas de Andalucía establecerán las mismas reglas de representación equilibrada definidas para los órganos colegiados en el apartado 2 del presente artículo.

**Artículo 11 bis.** *Órganos directivos o colegiados y denominación de los colegios profesionales de Andalucía y corporaciones de derecho público.*

1. Los estatutos de los colegios profesionales de Andalucía deberán establecer las medidas adecuadas para asegurar que en los órganos de dirección a los que se refiere el artículo 32 de la Ley 10/2003, de 6 de noviembre, reguladora de los Colegios Profesionales de Andalucía, así como en todos aquellos órganos colegiados que se deban constituir con carácter preceptivo, se garantice la representación equilibrada de mujeres y hombres.

2. Las corporaciones de derecho público de Andalucía deberán establecer los mecanismos adecuados para asegurar la representación equilibrada de mujeres y hombres en sus órganos de dirección.

3. Las federaciones deportivas de Andalucía deberán establecer las medidas adecuadas para que en sus órganos colegiados se garantice la representación equilibrada de mujeres y hombres.

4. Las entidades a las que se refiere este artículo deberán adaptar su denominación a un uso no sexista del lenguaje.

**Artículo 12.** *Contratación pública.*

1. La Administración de la Junta de Andalucía, a través de sus órganos de contratación, establecerá condiciones especiales en relación con la ejecución de los contratos que celebren, con el fin de promover la igualdad entre mujeres y hombres, especialmente en el ámbito laboral, siempre dentro del marco proporcionado por la normativa vigente.

2. Los órganos de contratación de la Administración de la Junta de Andalucía señalarán, en los pliegos de cláusulas administrativas particulares, la preferencia de la adjudicación de los contratos para las proposiciones presentadas por aquellas empresas que, en el momento de acreditar su solvencia técnica, tengan la marca de excelencia o desarrollen medidas destinadas a lograr la igualdad de oportunidades, cuenten con protocolo de acoso sexual y por razón de sexo, así como que las medidas de igualdad aplicadas permanezcan en el tiempo y mantengan la efectividad, de acuerdo con las condiciones que reglamentariamente se establezcan. Todo ello, sin perjuicio de lo establecido en las normas reguladoras de los contratos del sector público.

**Artículo 13.** *Ayudas y Subvenciones.*

1. La Administración de la Junta de Andalucía incorporará a las bases reguladoras de las subvenciones públicas la valoración de actuaciones de efectiva consecución de la igualdad de género por parte de las entidades solicitantes, salvo en aquellos casos en que, por la naturaleza de la subvención o de las entidades solicitantes, esté justificada su no incorporación.

2. La Administración de la Junta de Andalucía no formalizará contratos ni subvencionará, bonificará o prestará ayudas públicas a aquellas personas físicas o jurídicas condenadas por alentar o tolerar prácticas laborales consideradas discriminatorias por la legislación vigente, durante un plazo de cinco años desde la fecha de la condena por sentencia firme.

Tampoco podrán acceder a ningún tipo de ayudas que conceda la Administración de la Junta de Andalucía y sus agencias aquellas personas físicas o jurídicas que, mediante resolución administrativa firme, sean objeto de las sanciones accesorias previstas en la letra a) de los apartados 2 y 3 del artículo 80. A tal efecto, los solicitantes deberán presentar, junto con la solicitud de la ayuda, una declaración responsable del hecho de no haber sido objeto de sanciones administrativas firmes ni de sentencias firmes condenatorias, en los plazos establecidos en la presente ley.

3. La Administración de la Junta de Andalucía establecerá medidas concretas de vigilancia del cumplimiento del principio de igualdad en el ámbito laboral para aquellas personas físicas o jurídicas con las que contrate, que subvencione, bonifique o a las que preste ayudas públicas.

TÍTULO II

**Medidas para promover la igualdad de género**

CAPÍTULO I

**Igualdad en la educación**

**Sección 1.ª Enseñanza no universitaria**

**Artículo 14.** *Principio de igualdad en la educación.*

1. El principio de igualdad entre mujeres y hombres inspirará el sistema educativo andaluz y el conjunto de políticas que desarrolle la Administración educativa. Las acciones que realicen los centros educativos de la Comunidad Autónoma contemplarán la perspectiva de género en la elaboración, desarrollo y seguimiento de sus actuaciones.

2. La Administración educativa potenciará la participación equilibrada de mujeres y hombres en los puestos directivos y de decisión. Asimismo, formulará acciones de conciliación de la vida laboral y familiar para favorecer la promoción profesional y curricular de todo el personal docente.

**Artículo 15.** *Promoción de la igualdad de género en los centros docentes.*

1. La Administración educativa andaluza garantizará que todos los centros docentes elaboren e incluyan, dentro de su Plan de Centro, un Plan de Igualdad de Género que recogerá las actuaciones en materia de igualdad, coeducación y prevención de la violencia de género, incluyendo cualquier forma de discriminación; que fomenten la construcción de relaciones entre mujeres y hombres sobre la base de la igualdad, y que ayuden a identificar y eliminar las situaciones de discriminación y violencia de género.

2. Los centros docentes andaluces observarán el principio de integración de la perspectiva de género en el conjunto de sus actuaciones incluidas en el plan de igualdad del centro, así como en la realización de su autoevaluación, valorando el grado de desarrollo y la eficacia de las actuaciones contempladas en el citado plan.

3. La Administración educativa andaluza garantizará que todos los centros docentes cuenten con una persona responsable de coeducación, con formación específica, que, bajo la dirección del director o directora del centro docente, impulse la igualdad de género y facilite un mayor conocimiento de los obstáculos y discriminaciones que dificultan la plena igualdad de mujeres y hombres mediante actuaciones y actividades, que formarán parte del plan de igualdad del centro, dirigidas a:

a) La eliminación de los prejuicios, estereotipos y roles en función del sexo, contruidos según los patrones socioculturales de conducta asignados a niños y niñas, mujeres y hombres, con el fin de garantizar un desarrollo personal integral.

b) Hacer visible y reconocer la contribución de las mujeres en las distintas facetas de la historia, la ciencia, la política, la cultura y el desarrollo de la sociedad.

c) Hacer visibles ante el alumnado a los grupos de mujeres y niñas en situación de múltiple discriminación desde un enfoque interseccional.

d) Fomentar la autonomía de las mujeres y niñas en la sociedad y en todos los aspectos de la vida, en especial en aquellos colectivos que cuenten con especiales dificultades.

e) Apoyar, impulsar y visibilizar modelos positivos de masculinidad y el compromiso de los hombres y niños con el cambio hacia una sociedad igualitaria.

f) Garantizar que el alumnado adquiera la formación adecuada para fomentar su autonomía personal y los conocimientos y habilidades para compartir responsabilidades domésticas, familiares y de cuidado, y contribuir a eliminar comportamientos y actitudes sexistas.

g) Incorporar el aprendizaje de métodos para la resolución pacífica de conflictos y la gestión de las emociones, y de modelos de convivencia basados en la diversidad, la tolerancia y el respeto a la igualdad de mujeres y hombres.

h) Fomentar la diversificación profesional como forma de promover una elección académica y profesional libre y como vía de eliminación progresiva de la segregación ocupacional vertical y horizontal.

i) Informar y asesorar a madres y padres a fin de que apoyen al alumnado para unas elecciones académicas y profesionales libres de condicionantes de género.

j) Coordinar al profesorado en la puesta en práctica de actuaciones curriculares y metodológicas relativas al plan de igualdad o a los proyectos de coeducación.

k) Promover el respeto a la identidad de género, orientación sexual, o expresión de género, el valor de la diversidad y el rechazo de toda actuación que suponga odio o discriminación.

l) Promover el rechazo a la violencia de género en todas sus manifestaciones.

m) Formar al alumnado como personas críticas ante situaciones de discriminación de género en el contexto del consumo de bienes y servicios y, muy especialmente, en el ámbito de la publicidad de los mismos, de forma que el alumnado sepa reconocer y rechazar aquellos estereotipos sexistas que perpetúan la discriminación de género.

4. La Administración educativa andaluza, con el fin de integrar la perspectiva de género en su labor, garantizará que los órganos responsables de la evaluación, calidad e investigación educativa, así como los servicios de apoyo y formación al profesorado, cuenten con personal capacitado específicamente en materia de coeducación.

5. La Administración educativa, a través de programas de sensibilización con un enfoque de género, abordará los contenidos relacionados con las relaciones igualitarias en las relaciones afectivas y la educación sexual, la prevención de los embarazos no deseados y las enfermedades de transmisión sexual.

6. La Administración educativa promoverá la capacitación de alumnos y alumnas y el apoyo a las expectativas individuales para que hagan sus elecciones académicas y profesionales libres de los condicionantes de género.

7. La Administración educativa impulsará la elaboración de planes de igualdad en educación que posibiliten la puesta en marcha de acciones para educar en igualdad, con la participación de padres, madres, profesorado y alumnado.

8. El profesorado está obligado a poner en conocimiento de los órganos directivos de los centros docentes correspondientes, tanto públicos como concertados o privados, aquellos indicios o sospechas de una situación de violencia de género ejercida sobre una alumna o cualquier profesional de los mismos, así como a denunciar situaciones de discriminación y comportamientos sexistas.

9. La Administración educativa realizará programas de sensibilización y formación con un enfoque de género, para las asociaciones de madres y padres de los centros educativos, implicándolas para impulsar la igualdad de género en la comunidad educativa.

**Artículo 15 bis.** *Integración de contenidos curriculares.*

La Administración educativa andaluza integrará en el diseño y desarrollo curricular de todas las áreas y materias de las diferentes etapas educativas, de conformidad con la normativa en materia de educación, los siguientes objetivos coeducativos:

a) El tratamiento del currículo garantizará un desarrollo personal integral y en igualdad del alumnado, promoviendo la eliminación de los prejuicios, estereotipos y roles en función del género, contruidos según los patrones socioculturales de conducta asignados tradicionalmente en la cultura patriarcal a mujeres y hombres, contemplando la diversidad sexual y de modelos familiares.

b) La integración del saber de las mujeres y de su contribución social e histórica al desarrollo de la humanidad, revisando y, en su caso, corrigiendo los contenidos que se imparten, incorporando la historia del feminismo como movimiento social y político que ha contribuido al cambio de valores y al avance de las mujeres.

c) El análisis crítico del modelo de masculinidad hegemónica y la existencia de androcentrismo en la transmisión del conocimiento.

d) La incorporación de conocimientos necesarios bajo los principios de corresponsabilidad y el reparto igualitario de responsabilidades, a fin de que el alumnado se haga cargo de sus actuales y futuras necesidades y responsabilidades relacionadas con el trabajo doméstico y de cuidado de las personas.

e) La capacitación del alumnado para que la elección de las opciones académicas y profesionales se realice libre de condicionamientos basados en el género.

f) La prevención de la violencia contra las mujeres, en cada una de sus manifestaciones, mediante el aprendizaje de métodos para la resolución pacífica de conflictos y de modelos de convivencia basados en la diversidad, la tolerancia y el respeto a la igualdad de derechos y oportunidades de mujeres y hombres.

**Artículo 16. *Materiales curriculares y libros de texto.***

1. La Administración educativa andaluza garantizará que en los libros de texto y materiales curriculares se eliminen los prejuicios culturales y los estereotipos sexistas o discriminatorios, incidiendo en la erradicación de modelos en los que aparezcan situaciones de desigualdad y violencia de género, valorando los que mejor respondan a la coeducación entre las niñas y los niños.

2. La Administración educativa trasladará al profesorado, a las empresas editoriales y a los consejos escolares las instrucciones relativas a los criterios de selección de los materiales curriculares, garantizando lo dispuesto en este precepto.

3. La Consejería competente en materia de educación creará una comisión de personas expertas en coeducación, en la que participará el Instituto Andaluz de la Mujer, para el seguimiento del lenguaje, de las imágenes y de los contenidos de los materiales curriculares y los libros de texto que se utilicen en el ámbito del sistema educativo de Andalucía. Esta comisión emitirá un informe anual, que remitirá para su conocimiento al Consejo Andaluz de Participación de las Mujeres.

La composición, competencias y régimen de funcionamiento de la comisión de personas expertas en coeducación se determinarán reglamentariamente.

**Artículo 17. *Formación del profesorado.***

1. La Administración educativa incluirá, en la formación del profesorado en fase de prácticas, en la formación inicial obligatoria para el ejercicio de la función directiva y en la formación inicial de las asesorías y de la dirección de los centros del profesorado, contenidos relativos a igualdad de género, coeducación y prevención de la violencia de género, educación sexual y afectiva y diversidad familiar.

2. La Administración educativa adoptará las medidas necesarias para incluir en los planes de formación permanente del profesorado una formación continua en materia de igualdad de género, coeducación, prevención de la violencia de género, educación sexual y afectiva, y diversidad familiar, desde un enfoque feminista, que deberá desarrollarse con una metodología vivencial y no basándose en una mera impartición de contenidos teóricos.

3. A tal fin, incorporará transversalmente los contenidos curriculares de las materias referidas en el apartado 1 en los planes para la formación inicial y continua del profesorado, así como en la formación del equipo directivo de los centros docentes.

**Artículo 18. *Consejos escolares.***

1. En los consejos escolares de los centros públicos y privados concertados y en el Consejo Escolar de Andalucía se designará una persona, con formación en igualdad de género, que impulse y lleve a cabo el seguimiento de medidas educativas que fomenten la igualdad real y efectiva entre hombres y mujeres.

2. La composición del consejo escolar respetará el equilibrio entre ambos sexos. Asimismo, en el Consejo Escolar de Andalucía participará una persona en representación del Instituto Andaluz de la Mujer.

**Artículo 19. Inspección educativa.**

1. Los servicios de inspección educativa de Andalucía velarán por el cumplimiento de los principios y valores destinados a fomentar la igualdad real entre mujeres y hombres, establecidos en la presente ley.

2. La Administración educativa, con el asesoramiento del Instituto Andaluz de la Mujer, incorporará en los planes generales y planes de actuación de la inspección educativa las directrices y acciones necesarias para la supervisión, evaluación, asesoramiento e información a los centros docentes en materia de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

3. La inspección educativa tendrá entre sus actuaciones el asesoramiento, supervisión y evaluación de la educación para la igualdad de mujeres y hombres. En este sentido, supervisará el respeto de esta normativa en los materiales curriculares, libros de texto y, en general, en todas las programaciones didácticas.

4. La Administración educativa de Andalucía organizará periódicamente actividades formativas dirigidas a los servicios de inspección educativa, sobre educación para la igualdad entre mujeres y hombres, inspirada en los principios de pluralismo y diversidad.

**Sección 2.ª Enseñanza universitaria**

**Artículo 20. Igualdad de oportunidades en la Educación Superior.**

1. El sistema universitario andaluz, en el ámbito de sus competencias, fomentará la igualdad de oportunidades de mujeres y hombres con relación a la carrera profesional. Igualmente, desarrollará medidas de conciliación de la vida laboral y familiar para favorecer la promoción profesional y curricular de todo el personal docente y no docente.

2. El sistema universitario andaluz adoptará las medidas necesarias para que se incluyan enseñanzas obligatorias en materia de igualdad entre mujeres y hombres en los planes de estudios universitarios. De manera especial, en enseñanzas universitarias oficiales de grado, máster y doctorado en Ciencias Sociales y Jurídicas. En Ciencias de la Educación, serán de obligado cumplimiento los contenidos de coeducación, de prevención de la violencia de género y de igualdad. Igualmente, se incluirán estas materias en el sistema de acceso a la función pública docente, como méritos de formación, en los criterios de evaluación y en el programa de contenidos, incluyendo un módulo específico de coeducación, prevención de la violencia de género y promoción de la igualdad.

3. Asimismo, el sistema universitario andaluz, dentro del respeto a la autonomía universitaria, y a tenor de lo establecido en su legislación específica, impulsará medidas para garantizar la representación equilibrada entre mujeres y hombres en la composición de los órganos colegiados de las universidades y comisiones de selección y evaluación.

4. Cada universidad pública de Andalucía se dotará, con estructura propia y suficiente, de una unidad de igualdad de género con el fin de impulsar, coordinar y evaluar la implementación de la perspectiva de género en su ámbito de actuación. Asimismo, entre sus funciones estará el prevenir y responder ante los casos de acoso que se produzcan en el seno de la comunidad universitaria (PDI, PAS y estudiantado), garantizando la adecuada atención de las víctimas, la investigación necesaria para esclarecer las circunstancias de los hechos denunciados y la adopción de medidas cautelares que protejan a la víctima e impidan que el proceso de investigación se pueda ver afectado.

5. Todas las universidades de Andalucía elaborarán y aprobarán un plan de igualdad y prevención de la discriminación, que implicará al proyecto educativo, laboral, investigador y social de la universidad y que tendrá un carácter cuatrienal. Para su elaboración podrán contar, de ser preciso, con el asesoramiento del Instituto Andaluz de la Mujer.

6. El sistema universitario andaluz adoptará las acciones necesarias a fin de consolidar los estudios de género en los ámbitos de la docencia y la investigación.

**Artículo 21. Proyectos de investigación.**

1. El sistema universitario andaluz impulsará la presencia equilibrada de mujeres y hombres en el ámbito de la investigación, la ciencia y la tecnología.

2. El sistema universitario andaluz promoverá que se reconozcan los estudios de género como mérito a tener en cuenta en la evaluación de la actividad docente, investigadora y de gestión del personal docente e investigador de las universidades públicas de Andalucía.

3. Las Administraciones públicas de Andalucía, en el ámbito de sus competencias, fomentarán el apoyo a la formación y a la investigación en materia de igualdad entre mujeres y hombres y promoverán y velarán por que en los proyectos de investigación de los que se puedan extraer resultados para las personas tengan en cuenta la perspectiva de género.

4. El sistema universitario andaluz promoverá la creación de cátedras sobre estudios de género y violencia sexista en facultades, escuelas técnicas superiores y escuelas universitarias.

**Artículo 21 bis.** *Mujeres en la ciencia, la tecnología, la innovación y la investigación.*

1. Las Administraciones públicas de Andalucía, en el ámbito de sus competencias, promoverán la participación de las mujeres en el ámbito de la ciencia, la tecnología, la innovación y la investigación.

2. A tal efecto, impulsarán la incorporación de la perspectiva de género como una dimensión transversal en la investigación, el desarrollo y la innovación, de manera que su relevancia sea considerada en todos los aspectos del proceso científico, y fomentarán la presencia paritaria de las mujeres en los eventos científicos, académicos e institucionales.

3. Los agentes del Sistema Andaluz del Conocimiento del sector público andaluz establecerán mecanismos para eliminar los sesgos de género en los procedimientos de selección y evaluación del personal investigador.

4. Asimismo, los agentes citados en el apartado 3 desarrollarán mecanismos para evitar el sesgo de género en los procedimientos de concesión de ayudas públicas a la actividad investigadora.

5. Los organismos públicos de investigación del Sistema Andaluz del Conocimiento en Andalucía adoptarán planes de igualdad que deberán incluir medidas incentivadoras para aquellos centros de investigación de su ámbito de competencias que avancen en la incorporación de indicadores y análisis de género. Para su elaboración podrán contar, de ser preciso, con el asesoramiento del Instituto Andaluz de la Mujer.

## CAPÍTULO II

### De la igualdad en el empleo

**Artículo 22.** *Igualdad de oportunidades en el acceso al empleo.*

1. Será un objetivo prioritario de la actuación de la Administración de la Junta de Andalucía la igualdad de oportunidades en el empleo. A tal efecto, se llevarán a cabo políticas de fomento del empleo y actividad empresarial que impulsen la presencia de mujeres y hombres en el mercado de trabajo con un empleo de calidad, y una mejor conciliación de la vida laboral, familiar y personal.

2. La Administración de la Junta de Andalucía desarrollará las medidas de acción positiva destinadas a garantizar la igualdad de oportunidades y la superación de las situaciones de segregación profesional, tanto vertical como horizontal, así como las que supongan desigualdades retributivas.

**Sección 1.ª De la igualdad laboral en el sector privado y en la Función Pública andaluza**

Subsección 1.ª Igualdad en el ámbito laboral en el sector privado

**Artículo 23.** *Políticas de empleo.*

1. Las Administraciones públicas de Andalucía, en el marco de sus competencias, impulsarán la transversalidad de género como instrumento para integrar la perspectiva de género en el diseño, ejecución, seguimiento y evaluación de las políticas de empleo que se

desarrollen en el ámbito de la Comunidad Autónoma, incluyéndose, en su caso, las medidas específicas y necesarias.

2. La Administración de la Junta de Andalucía garantizará la participación de mujeres en el desarrollo de los programas de políticas activas de empleo, que aseguren la coordinación de los diferentes dispositivos y contemplen las necesidades que impidan o dificulten el acceso de las mujeres a los mismos, con especial atención a las mujeres que presenten una mayor vulnerabilidad y discriminación.

3. La Administración de la Junta de Andalucía prestará especial atención a las mujeres en las que se unan varias causas de discriminación, a través de políticas activas de empleo y planes de empleo, favoreciendo la inserción de las mujeres víctimas de la violencia de género, mujeres con discapacidad, mujeres al frente de familias monoparentales y mujeres especialmente vulnerables, como víctimas de trata y explotación sexual, migrantes y racializadas, entre otras. Asimismo, fomentará la formación profesional para el empleo y la incorporación de las mujeres al trabajo por cuenta propia o ajena, y el acceso a las nuevas tecnologías, especialmente de aquellas de mayor edad y de las mujeres especialmente vulnerables.

4. El Servicio Andaluz de Empleo no podrá tramitar ninguna oferta de empleo discriminatoria por razón de sexo. A tal efecto, se formará a su personal para incorporar la perspectiva de género en el proceso de inserción laboral, en el acceso y en el mantenimiento del empleo.

5. Asimismo, posibilitará que el personal de los servicios de empleo y entidades colaboradoras disponga de la formación necesaria en igualdad de oportunidades, para la incorporación efectiva de la perspectiva de género en el proceso de inserción laboral.

6. Para facilitar el acceso, en condiciones de igualdad efectiva, en los servicios públicos de empleo, se adecuarán sus horarios de atención, las formas de difusión, las metodologías de apoyo y los materiales utilizados por estos servicios a toda la diversidad de mujeres, con flexibilidad de adaptación a las diferentes características de las mismas.

7. Se incluirán módulos específicos de igualdad de género en el diseño de la formación que reciba el personal que interviene en el proceso de orientación e inserción laboral, con especial atención al personal de los centros de formación profesional ocupacional y de formación profesional para el empleo y de los servicios de acompañamiento al empleo.

8. Las empresas están obligadas a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y, con esta finalidad, deberán adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres.

9. Corresponde a la Junta de Andalucía, en el marco de la legislación del Estado y del Estatuto de Autonomía para Andalucía, garantizar que, en la elaboración de los planes de actuación de la Inspección de Trabajo, se recoja como objetivo prioritario la actuación contra la discriminación laboral directa e indirecta y los incumplimientos en materia de planes de igualdad. A tal efecto, propondrá anualmente, en el seno de la Comisión Operativa Autonómica de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, la planificación anual de medidas para combatir este tipo de discriminación laboral, así como el acoso sexual y el acoso por razón de sexo.

10. La Administración de la Junta de Andalucía, en el marco de sus competencias en materia de empleo, promoverá la realización de estudios en relación con el empleo y la igualdad de género, teniendo en cuenta, como eje transversal, la conciliación de la vida personal y laboral, la corresponsabilidad y, en particular, el valor económico del trabajo doméstico y el cuidado de las personas y la construcción social de los usos del tiempo. El resultado de esos estudios será difundido con el fin de dar a conocer el papel de las mujeres y su contribución a la economía y a la sociedad andaluza.

#### **Artículo 24. Incentivos a la contratación de mujeres.**

Se establecerán incentivos a la contratación estable de las mujeres, atendiendo con carácter prioritario a aquellos sectores y categorías laborales en los que se encuentren subrepresentadas, así como a sus situaciones singulares.

**Artículo 25. Promoción empresarial.**

1. Los poderes públicos de Andalucía, en el marco de sus políticas de fomento empresarial, contemplarán ayudas específicas a mujeres para la creación de empresas o ayudas al autoempleo, priorizando las iniciativas emprendedoras de trabajo autónomo y economía social. Asimismo, establecerán medidas de formación, asesoramiento y seguimiento que permitan la consolidación de los proyectos empresariales.

2. Se podrán establecer otras acciones de fomento del emprendimiento de mujeres, así como todas aquellas consistentes en orientación, formación, asesoramiento, tutorización, acompañamiento o de apoyo a la creación de empresa o actividad económica, mantenimiento, desarrollo de la misma, y el acceso a los servicios de emprendimiento en primera y segunda oportunidad, desde una perspectiva de género.

3. Los poderes públicos de Andalucía, en el marco de sus competencias, impulsarán medidas y actuaciones que favorezcan la aportación de las mujeres para construir nuevos modelos de economía y empresa.

**Artículo 26. Calidad en el empleo.**

1. La Administración de la Junta de Andalucía garantizará la igualdad de género en el acceso al empleo. En especial, incidirá en aspectos relacionados con la estabilidad, la calidad y la igualdad de remuneración entre mujeres y hombres. Asimismo, fomentará la igualdad en la promoción profesional, en la participación en procesos de formación continua, en el desarrollo de la trayectoria profesional, y velará por la prevención del acoso sexual y acoso por razón de sexo.

2. La Administración de la Junta de Andalucía garantizará la igualdad de oportunidades en todas las facetas de la relación laboral y, en especial, en relación con la igualdad de retribución por trabajo de igual valor. A tal fin, promoverá que, en los planes de actuación de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, tenga carácter prioritario el cumplimiento del principio de igualdad de oportunidades en el ámbito laboral y del empleo.

3. Las Administraciones públicas de Andalucía, con la colaboración de los agentes sociales, incentivarán la calidad en el empleo y la promoción de la igualdad de mujeres y hombres.

**Artículo 26 bis. Política de igualdad salarial entre mujeres y hombres.**

1. La Administración de la Junta de Andalucía, en colaboración con los agentes económicos y sociales más representativos, desarrollará programas específicos dirigidos a la eliminación de la discriminación salarial por razón de género.

2. La Consejería competente en materia de empleo realizará anualmente estudios que permitan analizar las diferencias retributivas entre mujeres y hombres en las empresas y sectores de Andalucía, sus causas y su evolución en el tiempo, con el fin de diseñar políticas e incentivos que permitan erradicar estas situaciones. De los estudios se dará traslado, para su conocimiento, al Consejo Andaluz de Participación de las Mujeres.

3. La Consejería competente en materia de empleo, en colaboración con los agentes económicos y sociales más representativos, adoptará acciones destinadas a promover una mayor diversificación profesional de mujeres y hombres, suprimir las desigualdades de género y eliminar la segregación por sexos en el mercado laboral. Asimismo, desarrollará las medidas necesarias para que los sectores feminizados sean revalorizados socialmente y tengan el mismo reconocimiento y las mismas condiciones laborales que los demás.

**Artículo 27. Planes de igualdad y presencia equilibrada en el sector empresarial.**

1. La Administración de la Junta de Andalucía fomentará y prestará apoyo y asesoramiento para la elaboración de los planes de igualdad en las empresas privadas que no estén obligadas por la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres. Dichos planes, sin perjuicio de lo dispuesto en la normativa básica sobre la materia, deberán contemplar medidas para el acceso al empleo, la promoción, la formación, la igualdad retributiva; medidas para fomentar la conciliación de la vida familiar y

laboral, la protección frente el acoso sexual y el acoso por razón de sexo, así como incluir criterios y mecanismos de seguimiento, evaluación y actuación.

2. Las empresas procurarán la presencia equilibrada de mujeres y hombres en sus órganos de dirección.

3. Las organizaciones empresariales procurarán la presencia equilibrada de mujeres y hombres en sus órganos de dirección.

4. Los programas de formación incluidos en los Planes de Igualdad de las empresas priorizarán las acciones formativas cuyo objetivo sea la igualdad entre mujeres y hombres dentro de la organización.

5. Con independencia de las previsiones normativas sobre inscripción y registro de los planes de igualdad de las empresas acordados en el ámbito de la negociación colectiva, la Junta de Andalucía creará un Registro de Planes de Igualdad en las Empresas, dependiente de la Consejería con competencia en materia laboral, que regulará reglamentariamente su constitución, sus características y sus condiciones para la inscripción y acceso. Este registro estará conectado con el Registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo (plataforma Regcon), que regula el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo.

#### **Artículo 28. *Negociación colectiva.***

1. Partiendo del pleno respeto al principio constitucional de la autonomía en la negociación colectiva, la Administración de la Junta de Andalucía fomentará la inclusión de cláusulas destinadas a promover y garantizar la igualdad de oportunidades y la no discriminación por razón de género en la negociación colectiva en Andalucía. Se promoverá la elaboración de recomendaciones o cláusulas tipo en esta materia, y en materia de conciliación de la vida laboral, familiar y personal.

2. Se realizarán actividades de sensibilización destinadas a fomentar la participación de las mujeres en la negociación colectiva. En los estudios que se realicen sobre la negociación se incluirá el papel de la mujer en la misma.

3. La Administración de la Junta de Andalucía garantizará que los convenios colectivos:

a) No contengan cláusulas contrarias al principio de igualdad de oportunidades de mujeres y hombres, ya sea esta discriminación directa o indirecta, y que no establezcan diferencias retributivas por razón de género.

b) Hagan un uso no sexista del lenguaje.

4. Las organizaciones sindicales procurarán la presencia equilibrada de mujeres y hombres en sus órganos de dirección.

5. La Administración de la Junta de Andalucía promoverá que los convenios colectivos incluyan el correspondiente análisis de impacto de género.

6. Las Administraciones públicas de Andalucía incluirán cláusulas vinculadas a la existencia de planes o medidas de igualdad negociados con la representación legal de los trabajadores y trabajadoras en los criterios de todo tipo de adjudicaciones.

#### **Artículo 29. *Seguridad y salud laboral.***

1. Las Administraciones públicas de Andalucía promoverán una concepción integral de la salud que tenga en cuenta tanto los riesgos físicos como psicosociales, atendiendo a las diferencias de las mujeres y de los hombres.

2. Se adoptarán las medidas adecuadas de protección relativas a la salud y a la seguridad de las trabajadoras embarazadas que hayan dado a luz recientemente o que se encuentren en período de lactancia.

3. Se considerará discriminación por razón de sexo todo trato desfavorable a las mujeres relacionado con el embarazo o la maternidad.

4. Los departamentos competentes en materia de salud y seguridad y de salud laboral deben fomentar la recogida y el tratamiento de la información existente en los centros de atención primaria y en las mutuas de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, desglosada por sexos, a fin de identificar riesgos específicos en las trabajadoras debido a su actividad laboral.

**Artículo 30.** *Acoso sexual y acoso por razón de sexo.*

1. Las Administraciones públicas de Andalucía adoptarán las medidas necesarias, en su ámbito competencial, para que exista un entorno laboral libre de acoso sexual y de acoso por razón de sexo. En este sentido, tendrán la consideración de conductas que afectan a la salud laboral, y su tratamiento y prevención deberán abordarse desde esta perspectiva, sin perjuicio de la responsabilidad penal, laboral y civil que se derive.

Igualmente, y con esta finalidad, se establecerán medidas que deberán negociarse con los representantes de las trabajadoras y los trabajadores, tales como la elaboración y difusión de códigos de buenas prácticas, la realización de campañas informativas o acciones de formación.

2. En todo caso, se considerarán discriminatorios el acoso sexual y el acoso por razón de sexo, y, a tal efecto, las Administraciones públicas arbitrarán los protocolos de actuación con las medidas de prevención y protección necesarias frente a las consecuencias derivadas de estas situaciones, garantizando la prontitud y confidencialidad en la tramitación de las denuncias y el impulso de las medidas cautelares.

3. Los protocolos de actuación contemplarán las indicaciones a seguir ante situaciones de acoso sexual y acoso por razón de sexo.

4. La Consejería competente en materia de igualdad impulsará la elaboración de dichos protocolos y realizará el seguimiento y evaluación de los mismos.

5. Las Administraciones Públicas Andaluzas, en el ámbito de sus competencias, garantizarán el asesoramiento jurídico y psicológico especializado a las víctimas de acoso sexual y acoso relacionado con el sexo y el apoyo en ambos supuestos.

Subsección 2.<sup>a</sup> Igualdad en el Sector Público

**Artículo 31.** *Empleo en el sector público andaluz.*

1. Al objeto de acceder al empleo público en la Administración de la Junta de Andalucía, los temarios para la celebración de pruebas selectivas incluirán materias relativas a la normativa sobre igualdad y violencia de género.

2. Para que la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres sea integrada en el desarrollo de la actividad pública, la Administración de la Junta de Andalucía garantizará la formación de su personal sobre igualdad y violencia de género y se integrará la perspectiva de género de manera transversal en los contenidos de la formación.

3. Las ofertas públicas de empleo de la Administración de la Junta de Andalucía deberán ir acompañadas de un informe de impacto de género.

4. Previa negociación de acuerdo con la normativa aplicable y sin perjuicio de otras medidas que se consideren adecuadas, las normas que regulen los procesos selectivos de acceso, provisión y promoción en el empleo público en la Administración de la Junta de Andalucía, sus agencias y demás entidades instrumentales podrán disponer que las bases de la convocatoria, en caso de empate en la calificación final, establezcan, como criterio de desempate, la prioridad de las personas del sexo cuya presencia en el cuerpo, escala o categoría profesional correspondiente sea inferior al cuarenta por ciento en el momento de la aprobación de la oferta de empleo público.

**Artículo 32.** *Planes de igualdad en el empleo en la Administración pública.*

1. La Administración de la Junta de Andalucía, sus agencias y demás entidades instrumentales elaborarán cada cuatro años planes de igualdad en el empleo.

2. En estos planes se establecerán los objetivos a alcanzar en materia de igualdad de trato y de oportunidades en el empleo público, así como las estrategias y medidas a adoptar para su consecución, incluyendo las medidas para la conciliación de la vida laboral con la familiar y personal, con medidas específicas sobre diversidad familiar y personal.

3. Los planes de igualdad serán evaluados y establecerán medidas correctoras, en su caso, cada cuatro años.

**Artículo 33.** *Protección frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo.*

La Administración de la Junta de Andalucía adoptará las medidas necesarias para una protección eficaz frente al acoso sexual y el acoso por razón de sexo, tanto en el ámbito de la Administración Pública como en el de las empresas privadas.

**Sección 2.ª Responsabilidad social y marca de excelencia**

**Artículo 34.** *Actuaciones de responsabilidad social de las empresas en materia de igualdad.*

1. Sin perjuicio de las normas en materia de empleo recogidas en el presente Título, las empresas podrán asumir, en virtud de acuerdos, con la representación legal de las trabajadoras y trabajadores, instituciones, organismos y asociaciones para la igualdad de género, actuaciones de responsabilidad social, a través de medidas económicas, comerciales, laborales, asistenciales o de otra índole, con la finalidad de mejorar la situación de igualdad entre mujeres y hombres en la empresa.

2. Los poderes públicos de Andalucía impulsarán medidas para fomentar el desarrollo de actuaciones de responsabilidad social de las empresas en materia de igualdad de género.

**Artículo 35.** *Marca de excelencia en igualdad.*

1. El Consejo de Gobierno de la Junta de Andalucía establecerá un reconocimiento para distinguir a aquellas entidades comprometidas con la igualdad entre mujeres y hombres, con la finalidad de incentivar las iniciativas empresariales que implanten medidas para la promoción de la igualdad en la gestión de los recursos humanos, así como mejoras en la calidad del empleo de las mujeres. Se valorará:

a) La equilibrada representación de mujeres y hombres en los grupos y categorías profesionales y la adopción de medidas de acción positiva en el acceso al empleo y en la promoción profesional en los niveles en los que las mujeres estén subrepresentadas.

b) Las garantías de igualdad de retribución por trabajos de igual valor.

c) Las medidas concretas de conciliación de la vida laboral, familiar y personal.

d) La implantación de medidas adecuadas de prevención y sanción contra la violencia de género, acoso sexual y por razón de sexo.

e) La publicidad no sexista.

f) La implantación de un Plan de Igualdad en la Empresa.

g) La implementación de actuaciones de responsabilidad social en materia de igualdad de oportunidades.

2. Los criterios para la obtención, el control de la ejecución y la renovación de la marca de excelencia serán establecidos reglamentariamente.

CAPÍTULO III

**Conciliación de la vida laboral, familiar y personal**

**Artículo 36.** *Derecho y deber de la corresponsabilidad de hombres y mujeres en el ámbito público y privado.*

1. Las mujeres y los hombres en Andalucía tienen el derecho y el deber de compartir adecuadamente las responsabilidades familiares, las tareas domésticas y el cuidado y la atención de las personas en situación de dependencia, posibilitando la conciliación de la vida laboral, personal y familiar y la configuración de su tiempo, para alcanzar la efectiva igualdad de oportunidades de mujeres y hombres.

2. Las Administraciones públicas de Andalucía adoptarán medidas para garantizar la conciliación de la vida laboral, familiar y personal de las mujeres y hombres, teniendo en cuenta los nuevos modelos de familia y la situación de las mujeres que viven en el medio rural.

**Artículo 37.** *Organización de espacios, horarios y creación de servicios.*

1. Para facilitar la conciliación de la vida laboral, familiar y personal a través de un reparto equilibrado del tiempo de hombres y mujeres, la Administración de la Junta de Andalucía, en colaboración con las Entidades Locales, promoverá la elaboración de planes de diseño y organización de los espacios que faciliten la funcionalidad de la ciudad, propicien la proximidad de las dotaciones y servicios y minimicen los desplazamientos y tiempos de acceso.

2. Se promoverá la coordinación entre los horarios laborales y el de los centros educativos.

3. Asimismo, se impulsará la creación de infraestructuras y servicios para facilitar el cumplimiento de las responsabilidades familiares y el cuidado y atención de menores y de personas en situación de dependencia.

4. Las Administraciones públicas de Andalucía elaborarán estudios que investiguen los tiempos, los espacios y horarios de la actividad laboral, comercial y de ocio de las personas trabajadoras. Asimismo efectuarán el estudio de los cuidados y la actividad no remunerada de mujeres y hombres.

**Artículo 37 bis.** *Servicios públicos para la conciliación en el ámbito educativo y social.*

1. La Administración de la Junta de Andalucía garantizará el desarrollo de medidas, en el ámbito de la escolarización en educación infantil, educación primaria y educación secundaria obligatoria, en los centros docentes públicos de su titularidad, orientadas a facilitar la conciliación de la vida laboral, familiar y personal en Andalucía y, en particular:

a) La ampliación del horario de apertura de los centros más allá del estrictamente lectivo, para acomodarlos a la realidad laboral de las familias.

b) La oferta de una atención complementaria extracurricular con el servicio de aula matinal y con actividades extraescolares, priorizada y bonificada en función de los ingresos de la unidad familiar, de su situación laboral y composición. En los supuestos de familias monoparentales se aplicará la corrección oportuna a los ingresos de la unidad familiar.

c) La oferta del servicio complementario de comedor escolar, bonificado en función de los ingresos de la unidad familiar, de su situación laboral y composición. En los supuestos de familias monoparentales se aplicará la corrección oportuna a los ingresos de la unidad familiar.

d) Aquellas otras que puedan favorecer la corresponsabilidad y la conciliación de la vida laboral, familiar y personal que se determinen reglamentariamente.

2. La Administración de la Junta de Andalucía garantizará progresivamente la existencia de plazas escolares en el primer ciclo de la educación infantil para atender la demanda de las familias.

3. La Administración de la Junta de Andalucía promoverá el desarrollo de los servicios previstos en la Ley 39/2006, de 14 de diciembre, de Promoción de la Autonomía Personal y Atención a las personas en situación de dependencia, para facilitar su autonomía, con el fin de garantizar el apoyo necesario para ellas, a la vez que se favorecen las condiciones para la conciliación de la vida personal y laboral de las personas del núcleo de convivencia familiar responsables del cuidado continuado de las personas en situación de dependencia.

4. El Sistema Público de Servicios Sociales de Andalucía garantizará un sistema de atención y cuidados a domicilio, de forma reglada y continuada, a todas aquellas personas con discapacidad o situación de dependencia que lo necesiten, incluyendo las acciones de información, formación y medidas de apoyo a las cuidadoras y cuidadores no profesionales.

**Sección 1.ª De la conciliación en las empresas privadas**

**Artículo 38.** *Conciliación en las empresas.*

1. La Junta de Andalucía impulsará medidas que favorezcan en la empresa la promoción de la corresponsabilidad y la conciliación de la vida laboral, familiar y personal, a través de la inclusión de medidas de flexibilidad de horarios, entre otras, con pleno respeto a la

autonomía en la negociación colectiva en los convenios colectivos y planes de igualdad. También potenciará la elaboración de protocolos de acoso por razón de sexo, así como los planes de igualdad en aquellas empresas que no estén obligadas a aprobarlos.

2. Asimismo, se incentivará a las empresas para que proporcionen servicios y medidas destinadas a facilitar la conciliación de la vida laboral, familiar y personal, mediante la creación de centros infantiles en el ámbito laboral, infraestructuras y servicios adecuados.

3. La Junta de Andalucía impulsará la creación de centros infantiles en polígonos industriales y parques tecnológicos que posibiliten, a los hombres y mujeres, la conciliación de la vida laboral, familiar y personal.

4. Las empresas potenciarán en el ámbito laboral la formación en igualdad de género del personal de recursos humanos responsable de gestionar y difundir internamente las medidas de conciliación de la vida personal, familiar y laboral que se han de implementar, y realizarán acciones de sensibilización en materia de igualdad dirigidas a todo el personal de la empresa.

5. Asimismo, se promoverán acciones de sensibilización destinadas a fomentar la participación de los hombres en materia de corresponsabilidad y de conciliación de la vida laboral, familiar y personal.

### **Sección 2.ª De la conciliación en la Función Pública andaluza**

#### **Artículo 39. Conciliación en el empleo público.**

1. La Administración de la Junta de Andalucía impulsará la creación de centros infantiles en los centros de trabajo, para facilitar la conciliación de la vida laboral y familiar de las empleadas y empleados públicos, y hacer posible un reparto equilibrado de las tareas y responsabilidades familiares domésticas.

2. Asimismo, previa negociación colectiva en el ámbito correspondiente, se establecerán medidas de conciliación, en el marco de los planes de igualdad, que podrán incluir aspectos relacionados con la organización de los tiempos de trabajo, espacios, adaptación de horarios, de jornada y de días de asistencia, reducciones de jornada, disfrute de excedencias y de vacaciones y permisos, fórmulas de teletrabajo y de desconexión digital. En los aspectos mencionados se incluirán medidas concretas para familias monoparentales, teniendo en consideración tanto sus dificultades para la conciliación como la diferente cobertura que los permisos actuales proporcionan a los menores de estas familias respecto de los menores de familias biparentales.

3. Con el fin de facilitar la promoción profesional de las empleadas públicas y su acceso a puestos directivos en la Administración de la Junta de Andalucía, sus agencias y demás entidades instrumentales, en las convocatorias de los correspondientes cursos de formación se reservará, al menos, un cuarenta por ciento de las plazas destinadas al alumnado, para su adjudicación a aquellas que hayan disfrutado del permiso por motivos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral y por razón de violencia de género, o hayan reingresado desde la situación de excedencia voluntaria por agrupación familiar o de excedencia por cuidado de familiares o por razón de violencia de género, durante los doce meses inmediatamente posteriores a su disfrute o incorporación. Todas aquellas plazas que no queden cubiertas podrán ser ocupadas por el resto del personal según criterios establecidos para ello y con prioridad entre el personal del sexo que en su mayoría no haya recibido dicha formación.

#### **Artículo 40. Permiso de paternidad.**

1. La Administración de la Junta de Andalucía garantizará que, una vez agotado el permiso de paternidad por el nacimiento, guarda con fines de adopción o acogimiento, o adopción de un hijo o hija, el personal del sector público andaluz dispondrá de un permiso adicional irrenunciable y retribuido con una duración que, sumada a la del permiso de paternidad, alcance un período de descanso total de veinte semanas, o de las que corresponda en caso de discapacidad del hijo o hija y por cada hijo o hija a partir del segundo en caso de parto, guarda con fines de adopción o acogimiento, o adopción múltiples. Este permiso adicional es intransferible al otro progenitor, y podrá disfrutarse de forma ininterrumpida o bien de modo fraccionado, en este último caso, dentro de los doce

meses siguientes al nacimiento, guarda con fines de adopción o acogimiento, o adopción, y será de al menos cinco semanas, individual y no transferible a favor de todo su personal en los casos de nacimiento de hija o hijo, adopción o acogimiento permanente de menores de hasta 6 años.

Téngase en cuenta que la efectiva implantación del permiso adicional al de paternidad se llevará a cabo de forma progresiva en tres anualidades según establece la disposición transitoria 2 de la Ley 9/2018, de 8 de octubre. [Ref. BOE-A-2018-15239](#)

2. Asimismo, se establecerá un permiso de las mismas características señaladas en el apartado anterior cuando progenitores adoptantes o acogedores tengan el mismo sexo, que disfrutará la persona a la que no le correspondiera el permiso por parto, adopción o acogimiento establecido con carácter general.

3. Las condiciones de acceso y las modalidades de los indicados permisos se establecerán reglamentariamente.

## CAPÍTULO IV

### Políticas de promoción y protección de la salud y de bienestar social

#### *Sección 1.ª Promoción y protección de la salud*

##### **Artículo 41.** *Políticas de salud.*

1. El Sistema Sanitario Público de Andalucía impulsará, en los ámbitos de promoción de salud y prevención de la enfermedad, las medidas necesarias para atender a las diferentes necesidades de hombres y mujeres, fomentando los activos en salud de la población.

2. Asimismo, impulsará la aplicación de medidas que permitan la atención específica a las necesidades en materia de salud que, por razón de sexo, presenten las mujeres, con especial atención a los colectivos menos favorecidos.

3. Igualmente, se establecerán las medidas que garanticen, en el ámbito territorial de la Comunidad Autónoma, la integridad física y psíquica de las mujeres y niñas, impidiendo la realización de prácticas médicas o quirúrgicas que atenten contra dicha integridad.

4. Asimismo, se establecerán medidas que garanticen la accesibilidad a los servicios sanitarios y prestaciones complementarias en condiciones de igualdad entre hombres y mujeres y de forma compatible con la conciliación de la vida familiar y laboral.

5. Se impulsarán las medidas necesarias para apoyar a las personas cuidadoras de personas dependientes, especialmente en materia de accesibilidad a los servicios y prestaciones complementarias del Sistema Sanitario Público de Andalucía, y se proporcionará formación adecuada para mejorar el cuidado de las personas dependientes a su cargo.

6. Se impulsarán las medidas necesarias para evitar los embarazos no deseados, con especial atención a las mujeres adolescentes, a través de políticas de promoción y acceso a los servicios de salud sexual y reproductiva.

7. Se impulsará el enfoque de género tanto en las medidas para la prevención y tratamiento de las enfermedades en general como en aquellas que afectan especialmente a las mujeres.

8. La Administración sanitaria de la Junta de Andalucía incorporará, en los planes y programas de formación de su personal, la perspectiva de género y la incidencia de los condicionantes de género sobre la salud, con especial atención al desarrollo de las capacidades para detectar y atender situaciones de violencia de género, maltrato hacia las mujeres, agresión y abuso sexual, mutilación genital femenina, así como trata y explotación sexual de mujeres, y desarrollará un plan de salud laboral con una perspectiva de género.

9. La Administración sanitaria impulsará estudios sobre el impacto en la salud física y psíquica de las mujeres como consecuencia de las desigualdades en el reparto de las

responsabilidades domésticas, familiares y de cuidados o del exceso de carga que supone la monoparentalidad.

10. Asimismo, el Sistema Sanitario Público de Andalucía garantizará el pleno derecho de las mujeres a las técnicas de reproducción humana asistida, independientemente de su estado civil, orientación sexual, procedencia o identidad.

11. Se impulsará el enfoque integrado de género como instrumento para reducir las desigualdades sociales en salud.

12. La Administración sanitaria andaluza, con el fin de garantizar de forma integral la salud sexual y reproductiva, deberá:

a) Contribuir al empoderamiento de las mujeres en la toma de decisiones respecto a la anticoncepción, interrupción voluntaria del embarazo y las medidas de prevención de infecciones de transmisión sexual.

b) Potenciar la autonomía y el protagonismo de las mujeres en el embarazo, el parto y el puerperio.

c) Tener especialmente en cuenta a las mujeres en situaciones de mayor vulnerabilidad.

d) Asimismo, con la colaboración del Instituto Andaluz de la Mujer, aprobará la carta de los derechos de las mujeres, en relación con el embarazo, el parto y el puerperio, garantizando asimismo el respeto a los diversos modelos de familia.

13. La Administración sanitaria de la Junta de Andalucía impulsará las medidas necesarias para favorecer la corresponsabilidad de los varones en la prevención de embarazos no deseados e infecciones de transmisión sexual.

#### **Artículo 42.** *Investigación biomédica.*

1. La Administración de la Junta de Andalucía impulsará el enfoque de género en las diferentes líneas y proyectos de investigación biomédica, de forma que permita conocer los diferentes modos de enfermar y de respuesta terapéutica de las mujeres y los hombres.

2. La Administración sanitaria incorporará a los estudios de investigación y de opinión sobre los servicios sanitarios, así como en las encuestas de salud, indicadores que permitan conocer los datos relativos a mujeres y hombres, tanto de forma desagregada por sexos como en forma global.

### **Sección 2.ª Políticas Sociales**

#### **Artículo 43.** *Igualdad en las políticas sociales.*

1. Los poderes públicos de Andalucía integrarán la perspectiva de género en el desarrollo y aplicación de las políticas sociales. En este sentido, se establecerán medidas o programas específicos para las mujeres mayores, las mujeres con discapacidad, las mujeres inmigrantes, las mujeres con hijos e hijas a cargo, mujeres al frente de familias monoparentales, mujeres con problemas de adicciones y mujeres en riesgo de exclusión social o con especial vulnerabilidad. También se incorporarán medidas o programas para aquellas mujeres que sean o hayan sido cuidadoras de personas en situación de dependencia.

2. Igualmente, promoverán las acciones necesarias para eliminar la discriminación por razones de orientación sexual y de identidad de género en los términos establecidos por la Ley 2/2014, de 8 de julio, integral para la no discriminación por motivos de identidad de género y reconocimiento de los derechos de las personas transexuales de Andalucía, y la Ley 8/2017, de 28 de diciembre, para garantizar los derechos, la igualdad de trato y no discriminación de las personas LGTBI y sus familiares en Andalucía.

3. Los poderes públicos de Andalucía integrarán la perspectiva de género en los planes o programas de lucha contra la pobreza y la exclusión social, incorporando medidas que incidan en las causas de la feminización de la pobreza, con especial incidencia en familias monoparentales y en víctimas de violencia de género.

4. Igualmente, los poderes públicos de Andalucía adoptarán las acciones necesarias para la atención social a las mujeres prostituidas y víctimas de trata y explotación sexual.

5. Los poderes públicos de Andalucía garantizarán la integración de las políticas de género en las políticas migratorias.

6. Las Administraciones públicas adoptarán las medidas necesarias para erradicar las barreras que impidan o dificulten el acceso de las mujeres a los distintos recursos de información y comunicación, con el fin de actuar contra las múltiples formas de discriminación.

7. Las Administraciones públicas promoverán la incorporación, en los planes y programas de formación especializada y continua del personal que desarrolle actuaciones en el ámbito de las políticas sociales, de materias específicas de igualdad entre mujeres y hombres y la incidencia de los condicionantes de género sobre la exclusión social y otras situaciones de desigualdad y discriminación.

**Artículo 44.** *Mujeres mayores.*

Los poderes públicos de Andalucía, en el contexto de la programación de acciones destinadas a las personas mayores, establecerán programas específicos dirigidos a las mujeres mayores, incidiendo en los aspectos afectivos, emocionales, atendiendo a las necesidades de las que se encuentran en situación de soledad, así como promoviendo su participación en actividades socioculturales y asociativas.

**Artículo 45.** *Cuidadoras y cuidadores de personas dependientes.*

1. En desarrollo de políticas de atención a las personas dependientes en Andalucía, la Administración de la Junta de Andalucía establecerá medidas para la corresponsabilidad y programas de apoyo a cuidadores y cuidadoras, conforme se determine reglamentariamente.

2. Asimismo, se proporcionará a las personas cuidadoras un acceso permanente a la información, la formación y el asesoramiento adecuado que les ayude a mejorar su calidad de vida.

3. Los poderes públicos de Andalucía diseñarán políticas de atención a las personas dependientes en Andalucía integrando la perspectiva de género en los planes o programas que promuevan y favorezcan la eliminación de las desigualdades de género que se producen en el cuidado de las personas.

**Artículo 46.** *Inclusión social.*

1. Los poderes públicos de Andalucía, en el marco de garantías para la inclusión social, desarrollarán acciones dirigidas a quienes se encuentren en situación de especial vulnerabilidad, estableciendo estrategias que contemplen el enfoque de género en las políticas de intervención, especialmente en las relativas al acceso al empleo y a la formación.

2. Se tendrán en cuenta las singulares dificultades en que se encuentran las mujeres de colectivos de especial vulnerabilidad, tales como las que pertenezcan a minorías, mujeres de etnia gitana, mujeres inmigrantes, niñas, mujeres con discapacidad y mujeres prostituidas.

3. Los poderes públicos de Andalucía promoverán medidas para mejorar las condiciones de las mujeres que se encuentren en una situación de precariedad económica, derivada del impago de pensiones compensatorias y alimentarias fijadas en convenio judicialmente aprobado o resolución judicial en casos de nulidad matrimonial, separación legal, divorcio, extinción de pareja de hecho por ruptura o proceso de filiación o de alimentos.

**Artículo 47.** *Tráfico y explotación sexual de las mujeres.*

Los poderes públicos de Andalucía adoptarán las acciones necesarias para la atención social a las mujeres prostituidas y víctimas de trata y explotación sexual, para lo que elaborarán un Plan integral para la erradicación de la trata y la explotación sexual de mujeres y niñas, que incorporará campañas de información y sensibilización.

**Artículo 48.** *Personas con discapacidad.*

Los poderes públicos de Andalucía, en el contexto general de garantías de los derechos de las personas con discapacidad, desarrollarán acciones para las mujeres con discapacidad, teniendo como eje transversal de las políticas públicas sus necesidades

específicas, con el fin de asegurar su inclusión y acceso en igualdad a todos los ámbitos de la sociedad.

**Artículo 48 bis.** *Mujeres gitanas.*

1. Los poderes públicos de Andalucía promoverán el desarrollo de actuaciones específicas dirigidas a las mujeres pertenecientes a la etnia gitana, desde una perspectiva de género y un enfoque interseccional, con el fin de neutralizar los factores de riesgo de exclusión y vulnerabilidad social, y para fomentar su plena participación en el ámbito educativo y laboral, promoción de la salud y protección contra la violencia de género, así como su activa participación en la vida política, económica, social y cultural.

2. Los poderes públicos de Andalucía realizarán actuaciones que eviten el antigitanismo y promoverán, a través de la transversalidad en el diseño y desarrollo de políticas públicas, referentes alejados de una imagen estigmatizada y que propicien la visibilidad de las mujeres y niñas en un contexto igualitario, respetando la propia identidad y sus manifestaciones como un activo en positivo para ellas mismas y para toda la sociedad.

**Artículo 49.** *Mujeres migrantes.*

Los poderes públicos de Andalucía promoverán la integración, participación y promoción de las mujeres migrantes, realizarán actuaciones para promover la interculturalidad y el valor de la diversidad dentro de un marco de derechos y de igualdad plena de las mujeres, velarán por el acceso al empleo y a los servicios de las mujeres migrantes y concederán protección en situaciones de violencia de género.

## CAPÍTULO V

### Políticas de promoción y atención a las mujeres

**Artículo 50.** *Planeamiento urbanístico, vivienda y transporte.*

1. Los poderes públicos de Andalucía integrarán la perspectiva de género en el diseño de las políticas y los planes en materia de vivienda, desarrollando programas y actuaciones específicas para distintos grupos sociales y modelos de familia.

2. Asimismo, los poderes públicos de Andalucía, en coordinación y colaboración con las entidades locales en el territorio andaluz, tendrán en cuenta la perspectiva de género en el diseño de las ciudades, en las políticas urbanas, y en la definición y ejecución de los planeamientos urbanísticos.

3. Asimismo, facilitarán el acceso y garantizarán el derecho preferente en la adjudicación de viviendas protegidas, en régimen de alquiler o propiedad, de las mujeres víctimas de violencia de género, mujeres que sufran discriminaciones múltiples, mujeres solas con cargas familiares y de aquellas que se encuentren en situación de riesgo de exclusión social, en función de las condiciones especialmente gravosas que pudieran concurrir, en las condiciones que se determinen.

4. Las políticas públicas de movilidad y transporte darán prioridad a la reducción de los tiempos de desplazamiento, deberán facilitar la proximidad y los itinerarios relacionados con la organización de la vida familiar y darán respuesta a las necesidades del mundo rural o de zonas de menor densidad de población.

5. La Administración de la Junta de Andalucía promoverá la investigación, con perspectiva de género, de la movilidad y el transporte con el fin de que sus políticas públicas en esta materia favorezcan de manera equilibrada a mujeres y hombres. De los resultados de la investigación se dará traslado al Consejo Andaluz de Participación de las Mujeres.

**Artículo 50 bis.** *Deporte y actividad deportiva.*

1. Todos los programas públicos de desarrollo y apoyo al deporte y la actividad deportiva incorporarán el principio de igualdad entre mujeres y hombres en su diseño y ejecución.

2. Las Administraciones públicas de Andalucía, en su ámbito de competencias, promoverán y llevarán a cabo las acciones positivas necesarias para conseguir la igualdad

de oportunidades de mujeres y hombres en el ámbito del fomento de la actividad física y deportiva.

3. La Administración de la Junta de Andalucía promoverá la actividad física y el deporte femenino y favorecerá la efectiva apertura de las disciplinas deportivas a las mujeres, mediante el desarrollo de programas específicos en todas las etapas de la vida y en todos los niveles, incluidos los de responsabilidad y decisión.

4. Las Administraciones públicas de Andalucía, a través de sus respectivas convocatorias y bases reguladoras, fomentarán actividades o proyectos, en el marco de la actividad física y el deporte, que incorporen el principio de igualdad entre mujeres y hombres en su diseño y ejecución.

5. La Administración de la Junta de Andalucía, así como las federaciones, asociaciones y entidades deportivas de la Comunidad Autónoma de Andalucía, velarán por el respeto al principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en la celebración de pruebas deportivas y convocatorias de premios deportivos y elaborarán protocolos de prevención y actuación ante las actitudes machistas en la práctica deportiva y en el deporte en general.

6. Las Administraciones públicas promoverán, a través de los medios de comunicación, una imagen positiva de las mujeres en el deporte, diversificada y exenta de estereotipos o prejuicios discriminatorios por razón de género, así como potenciarán el pluralismo deportivo y los eventos donde participen mujeres.

7. La Administración de la Junta de Andalucía y las federaciones, asociaciones y entidades deportivas de la Comunidad Autónoma de Andalucía velarán por la participación paritaria en los órganos de gobierno de los organismos y entidades deportivas, por eliminar cualquier cláusula de contratación o patrocinio que de manera directa o indirecta suponga discriminación por razón de género, así como por fomentar el mecenazgo y patrocinio deportivo femenino.

8. Los poderes públicos de Andalucía velarán por la no discriminación y acoso de las mujeres deportistas durante el embarazo o permiso por maternidad.

9. La Administración de la Junta de Andalucía fomentará la presencia de las asociaciones de mujeres en los órganos de participación de la actividad deportiva.

**Artículo 50 ter. Cultura.**

1. Las Administraciones públicas de Andalucía, en su ámbito de competencias, velarán por hacer efectivo el principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en lo relativo a la creación y producción artística y cultural y a la difusión de la misma.

2. Las Administraciones públicas de Andalucía, a través de sus respectivas convocatorias y bases reguladoras, fomentarán actividades o proyectos culturales que incorporen el principio de igualdad entre mujeres y hombres en su diseño y ejecución.

3. Las Administraciones públicas de Andalucía, agencias y demás entidades instrumentales de la Administración de la Junta de Andalucía desarrollarán las siguientes actuaciones:

a) Adoptar iniciativas destinadas a favorecer la promoción específica de las mujeres en la cultura y a combatir su discriminación.

b) Impulsar políticas activas de ayuda a la creación, producción, emprendimiento y difusión artística y cultural de autoría femenina, con el objetivo de crear las condiciones para que se produzca una efectiva igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

c) Promover la presencia equilibrada de mujeres y hombres en la oferta artística y cultural pública.

d) Garantizar la representación equilibrada entre mujeres y hombres en los distintos órganos consultivos, científicos y de decisión existentes en el organigrama artístico y cultural, así como en los jurados de premios promovidos o subvencionados por la Junta de Andalucía.

e) Adoptar medidas de acción positiva para favorecer la creación y producción artística de las mujeres, propiciando el intercambio cultural, intelectual y artístico a nivel regional, nacional e internacional y la suscripción de convenios con los organismos competentes.

f) Velar por que las manifestaciones artísticas y culturales, ya sean sostenidas tanto por fondos públicos como privados, no fomenten, enaltezcan o reproduzcan estereotipos y valores sexistas.

**Artículo 50 quáter.** *Políticas de cooperación para el desarrollo.*

1. Todas las políticas, planes y documentos de planificación estratégica, tanto sectorial como territorial, incluirán el principio de igualdad entre mujeres y hombres.

2. La igualdad entre mujeres y hombres será una prioridad transversal y específica en los contenidos del Plan Andaluz de Cooperación para el Desarrollo, contemplando medidas concretas para su seguimiento y evaluación.

3. La programación operativa de la cooperación andaluza para el desarrollo incorporará como prioridad proyectos que garanticen la atención a mujeres y niñas y la incorporación de las mujeres como agentes activas del desarrollo.

**Artículo 51.** *De la información y el conocimiento.*

1. Los poderes públicos de Andalucía promoverán las acciones que favorezcan la implantación de las tecnologías de la información con base en criterios de igualdad de género y promoverán la participación de las mujeres en la construcción de la sociedad de la información y el conocimiento.

2. La Administración de la Junta de Andalucía incorporará la perspectiva de género de manera transversal en la planificación y coordinación de las políticas de desarrollo tecnológico e innovación.

3. Asimismo, y a través de los organismos competentes en estas materias, se garantizará la transversalidad de género en la investigación, formación y educación en el sector audiovisual de Andalucía.

4. La Administración de la Junta de Andalucía, en los proyectos desarrollados en el ámbito de las tecnologías de la información y la comunicación financiados total o parcialmente por esta, garantizará que se integre la perspectiva de género y, especialmente, que sus valores, su lenguaje, imagen y contenidos no sean sexistas.

**Artículo 52.** *Mujeres del medio rural y pesquero.*

1. Los poderes públicos de Andalucía integrarán la perspectiva de género en las actuaciones de desarrollo rural y pesquero, garantizando que estas intervenciones contemplen las necesidades de las mujeres, permitan su plena participación con equidad y contribuyan a una igualdad real de oportunidades entre mujeres y hombres.

2. Los poderes públicos de Andalucía desarrollarán acciones dirigidas a eliminar la discriminación de las mujeres del medio rural y pesquero y favorecer su incorporación al ámbito laboral, a la formación y a las nuevas tecnologías, así como su plena participación en la vida social y económica.

3. Los poderes públicos de Andalucía impulsarán el ejercicio de la titularidad compartida en explotaciones agrarias, adoptando las medidas necesarias para facilitar el acceso y mantenimiento de la titularidad o cotitularidad de las explotaciones, a través del Registro de Titularidad Compartida de las Explotaciones Agrarias de Andalucía, y realizarán campañas de información y asesoramiento con el fin de potenciar la incorporación de las mujeres a la actividad económica y empresarial de las explotaciones.

4. Los poderes públicos de Andalucía crearán las medidas que faciliten el acceso de las mujeres a los sectores agrario, agroalimentario y pesquero, como opción de empleo o emprendimiento, y que mejoren sus condiciones laborales. Para ello impulsarán también su participación en cursos de formación y cualificación profesional, facilitándoles, además, el uso de las tecnologías de la información y comunicación.

5. Los poderes públicos de Andalucía generarán las condiciones para que las mujeres se empoderen individual y colectivamente y garantizar así su presencia y participación en los órganos de toma de decisiones y en los espacios de interlocución en los sectores agrario, agroalimentario y pesquero.

6. La Administración de la Junta de Andalucía, a través del Plan de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en la actividad agroalimentaria y pesquera de

Andalucía, impulsará el papel de las mujeres en la economía y en la sociedad rural y pesquera andaluza.

**Artículo 52 bis.** *Mujeres jóvenes.*

1. Las Administraciones públicas de Andalucía incorporarán la perspectiva de género en las políticas de juventud, promoviendo programas destinados a conocer y analizar la realidad de las mujeres jóvenes de forma integral.

2. La Administración de la Junta de Andalucía desarrollará las siguientes actuaciones:

a) Promover la integración laboral de las mujeres jóvenes, desde la educación y diversificación de opciones profesionales en igualdad, detectando y eliminando situaciones de discriminación en el acceso al empleo y adoptando las medidas necesarias para la promoción en el empleo y contra la precariedad laboral. Asimismo, se impulsará el emprendimiento y autoempleo de las mismas.

b) Promover una educación sexual y afectiva adecuada, con principios de igualdad de género.

c) Incorporar medidas de prevención y detección contra la violencia de género en la juventud.

d) Difundir y promover las manifestaciones artísticas, culturales, científicas, técnicas y deportivas de las mujeres jóvenes.

e) Promover una imagen no discriminatoria, plural e igualitaria de las mujeres jóvenes en los medios de comunicación, en la publicidad y en la industria del ocio, en particular en los videojuegos.

f) Colaborar con los agentes económicos y sociales más representativos en la detección y eliminación de situaciones de discriminación en el acceso al empleo y la promoción en el empleo y en la lucha contra la precariedad laboral y por un empleo de calidad.

g) Promover la participación en el movimiento social y asociativo, especialmente en el movimiento asociativo de mujeres.

CAPÍTULO VI

**Participación social, política y económica**

**Artículo 53.** *Participación política.*

Las candidaturas para las elecciones al Parlamento de Andalucía garantizarán la presencia equilibrada de mujeres y hombres.

**Artículo 54.** *Participación social.*

1. Las Administraciones públicas de Andalucía impulsarán medidas para el fomento de la participación social de las mujeres.

2. Asimismo, cooperarán con la iniciativa social y las asociaciones para la promoción de la igualdad de género.

3. La Administración de la Junta de Andalucía, a través del Instituto Andaluz de la Mujer, promoverá la participación de las entidades y asociaciones de carácter privado en la implantación de la igualdad entre mujeres y hombres, favoreciendo la participación de las mujeres en estas organizaciones.

4. La Administración de la Junta de Andalucía podrá celebrar convenios de colaboración, para la consecución de la igualdad entre mujeres y hombres y la erradicación de la discriminación por razón de sexo, con los colegios profesionales y agentes económicos y sociales de Andalucía, siempre que cumplan las obligaciones en materia de igualdad establecidas en la presente ley.

**Artículo 55.** *Fomento de las asociaciones de mujeres.*

1. Los poderes públicos de Andalucía impulsarán el movimiento asociativo de mujeres y establecerán acciones adecuadas para facilitar su participación en la sociedad.

2. Asimismo, potenciarán todas aquellas iniciativas que persigan la creación de redes de asociaciones de mujeres con el objetivo de incorporar a las mujeres en la actividad pública y facilitar su participación social.

3. Igualmente, fomentarán la creación de órganos locales de participación en relación con la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, y su coordinación con otros órganos de ámbito territorial similares.

**Artículo 56.** *Participación en ámbitos sociales, políticos y económicos.*

1. Las Administraciones públicas de Andalucía promoverán la igualdad en la participación de las mujeres y hombres en las actividades sociales, lúdicas y de ocio que se desarrollen en la Comunidad Autónoma.

2. Las Administraciones públicas fomentarán la igualdad de oportunidades en la participación de las mujeres y hombres en los ámbitos políticos y económicos.

3. Las Administraciones públicas competentes promoverán la presencia equilibrada de mujeres y hombres en los órganos de dirección y decisión en el ámbito social, político y económico. A tal fin, el otorgamiento de subvenciones podrá estar condicionado a la adopción de medidas que posibiliten un incremento de la presencia de mujeres en los órganos de dirección.

CAPÍTULO VII

**Imagen y medios de comunicación**

**Artículo 57.** *Imagen de la mujer y del hombre.*

1. Los poderes públicos de Andalucía promoverán la transmisión de una imagen igualitaria, plural y no estereotipada de los hombres y de las mujeres en todos los medios de información y comunicación, conforme a los principios y valores de nuestro ordenamiento jurídico y las normas específicas que les sean de aplicación.

2. A tales efectos se considerará ilícita, de conformidad con lo previsto en la legislación vigente en esta materia, la publicidad que atente contra la dignidad de la persona o vulnere los valores y derechos reconocidos en la Constitución, especialmente los que refieren sus artículos 18 y 20, apartado 4. Se entenderán incluidos en la previsión anterior los anuncios que presenten a las mujeres de forma vejatoria, bien utilizando particular y directamente su cuerpo o partes del mismo como mero objeto desvinculado del producto que se pretende promocionar, su imagen asociada a comportamientos estereotipados que vulnere los fundamentos de nuestro ordenamiento, coadyuvando a generar la violencia a que se refiere la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de medidas de protección integral contra la violencia de género.

3. El Consejo Audiovisual de Andalucía, en el cumplimiento de las funciones que tiene asignadas, contribuirá a fomentar la igualdad de género y los comportamientos no sexistas en los contenidos de las programaciones ofrecidas por los medios de comunicación en Andalucía, así como en la publicidad que emitan.

4. Anualmente el Instituto Andaluz de la Mujer elaborará un informe sobre el tratamiento de la imagen de las mujeres en los medios de comunicación y la publicidad, que será remitido para su conocimiento al Consejo Andaluz de Participación de las Mujeres.

**Artículo 58.** *Medios de comunicación social.*

1. Los medios de comunicación social públicos incorporarán la perspectiva de género de forma transversal, promoverán la aplicación de un uso no sexista del lenguaje, impulsarán la transmisión de una imagen de las mujeres y los hombres libre de estereotipos sexistas y velarán por que los contenidos de las programaciones cumplan con el principio de igualdad de género.

Igualmente, los medios de comunicación social evitarán difundir cualquier contenido, emisión o publicidad sexista que justifique, banalice o incite a la violencia de género. A este respecto, usarán un lenguaje adecuado que visibilice la violencia sufrida por las víctimas de violencia de género, de una manera crítica hacia la conducta del agresor, y presentarán a las

hijas e hijos menores de las mismas como víctimas directas de dicha violencia, preservando su protección y tratamiento de la información.

2. Los medios de comunicación social adoptarán, mediante autorregulación, códigos de conducta con el fin de asumir y transmitir el principio de igualdad de género. Asimismo, colaborarán con las campañas institucionales dirigidas a fomentar la igualdad entre mujeres y hombres y la erradicación de la violencia de género, darán visibilidad a las mujeres en la programación y contenidos y promoverán una representación equilibrada de mujeres y hombres en los debates públicos con personas expertas.

3. La Administración de la Junta de Andalucía, a través del órgano con competencias en la materia, garantizará la aplicación del principio de igualdad y transversalidad de género en todas las instancias, instituciones, entidades de cualquier naturaleza jurídica y acciones que se desarrollen en el sector audiovisual de Andalucía, aplicando de forma rigurosa y sistemática la normativa vigente sobre el fomento de la igualdad entre mujeres y hombres, y especialmente:

a) Impulsará el desarrollo de un código de buenas prácticas que ayude a delimitar los conceptos de sexismo y estereotipos sexistas, y de lucha contra la violencia de género, para su aplicación en los ámbitos de la comunicación y la publicidad.

b) Establecerá indicadores que midan la igualdad de género en los medios de comunicación social y en la publicidad.

c) Promoverá la elaboración de programas, la emisión de mensajes y la alfabetización mediática coeducativa, que contribuyan a la educación en valores de igualdad de género y no violencia, especialmente dirigidos a adolescentes y jóvenes.

d) Impulsará la formación sobre igualdad y violencia de género, así como sobre integración de la perspectiva de género, en las facultades y profesiones relacionadas con los medios de comunicación.

e) Fomentará el establecimiento de acuerdos que coadyuven al cumplimiento de los objetivos en materia de igualdad de género y erradicación de la violencia de género establecidos en la ley.

f) Promoverá espacios en los medios de comunicación públicos de la Comunidad Autónoma, para que realicen la labor de divulgación, información y concienciación, para la consecución de la igualdad real entre mujeres y hombres.

4. La Administración de la Junta de Andalucía promoverá una presencia equilibrada de mujeres y hombres en órganos de dirección y decisión de los medios de comunicación social.

### TÍTULO III

#### **Organización institucional y coordinación entre las distintas Administraciones públicas para la igualdad de género**

##### **Artículo 59.** *Comisión Interdepartamental para la Igualdad de Mujeres y Hombres.*

1. Se creará la Comisión Interdepartamental para la Igualdad de Mujeres y Hombres, en la que estarán representadas todas las Consejerías de la Junta de Andalucía, como órgano colegiado para el seguimiento de las acciones y actuaciones de la Administración de la Junta de Andalucía en materia de igualdad de género, que será presidida por la persona titular de la Consejería competente en materia de igualdad.

2. Su composición, competencias y régimen de funcionamiento se determinarán reglamentariamente.

##### **Artículo 60.** *Unidades de igualdad de género.*

1. Se crean Unidades de Igualdad de Género en todas las Consejerías de la Junta de Andalucía, con el fin de impulsar, coordinar e implementar la perspectiva de género en la planificación, gestión y evaluación en sus respectivas políticas.

2. Cada Consejería encomendará a uno de sus órganos directivos las funciones de la Unidad de Igualdad de Género en los términos que se establezcan reglamentariamente.

3. La Administración de la Junta de Andalucía garantizará el asesoramiento y la formación de su personal en materia de igualdad de género para implementar eficazmente las políticas públicas con perspectiva de género.

**Artículo 61.** *Observatorio Andaluz de la Igualdad de Género.*

1. Se creará el Observatorio Andaluz de la Igualdad de Género como órgano asesor, adscrito a la Consejería competente en materia de igualdad, destinado a detectar, analizar y proponer estrategias para corregir situaciones de desigualdad de las mujeres en la Comunidad Autónoma de Andalucía, con participación administrativa y social y funciones asesoras y de evaluación de las políticas y medidas incluidas en la presente ley, procediendo a su análisis y difusión.

2. El Observatorio Andaluz de la Igualdad de Género, en colaboración con la Unidad Estadística y Cartográfica de la Consejería competente en materia de igualdad, definirá los indicadores necesarios para el análisis de la igualdad de género, así como las fuentes de información de referencia y la metodología de cálculo de los mismos. En la definición de estos indicadores se tendrá en cuenta la información estadística y cartográfica generada por el Sistema Estadístico y Cartográfico de Andalucía.

3. Sus funciones, composición y funcionamiento, así como las distintas áreas de intervención, serán determinadas reglamentariamente.

**Artículo 62.** *Consejo Andaluz de Participación de las Mujeres.*

1. Se crea el Consejo Andaluz de Participación de las mujeres, adscrito a la Consejería competente en materia de igualdad, como órgano de participación de las organizaciones de mujeres en las políticas de igualdad de género de la Junta de Andalucía.

2. Sus funciones y composición se regularán mediante decreto del Consejo de Gobierno.

**Artículo 62 bis.** *Centros municipales de información a la mujer.*

1. Los centros municipales de información a la mujer son las unidades de atención integral e información a las mujeres y en especial a las mujeres víctimas de violencia de género. Asimismo, llevarán a cabo actuaciones de sensibilización en políticas de igualdad y fomento de la participación de las mujeres.

2. En cofinanciación con las corporaciones locales, la Administración de la Junta de Andalucía promoverá la creación y mantenimiento de los centros municipales de información a la mujer. La cofinanciación será del cincuenta por ciento.

3. Se establecerán reglamentariamente sus funciones, composición y funcionamiento.

**Artículo 63.** *Coordinación de los poderes públicos de Andalucía para la igualdad de mujeres y hombres.*

Se creará la Comisión de coordinación de las políticas autonómicas y locales para la igualdad de género con el objeto de coordinar e impulsar la integración del enfoque de género en las políticas y programas, en materia de igualdad de mujeres y hombres, desarrollados por las distintas Administraciones públicas de la Comunidad Autónoma, y que dependerá de la Consejería competente en materia de igualdad; y estará compuesta por representantes de la Administración de la Junta de Andalucía, de las Diputaciones Provinciales y de los Ayuntamientos.

Se establecerán reglamentariamente sus funciones, composición y funcionamiento.

TÍTULO IV

**Garantías para la igualdad de género**

CAPÍTULO I

**Disposiciones generales**

**Artículo 64.** *Evaluación de la aplicación de la ley.*

En los términos en que reglamentariamente se determine, se elaborará un informe periódico sobre el conjunto de actuaciones en relación con la efectividad del principio de igualdad entre mujeres y hombres que estará coordinado por la Consejería que ostente las competencias en materia de igualdad y que establecerá los criterios correctores que correspondan con la finalidad objeto de esta ley.

**Artículo 65.** *Igualdad de trato en el acceso al uso de bienes y servicios y su suministro.*

1. Los poderes públicos de Andalucía adoptarán las medidas necesarias para garantizar el respeto al principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres, mediante la ausencia de discriminación directa e indirecta por razón de sexo, en lo relativo al acceso a bienes y servicios y su suministro.

2. De acuerdo con el artículo 69 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, la prestación de bienes y servicios de forma exclusiva o principal a las personas de uno de los sexos sólo será admisible cuando la diferencia de trato esté justificada por un propósito legítimo y los medios para lograr tal finalidad sean adecuados y necesarios.

**Artículo 66.** *Acción de cesación y rectificación de la publicidad ilícita.*

1. De conformidad con lo dispuesto en el artículo 12 de la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género, el Instituto Andaluz de la Mujer y las asociaciones que tengan como objetivo único la defensa de los intereses de las mujeres estarán legitimados para ejercitar la acción de cesación de publicidad ilícita por utilizar en forma vejatoria la imagen de la mujer, en los términos establecidos en la legislación vigente.

2. El Consejo Audiovisual de Andalucía, de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 4.15 de la Ley 1/2004, de 17 de diciembre, de su creación, podrá solicitar de los anunciantes y empresas audiovisuales, por iniciativa propia o a instancia de las partes interesadas, el cese o la rectificación de la publicidad ilícita o prohibida, y, cuando proceda, disponerlo, de conformidad con la legislación aplicable y en los supuestos que la misma establezca.

**Artículo 67.** *Dictámenes.*

El Instituto Andaluz de la Mujer es el órgano de la Administración de la Junta de Andalucía competente para emitir los dictámenes previstos en el apartado 3 del artículo 95 de la Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la jurisdicción social, en su ámbito de competencias.

CAPÍTULO II

**Defensa del principio de igualdad de género**

**Artículo 68.** *Competencia.*

Corresponde al Instituto Andaluz de la Mujer la defensa y asistencia a las mujeres ante situaciones de discriminación por razón de sexo, y la promoción del cumplimiento del principio de igualdad de trato de mujeres y hombres en la Comunidad Autónoma de

Andalucía, a cuyos efectos, y sin perjuicio de las funciones que tiene encomendadas legalmente, ejercerá las funciones previstas en el artículo 69.

**Artículo 69. Funciones.**

El Instituto Andaluz de la Mujer, sin perjuicio de las funciones que tiene encomendadas legalmente, ejercerá las siguientes funciones:

a) Practicar investigaciones, tanto de oficio como a instancia de parte, para el esclarecimiento de posibles situaciones de discriminación directa o indirecta por razón de sexo, a los efectos de incoar el correspondiente procedimiento sancionador, si se estimara que se han producido acciones u omisiones tipificadas como infracción en la ley.

b) Facilitar vías de negociación y dirigir recomendaciones a personas físicas y jurídicas con el fin de corregir situaciones o prácticas discriminatorias por razón de sexo y/o situación familiar y hacer un seguimiento del cumplimiento de las mencionadas recomendaciones.

c) Prestar asesoramiento a las mujeres ante posibles situaciones de discriminación por razón de sexo y/o situación familiar.

d) Difundir las actividades que realiza y sus investigaciones, así como elaborar informes y dictámenes de conformidad con lo dispuesto en esta ley.

e) Colaborar con la autoridad laboral y en especial con la Inspección de Trabajo en orden al seguimiento del cumplimiento de la normativa laboral antidiscriminatoria en materia de igualdad de mujeres y hombres.

**Artículo 70. Deber de colaboración.**

Todas las personas físicas y jurídicas sometidas a investigación tienen el deber de facilitar la labor del Instituto Andaluz de la Mujer aportando, en el plazo que se determine reglamentariamente, los datos, documentos, informes o aclaraciones que, siendo necesarios para el esclarecimiento de los hechos, les sean solicitados, y facilitando, previo aviso, el acceso a sus dependencias, salvo que estas coincidan con su domicilio particular, en cuyo caso deberá obtenerse su expreso consentimiento.

**Artículo 71. Procedimiento de investigación.**

Reglamentariamente se establecerá el procedimiento de investigación relativo a las competencias y funciones del Instituto Andaluz de la Mujer, establecidas en los artículos 68 y 69 de la presente ley.

**Artículo 72. Información y asesoramiento sobre discriminación por razón de sexo.**

La Consejería competente en materia de igualdad garantizará, a través del Instituto Andaluz de la Mujer, servicios de información y asesoramiento a las mujeres ante situaciones de discriminación por razón de sexo y/o situación familiar.

TÍTULO V

**Infracciones y sanciones**

CAPÍTULO I

**Infracciones**

**Artículo 73. Infracciones.**

1. Constituyen infracciones administrativas en las materias reguladas en esta ley las acciones u omisiones tipificadas y sancionadas en los artículos siguientes.

2. Cuando a juicio de la Administración competente las infracciones pudieran ser constitutivas de delito o falta, el órgano administrativo dará traslado al Ministerio Fiscal y se abstendrá de proseguir el procedimiento sancionador mientras la autoridad judicial, en su caso, no se haya pronunciado. La sanción penal excluirá la imposición de sanción administrativa. Si no se hubiera estimado la existencia de delito o falta, la Administración

podrá continuar el procedimiento sancionador con base, en su caso, en los hechos que el órgano judicial competente haya considerado probados.

3. En los mismos términos, la instrucción de causa penal ante los tribunales de justicia suspenderá la tramitación del procedimiento administrativo sancionador que se hubiera incoado por los mismos hechos y, en su caso, la ejecución de los actos administrativos de imposición de sanción, si se estima que existe identidad de sujeto, hecho y fundamento entre la infracción administrativa y la infracción penal que pudiera corresponder. Las medidas administrativas que hubieran sido adoptadas para salvaguardar la salud y seguridad de las personas se mantendrán hasta tanto la autoridad judicial se pronuncie sobre las mismas en el procedimiento correspondiente.

**Artículo 74.** *Clasificación de las infracciones.*

Las infracciones se clasifican en leves, graves y muy graves.

**Artículo 75.** *Infracciones leves.*

Son infracciones leves:

- a) La insuficiente o parcial colaboración con el Instituto Andaluz de la Mujer durante la acción investigadora e inspectora de este.
- b) La insuficiente o parcial colaboración con la actuación inspectora de la Administración de la Junta de Andalucía.
- c) Las acciones u omisiones tipificadas como graves o muy graves, cuando se hayan cometido por imprudencia o simple negligencia.

**Artículo 76.** *Infracciones graves.*

Son infracciones graves:

- a) La negativa a colaborar con la acción investigadora del Instituto Andaluz de la Mujer o las acciones u omisiones dirigidas a impedir su ejercicio.
- b) La negativa a colaborar con la actuación inspectora de la Administración de la Junta de Andalucía o las acciones u omisiones dirigidas a impedir su ejercicio.
- c) La realización de actos o comportamientos que dificulten o impidan el ejercicio de los derechos reconocidos en esta ley y que constituyan o causen discriminación por razón de sexo.
- d) La elaboración, utilización o difusión, en centros docentes de la Comunidad Autónoma de Andalucía, de libros de texto y materiales curriculares que presenten a las personas como superiores o inferiores en dignidad humana en función de su sexo, o que utilicen la imagen de las mujeres asociada a comportamientos que justifiquen o inciten a la prostitución o a la violencia.
- e) La realización de campañas de publicidad o anuncios que utilicen el cuerpo de las mujeres o partes del mismo como reclamo publicitario, desvinculado del producto anunciado, o que utilicen la imagen de las mujeres asociada a comportamientos que justifiquen o inciten a la prostitución o a la violencia contra ellas.
- f) Realizar actos o comportamientos que atenten contra la dignidad de los participantes o que constituyan discriminación, en la celebración de pruebas deportivas y convocatorias de premios deportivos, por razón de sexo.
- g) Organizar o desarrollar actos culturales, artísticos o lúdicos que, por su carácter sexista o discriminatorio por razón de sexo, vulneren los derechos previstos en esta ley o justifiquen o inciten a la prostitución o a la violencia de género.
- h) La imposición de cláusulas en los negocios jurídicos que constituyan o causen discriminación por razón de sexo.
- i) La reincidencia en falta leve de la misma naturaleza que la nueva infracción por la que se hubiese sancionado por resolución firme en vía administrativa en el plazo de los dos años anteriores a la comisión de la misma.

**Artículo 77.** *Infracciones muy graves.*

Son infracciones muy graves:

a) El comportamiento contrario a los derechos previstos en esta ley, de naturaleza sexual o no, realizado en función del sexo de una persona, que produzca el efecto de atentar contra su dignidad, creando un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo para la misma.

b) La represalia o trato vejatorio que reciba una persona como consecuencia de haber presentado una queja, reclamación o denuncia destinada a impedir su discriminación y a exigir el cumplimiento efectivo del deber de igualdad de trato entre mujeres y hombres.

c) El empleo de un lenguaje discriminatorio o la transmisión de mensajes o imágenes estereotipadas de subordinación de las mujeres a los hombres o de desigualdad entre ambos sexos en los medios de comunicación social de Andalucía.

d) La reincidencia en falta grave de la misma naturaleza que la nueva infracción por la que se hubiese sancionado por resolución firme en vía administrativa en el plazo de los dos años anteriores a la comisión de la misma.

**Artículo 78. Responsabilidad.**

1. Sin perjuicio de las responsabilidades civiles, penales o de otro orden y de las atribuciones inspectoras y sancionadoras que en el ámbito laboral pueda ejercer la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, serán responsables de las infracciones tipificadas en esta ley, atendiendo a cada caso, las personas físicas o jurídicas que realicen las acciones y omisiones tipificadas como infracción.

2. Serán consideradas responsables las personas físicas o jurídicas que cooperen en su ejecución, mediante una acción u omisión sin la cual la infracción no se hubiese producido.

3. Cuando el cumplimiento de la obligación prevista en esta ley corresponda a varias personas físicas o jurídicas conjuntamente, estas responderán de manera solidaria de las infracciones que cometan y de las sanciones que se impongan.

**Artículo 79. Prescripción de las infracciones.**

Sin perjuicio de lo previsto en el artículo 30 de la Ley 40/2015, de 1 de octubre, de Régimen Jurídico del Sector Público, las infracciones muy graves prescribirán a los cuatro años, las graves a los tres años y las leves al año.

CAPÍTULO II

**Sanciones**

**Artículo 80. Sanciones.**

1. Las infracciones leves serán sancionadas con apercibimiento o con multa de hasta 6.000 euros.

2. Las infracciones graves serán sancionadas con multa de 6.001 hasta 60.000 euros. Además, podrán imponerse como sanciones accesorias alguna o algunas de las siguientes:

a) Prohibición de acceder a cualquier tipo de ayuda pública concedida por la Administración de la Junta de Andalucía y sus agencias por un periodo de hasta tres años o la pérdida de forma automática de cualquier tipo de ayuda pública concedida por la Administración de la Junta de Andalucía y sus agencias.

b) Inhabilitación temporal, por un periodo de hasta tres años, para ser titular, la persona física o jurídica, de centros o servicios dedicados a la prestación de servicios públicos.

c) Cierre o suspensión temporal del servicio, actividad o instalación por un periodo de hasta tres años.

3. Las infracciones muy graves serán sancionadas con multa de 60.001 hasta 120.000 euros, y además podrá imponerse alguna o algunas de las sanciones accesorias siguientes:

a) Prohibición de acceder a cualquier tipo de ayuda pública concedida por la Administración de la Junta de Andalucía y sus agencias por un periodo de tres a cinco años o la pérdida de forma automática de cualquier tipo de ayuda pública concedida por la Administración de la Junta de Andalucía y sus agencias.

b) Inhabilitación temporal, por un periodo de tres a cinco años, para ser titular, la persona física o jurídica, de centros o servicios dedicados a la prestación de servicios públicos.

c) Cierre o suspensión temporal del servicio, actividad o instalación por un periodo de hasta cinco años.

4. Los responsables de las infracciones graves y muy graves perderán, automáticamente, con el correspondiente reintegro, las ayudas, bonificaciones y subvenciones concedidas por la Administración de la Junta de Andalucía y sus agencias, con efectos desde la fecha en que se cometió la infracción.

**Artículo 81.** *Graduación de las sanciones.*

1. La graduación de las sanciones será proporcional a la infracción cometida y se establecerá ponderándose según los siguientes criterios:

- a) La naturaleza y gravedad de los perjuicios causados.
- b) La intencionalidad.
- c) La trascendencia social de los hechos o su relevancia.
- d) El beneficio que haya obtenido la persona o entidad infractora.
- e) El incumplimiento de las advertencias o requerimientos que previamente haya realizado la Administración de la Comunidad Autónoma de Andalucía.
- f) La reparación voluntaria de los daños causados o la subsanación de los efectos consecuencia de la infracción, siempre que ello tenga lugar antes de que recaiga resolución definitiva en el procedimiento sancionador.
- g) La reincidencia en los hechos sancionados.

2. Para la imposición de las sanciones pecuniarias y para la determinación de su cuantía deberá tenerse en cuenta que la comisión de las infracciones no resulte más beneficiosa para la persona o entidad infractora que el cumplimiento de las normas infringidas.

**Artículo 82.** *Prescripción de las sanciones.*

Sin perjuicio de lo previsto en el artículo 30 de la Ley 40/2015, de 1 de octubre, las sanciones impuestas por infracciones muy graves prescribirán a los tres años, las graves a los dos años y las leves al año.

**Artículo 83.** *Publicidad y comunicación de las sanciones.*

1. Los órganos competentes para resolver los procedimientos sancionadores por la comisión de infracciones graves y muy graves acordarán la publicación en el Boletín Oficial de la Junta de Andalucía de las sanciones impuestas una vez hayan adquirido firmeza. En el supuesto de infracciones muy graves, esta publicación podrá hacerse extensiva a los medios de comunicación social. El coste de la publicación correrá a cargo de la persona o entidad sancionada.

2. En dicha publicación se hará referencia a los nombres, apellidos, denominación o razón social de las personas responsables, así como al tipo de infracción.

3. La prohibición de acceder a cualquier tipo de ayuda pública que conceda la Administración de la Junta de Andalucía y sus agencias, como sanción accesoria prevista en la letra a) de los apartados 2 y 3 del artículo 80, también será comunicada tanto a la base de datos de subvenciones de la Junta de Andalucía como a la base de datos nacional de subvenciones, en los términos y condiciones establecidos en sus respectivas normas reguladoras.

**Artículo 84.** *Reducción de la sanción.*

1. Las multas se reducirán en un treinta por ciento de la cuantía cuando la persona presunta infractora abone la multa en cualquier momento anterior a la resolución.

2. La reducción prevista en el apartado 1 no se aplicará cuando la sanción se imponga por una infracción muy grave y cuando la persona infractora haya cometido una o varias

infracciones de la misma naturaleza en los cinco años anteriores, con imposición de sanción que sea firme.

**Artículo 85. Órganos competentes.**

1. La imposición de las sanciones previstas en este título exigirá la previa incoación del correspondiente procedimiento administrativo sancionador. El órgano competente para acordar la iniciación del procedimiento será la persona titular del centro directivo de la Consejería competente por razón de la materia en cuyo ámbito se produzcan los hechos o conductas tipificadas como infracciones en esta ley.

2. En el acuerdo de inicio del procedimiento sancionador se establecerá el órgano que deba instruir el procedimiento.

3. Los órganos competentes para la imposición de las sanciones por la comisión de infracciones previstas en esta ley serán:

a) La persona titular del Instituto Andaluz de la Mujer, para la imposición de sanciones por infracciones leves.

b) La persona titular de la Consejería competente en materia de igualdad, para la imposición de sanciones por infracciones graves.

c) El Consejo de Gobierno de la Junta de Andalucía, para la imposición de sanciones por infracciones muy graves.

4. Sin perjuicio de las atribuciones a las que se refieren los apartados 1, 2 y 3, la autoridad competente para incoar y resolver los correspondientes procedimientos sancionadores por la comisión de las infracciones contempladas en los artículos 76.e) y 77.c) de la presente ley será el Consejo Audiovisual de Andalucía, de acuerdo con las atribuciones conferidas al mismo por el artículo 4.16 de la Ley 1/2004, de 17 de diciembre, de creación del Consejo Audiovisual de Andalucía.

5. En el supuesto contemplado en el artículo 76.d) la instrucción del procedimiento, propuesta e imposición de sanciones será la Consejería competente en materia de educación, con la debida separación entre la fase instructora y la sancionadora.

**Artículo 86. Procedimiento sancionador.**

Los órganos competentes para iniciar, instruir y resolver los procedimientos sancionadores deben aplicar la normativa de procedimiento sancionador a los ámbitos de competencia de la Administración de la Junta de Andalucía, de acuerdo con los principios de legalidad, competencia, irretroactividad, tipicidad, responsabilidad, proporcionalidad, prescripción, prohibición de doble sanción, presunción de inocencia y prohibición de analogía.

**Disposición adicional única. Modificación del artículo 30 de la Ley 10/1988, de 29 de diciembre, de Presupuesto de la Comunidad Autónoma de Andalucía para 1989.**

Se añade un nuevo apartado 2 bis al artículo 30 de la Ley 10/1988, de 29 de diciembre, de Presupuestos de la Comunidad Autónoma de Andalucía para 1989, en los siguientes términos:

«Apartado 2 bis. Además de lo establecido en el apartado anterior, el Instituto Andaluz de la Mujer, como organismo autónomo adscrito a la Consejería competente en materia de igualdad, será el encargado de la coordinación de las políticas de igualdad.»

**Disposición transitoria única.**

Los presupuestos de la Junta de Andalucía consignarán las previsiones económicas necesarias para el desarrollo de la presente ley.

**Disposición derogatoria única. Derogación normativa.**

Quedan derogadas todas aquellas disposiciones, de igual o inferior rango, que se opongan a lo previsto en la presente ley y, de forma expresa, el artículo 140 de la

Ley 18/2003, de 29 de diciembre, por la que se aprueban medidas fiscales y administrativas; el apartado 3 a) del artículo 30, de la Ley 10/1988, de 29 de diciembre, de Presupuesto de la Comunidad Autónoma de Andalucía para 1989, por el que se crea el Consejo Rector del Instituto Andaluz de la Mujer.

**Disposición final primera.** *Desarrollo reglamentario.*

Se autoriza al Consejo de Gobierno de la Junta de Andalucía para dictar las disposiciones necesarias para el desarrollo normativo y ejecución de la presente ley.

**Disposición final segunda.** *Entrada en vigor.*

La presente Ley entrará en vigor el día siguiente al de su publicación en el Boletín Oficial de la Junta de Andalucía.

Sevilla, 26 de noviembre de 2007.

MANUEL CHAVES GONZÁLEZ,  
Presidente

Este texto consolidado no tiene valor jurídico.



## LEGISLACIÓN CONSOLIDADA

---

### Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de Riesgos Laborales.

Jefatura del Estado  
«BOE» núm. 269, de 10 de noviembre de 1995  
Referencia: BOE-A-1995-24292

---

### ÍNDICE

<i>Preámbulo</i> . . . . .	5
CAPÍTULO I. Objeto, ámbito de aplicación y definiciones. . . . .	8
Artículo 1. Normativa sobre prevención de riesgos laborales. . . . .	8
Artículo 2. Objeto y carácter de la norma. . . . .	9
Artículo 3. Ambito de aplicación. . . . .	9
Artículo 4. Definiciones. . . . .	10
CAPÍTULO II. Política en materia de prevención de riesgos para proteger la seguridad y la salud en el trabajo. . . . .	10
Artículo 5. Objetivos de la política. . . . .	10
Artículo 6. Normas reglamentarias. . . . .	11
Artículo 7. Actuaciones de las Administraciones públicas competentes en materia laboral. . . . .	12
Artículo 8. Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo. . . . .	12
Artículo 9. Inspección de Trabajo y Seguridad Social. . . . .	13
Artículo 10. Actuaciones de las Administraciones públicas competentes en materia sanitaria. . . . .	14
Artículo 11. Coordinación administrativa. . . . .	15
Artículo 12. Participación de empresarios y trabajadores. . . . .	15
Artículo 13. Comisión Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo. . . . .	15
CAPÍTULO III. Derechos y obligaciones. . . . .	16
Artículo 14. Derecho a la protección frente a los riesgos laborales. . . . .	16

Artículo 15. Principios de la acción preventiva. . . . .	16
Artículo 16. Plan de prevención de riesgos laborales, evaluación de los riesgos y planificación de la actividad preventiva. . . . .	17
Artículo 17. Equipos de trabajo y medios de protección. . . . .	18
Artículo 18. Información, consulta y participación de los trabajadores. . . . .	18
Artículo 19. Formación de los trabajadores. . . . .	19
Artículo 20. Medidas de emergencia. . . . .	19
Artículo 21. Riesgo grave e inminente. . . . .	19
Artículo 22. Vigilancia de la salud. . . . .	20
Artículo 23. Documentación. . . . .	21
Artículo 24. Coordinación de actividades empresariales. . . . .	21
Artículo 25. Protección de trabajadores especialmente sensibles a determinados riesgos. . . . .	22
Artículo 26. Protección de la maternidad. . . . .	22
Artículo 27. Protección de los menores. . . . .	23
Artículo 28. Relaciones de trabajo temporales, de duración determinada y en empresas de trabajo temporal. . . . .	23
Artículo 29. Obligaciones de los trabajadores en materia de prevención de riesgos. . . . .	24
CAPÍTULO IV. Servicios de prevención. . . . .	25
Artículo 30. Protección y prevención de riesgos profesionales. . . . .	25
Artículo 31. Servicios de prevención. . . . .	25
Artículo 32. Prohibición de participación en actividades mercantiles de prevención. . . . .	26
Artículo 32 bis. Presencia de los recursos preventivos. . . . .	27
CAPÍTULO V. Consulta y participación de los trabajadores . . . . .	27
Artículo 33. Consulta de los trabajadores. . . . .	27
Artículo 34. Derechos de participación y representación. . . . .	28
Artículo 35. Delegados de Prevención. . . . .	28
Artículo 36. Competencias y facultades de los Delegados de Prevención. . . . .	29
Artículo 37. Garantías y sigilo profesional de los Delegados de Prevención. . . . .	30
Artículo 38. Comité de Seguridad y Salud. . . . .	31
Artículo 39. Competencias y facultades del Comité de Seguridad y Salud. . . . .	31
Artículo 40. Colaboración con la Inspección de Trabajo y Seguridad Social. . . . .	32
CAPÍTULO VI. Obligaciones de los fabricantes, importadores y suministradores . . . . .	32

**BOLETÍN OFICIAL DEL ESTADO**  
**LEGISLACIÓN CONSOLIDADA**

---

Artículo 41. Obligaciones de los fabricantes, importadores y suministradores. . . . .	32
CAPÍTULO VII. Responsabilidades y sanciones . . . . .	33
Artículo 42. Responsabilidades y su compatibilidad. . . . .	33
Artículo 43. Requerimientos de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social. . . . .	33
Artículo 44. Paralización de trabajos. . . . .	33
Artículo 45. Infracciones administrativas. . . . .	34
Artículo 46. Infracciones leves. . . . .	34
Artículo 47. Infracciones graves. . . . .	34
Artículo 48. Infracciones muy graves. . . . .	34
Artículo 49. Sanciones. . . . .	34
Artículo 50. Reincidencia. . . . .	34
Artículo 51. Prescripción de las infracciones. . . . .	34
Artículo 52. Competencias sancionadoras. . . . .	34
Artículo 53. Suspensión o cierre del centro de trabajo. . . . .	35
Artículo 54. Limitaciones a la facultad de contratar con la Administración. . . . .	35
<i>Disposiciones adicionales</i> . . . . .	35
Disposición adicional primera. Definiciones a efectos de Seguridad Social. . . . .	35
Disposición adicional segunda. Reordenación orgánica. . . . .	35
Disposición adicional tercera. Carácter básico. . . . .	35
Disposición adicional cuarta. Designación de Delegados de Prevención en supuestos especiales. . . . .	36
Disposición adicional quinta. Fundación. . . . .	36
Disposición adicional sexta. Constitución de la Comisión Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo. . . . .	37
Disposición adicional séptima. Cumplimiento de la normativa de transporte de mercancías peligrosas. . . . .	37
Disposición adicional octava. Planes de organización de actividades preventivas. . . . .	37
Disposición adicional novena. Establecimientos militares. . . . .	37
Disposición adicional novena bis. Personal militar. . . . .	37
Disposición adicional décima. Sociedades cooperativas. . . . .	38
Disposición adicional undécima. Modificación del Estatuto de los Trabajadores en materia de permisos retribuidos. . . . .	38
Disposición adicional duodécima. Participación institucional en las Comunidades Autónomas. . . . .	38
Disposición adicional decimotercera. Fondo de Prevención y Rehabilitación. . . . .	38
Disposición adicional decimocuarta. Presencia de recursos preventivos en las obras de construcción. . . . .	38

BOLETÍN OFICIAL DEL ESTADO  
LEGISLACIÓN CONSOLIDADA

---

Disposición adicional decimoquinta. Habilitación de funcionarios públicos. . . . .	38
Disposición adicional decimosexta. Acreditación de la formación. . . . .	39
Disposición adicional decimoséptima. Asesoramiento técnico a las empresas de hasta veinticinco trabajadores. . . . .	39
<i>Disposiciones transitorias</i> . . . . .	39
Disposición transitoria primera. Aplicación de disposiciones más favorables. . . . .	39
Disposición transitoria segunda. . . . .	39
<i>Disposiciones derogatorias</i> . . . . .	39
Disposición derogatoria única. Alcance de la derogación. . . . .	39
<i>Disposiciones finales</i> . . . . .	40
Disposición final primera. Actualización de sanciones. . . . .	40
Disposición final segunda. Entrada en vigor. . . . .	40

TEXTO CONSOLIDADO  
Última modificación: 29 de diciembre de 2014

JUAN CARLOS I

REY DE ESPAÑA

A todos los que la presente vieren y entendieren.

Sabed: Que las Cortes Generales han aprobado y Yo vengo en sancionar la siguiente Ley.

EXPOSICION DE MOTIVOS

1

El artículo 40.2 de la Constitución Española 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.

Este mandato constitucional conlleva la necesidad de desarrollar una política de protección de la salud de los trabajadores mediante la prevención de los riesgos derivados de su trabajo y encuentra en la presente Ley su pilar fundamental. En la misma se configura el marco general en el que habrán de desarrollarse las distintas acciones preventivas, en coherencia con las decisiones de la Unión Europea que ha expresado su ambición de mejorar progresivamente las condiciones de trabajo y de conseguir este objetivo de progreso con una armonización paulatina de esas condiciones en los diferentes países europeos.

De la presencia de España en la Unión Europea se deriva, por consiguiente, la necesidad de armonizar nuestra política con la naciente política comunitaria en esta materia, preocupada, cada vez en mayor medida, por el estudio y tratamiento de la prevención de los riesgos derivados del trabajo. Buena prueba de ello fue la modificación del Tratado constitutivo de la Comunidad Económica Europea por la llamada Acta Unica, a tenor de cuyo artículo 118 A) los Estados miembros vienen, desde su entrada en vigor, promoviendo la mejora del medio de trabajo para conseguir el objetivo antes citado de armonización en el progreso de las condiciones de seguridad y salud de los trabajadores. Este objetivo se ha visto reforzado en el Tratado de la Unión Europea mediante el procedimiento que en el mismo se contempla para la adopción, a través de Directivas, de disposiciones mínimas que habrán de aplicarse progresivamente.

Consecuencia de todo ello ha sido la creación de un acervo jurídico europeo sobre protección de la salud de los trabajadores en el trabajo. De las Directivas que lo configuran, la más significativa es, sin duda, la 89/391/CEE, relativa a la aplicación de las medidas para promover la mejora de la seguridad y de la salud de los trabajadores en el trabajo, que contiene el marco jurídico general en el que opera la política de prevención comunitaria.

La presente Ley transpone al Derecho español la citada Directiva, al tiempo que incorpora al que será nuestro cuerpo básico en esta materia disposiciones de otras Directivas cuya materia exige o aconseja la transposición en una norma de rango legal, como son las Directivas 92/85/CEE, 94/33/CEE y 91/383/CEE, relativas a la protección de la maternidad y de los jóvenes y al tratamiento de las relaciones de trabajo temporales, de duración determinada y en empresas de trabajo temporal.

Así pues, el mandato constitucional contenido en el artículo 40.2 de nuestra ley de leyes y la comunidad jurídica establecida por la Unión Europea en esta materia configuran el soporte básico en que se asienta la presente Ley. Junto a ello, nuestros propios compromisos contraídos con la Organización Internacional del Trabajo a partir de la ratificación del Convenio 155, sobre seguridad y salud de los trabajadores y medio ambiente de trabajo, enriquecen el contenido del texto legal al incorporar sus prescripciones y darles el rango legal adecuado dentro de nuestro sistema jurídico.

2

Pero no es sólo del mandato constitucional y de los compromisos internacionales del Estado español de donde se deriva la exigencia de un nuevo enfoque normativo. Dimana también, en el orden interno, de una doble necesidad: la de poner término, en primer lugar, a la falta de una visión unitaria en la política de prevención de riesgos laborales propia de la dispersión de la normativa vigente, fruto de la acumulación en el tiempo de normas de muy diverso rango y orientación, muchas de ellas anteriores a la propia Constitución española; y, en segundo lugar, la de actualizar regulaciones ya desfasadas y regular situaciones nuevas no contempladas con anterioridad. Necesidades éstas que, si siempre revisten importancia, adquieren especial trascendencia cuando se relacionan con la protección de la seguridad y la salud de los trabajadores en el trabajo, la evolución de cuyas condiciones demanda la permanente actualización de la normativa y su adaptación a las profundas transformaciones experimentadas.

3

Por todo ello, la presente Ley tiene por objeto la determinación del cuerpo básico de garantías y responsabilidades preciso para establecer un adecuado nivel de protección de la salud de los trabajadores frente a los riesgos derivados de las condiciones de trabajo, y ello en el marco de una política coherente, coordinada y eficaz de prevención de los riesgos laborales.

A partir del reconocimiento del derecho de los trabajadores en el ámbito laboral a la protección de su salud e integridad, la Ley establece las diversas obligaciones que, en el ámbito indicado, garantizarán este derecho, así como las actuaciones de las Administraciones públicas que puedan incidir positivamente en la consecución de dicho objetivo.

Al insertarse esta Ley en el ámbito específico de las relaciones laborales, se configura como una referencia legal mínima en un doble sentido: el primero, como Ley que establece un marco legal a partir del cual las normas reglamentarias irán fijando y concretando los aspectos más técnicos de las medidas preventivas; y, el segundo, como soporte básico a partir del cual la negociación colectiva podrá desarrollar su función específica. En este aspecto, la Ley y sus normas reglamentarias constituyen legislación laboral, conforme al artículo 149.1.7.<sup>a</sup> de la Constitución.

Pero, al mismo tiempo -y en ello radica una de las principales novedades de la Ley-, esta norma se aplicará también en el ámbito de las Administraciones públicas, razón por la cual la Ley no solamente posee el carácter de legislación laboral sino que constituye, en sus aspectos fundamentales, norma básica del régimen estatutario de los funcionarios públicos, dictada al amparo de lo dispuesto en el artículo 149.1.18.<sup>a</sup> de la Constitución. Con ello se confirma también la vocación de universalidad de la Ley, en cuanto dirigida a abordar, de manera global y coherente, el conjunto de los problemas derivados de los riesgos relacionados con el trabajo, cualquiera que sea el ámbito en el que el trabajo se preste.

En consecuencia, el ámbito de aplicación de la Ley incluye tanto a los trabajadores vinculados por una relación laboral en sentido estricto, como al personal civil con relación de carácter administrativo o estatutario al servicio de las Administraciones públicas, así como a los socios trabajadores o de trabajo de los distintos tipos de cooperativas, sin más exclusiones que las correspondientes, en el ámbito de la función pública, a determinadas actividades de policía, seguridad, resguardo aduanero, peritaje forense y protección civil cuyas particularidades impidan la aplicación de la Ley, la cual inspirará, no obstante, la normativa específica que se dicte para salvaguardar la seguridad y la salud de los trabajadores en dichas actividades; en sentido similar, la Ley prevé su adaptación a las características propias de los centros y establecimientos militares y de los establecimientos penitenciarios.

4

La política en materia de prevención de riesgos laborales, en cuanto conjunto de actuaciones de los poderes públicos dirigidas a la promoción de la mejora de las condiciones de trabajo para elevar el nivel de protección de la salud y la seguridad de los trabajadores,

se articula en la Ley en base a los principios de eficacia, coordinación y participación, ordenando tanto la actuación de las diversas Administraciones públicas con competencias en materia preventiva, como la necesaria participación en dicha actuación de empresarios y trabajadores, a través de sus organizaciones representativas. En este contexto, la Comisión Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo que se crea se configura como un instrumento privilegiado de participación en la formulación y desarrollo de la política en materia preventiva.

Pero tratándose de una Ley que persigue ante todo la prevención, su articulación no puede descansar exclusivamente en la ordenación de las obligaciones y responsabilidades de los actores directamente relacionados con el hecho laboral. El propósito de fomentar una auténtica cultura preventiva, mediante la promoción de la mejora de la educación en dicha materia en todos los niveles educativos, involucra a la sociedad en su conjunto y constituye uno de los objetivos básicos y de efectos quizás más trascendentes para el futuro de los perseguidos por la presente Ley.

5

La protección del trabajador frente a los riesgos laborales exige una actuación en la empresa que desborda el mero cumplimiento formal de un conjunto predeterminado, más o menos amplio, de deberes y obligaciones empresariales y, más aún, la simple corrección a posteriori de situaciones de riesgo ya manifestadas. La planificación de la prevención desde el momento mismo del diseño del proyecto empresarial, la evaluación inicial de los riesgos inherentes al trabajo y su actualización periódica a medida que se alteren las circunstancias, la ordenación de un conjunto coherente y globalizador de medidas de acción preventiva adecuadas a la naturaleza de los riesgos detectados y el control de la efectividad de dichas medidas constituyen los elementos básicos del nuevo enfoque en la prevención de riesgos laborales que la Ley plantea. Y, junto a ello, claro está, la información y la formación de los trabajadores dirigidas a un mejor conocimiento tanto del alcance real de los riesgos derivados del trabajo como de la forma de prevenirlos y evitarlos, de manera adaptada a las peculiaridades de cada centro de trabajo, a las características de las personas que en él desarrollan su prestación laboral y a la actividad concreta que realizan.

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

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

Instrumento fundamental de la acción preventiva en la empresa es la obligación regulada en el capítulo IV de estructurar dicha acción a través de la actuación de uno o varios trabajadores de la empresa específicamente designados para ello, de la constitución de un servicio de prevención o del recurso a un servicio de prevención ajeno a la empresa. De esta manera, la Ley combina la necesidad de una actuación ordenada y formalizada de las actividades de prevención con el reconocimiento de la diversidad de situaciones a las que la Ley se dirige en cuanto a la magnitud, complejidad e intensidad de los riesgos inherentes a las mismas, otorgando un conjunto suficiente de posibilidades, incluida la eventual participación de las Mutuas de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales, para organizar de manera racional y flexible el desarrollo de la acción preventiva, garantizando en todo caso tanto la suficiencia del modelo de organización elegido, como la independencia y

protección de los trabajadores que, organizados o no en un servicio de prevención, tengan atribuidas dichas funciones.

6

El capítulo V regula, de forma detallada, los derechos de consulta y participación de los trabajadores en relación con las cuestiones que afectan a la seguridad y salud en el trabajo. Partiendo del sistema de representación colectiva vigente en nuestro país, la Ley atribuye a los denominados Delegados de Prevención -elegidos por y entre los representantes del personal en el ámbito de los respectivos órganos de representación- el ejercicio de las funciones especializadas en materia de prevención de riesgos en el trabajo, otorgándoles para ello las competencias, facultades y garantías necesarias. Junto a ello, el Comité de Seguridad y Salud, continuando la experiencia de actuación de una figura arraigada y tradicional de nuestro ordenamiento laboral, se configura como el órgano de encuentro entre dichos representantes y el empresario para el desarrollo de una participación equilibrada en materia de prevención de riesgos.

Todo ello sin perjuicio de las posibilidades que otorga la Ley a la negociación colectiva para articular de manera diferente los instrumentos de participación de los trabajadores, incluso desde el establecimiento de ámbitos de actuación distintos a los propios del centro de trabajo, recogiendo con ello diferentes experiencias positivas de regulación convencional cuya vigencia, plenamente compatible con los objetivos de la Ley, se salvaguarda a través de la disposición transitoria de ésta.

7

Tras regularse en el capítulo VI las obligaciones básicas que afectan a los fabricantes, importadores y suministradores de maquinaria, equipos, productos y útiles de trabajo, que enlazan con la normativa comunitaria de mercado interior dictada para asegurar la exclusiva comercialización de aquellos productos y equipos que ofrezcan los mayores niveles de seguridad para los usuarios, la Ley aborda en el capítulo VII la regulación de las responsabilidades y sanciones que deben garantizar su cumplimiento, incluyendo la tipificación de las infracciones y el régimen sancionador correspondiente.

Finalmente, la disposición adicional quinta viene a ordenar la creación de una fundación, bajo el protectorado del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social y con participación, tanto de las Administraciones públicas como de las organizaciones representativas de empresarios y trabajadores, cuyo fin primordial será la promoción, especialmente en las pequeñas y medianas empresas, de actividades destinadas a la mejora de las condiciones de seguridad y salud en el trabajo. Para permitir a la fundación el desarrollo de sus actividades, se dotará a la misma por parte del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social de un patrimonio procedente del exceso de excedentes de la gestión realizada por las Mutuas de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales.

Con ello se refuerzan, sin duda, los objetivos de responsabilidad, cooperación y participación que inspiran la Ley en su conjunto.

8

El proyecto de Ley, cumpliendo las prescripciones legales sobre la materia, ha sido sometido a la consideración del Consejo Económico y Social, del Consejo General del Poder Judicial y del Consejo de Estado.

## CAPÍTULO I

### Objeto, ámbito de aplicación y definiciones

#### **Artículo 1.** *Normativa sobre prevención de riesgos laborales.*

La normativa sobre prevención de riesgos laborales está constituida por la presente Ley, sus disposiciones de desarrollo o complementarias y cuantas otras normas, legales o

convencionales, contengan prescripciones relativas a la adopción de medidas preventivas en el ámbito laboral o susceptibles de producirlas en dicho ámbito.

**Artículo 2.** *Objeto y carácter de la norma.*

1. La presente Ley tiene por objeto promover la seguridad y la salud de los trabajadores mediante la aplicación de medidas y el desarrollo de las actividades necesarias para la prevención de riesgos derivados del trabajo.

A tales efectos, esta Ley establece los principios generales relativos a la prevención de los riesgos profesionales para la protección de la seguridad y de la salud, la eliminación o disminución de los riesgos derivados del trabajo, la información, la consulta, la participación equilibrada y la formación de los trabajadores en materia preventiva, en los términos señalados en la presente disposición.

Para el cumplimiento de dichos fines, la presente Ley regula las actuaciones a desarrollar por las Administraciones públicas, así como por los empresarios, los trabajadores y sus respectivas organizaciones representativas.

2. Las disposiciones de carácter laboral contenidas en esta Ley y en sus normas reglamentarias tendrán en todo caso el carácter de Derecho necesario mínimo indisponible, pudiendo ser mejoradas y desarrolladas en los convenios colectivos.

**Artículo 3.** *Ambito de aplicación.*

1. Esta Ley y sus normas de desarrollo serán de aplicación tanto en el ámbito de las relaciones laborales reguladas en el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, como en el de las relaciones de carácter administrativo o estatutario del personal al servicio de las Administraciones Públicas, con las peculiaridades que, en este caso, se contemplan en la presente Ley o en sus normas de desarrollo. Ello sin perjuicio del cumplimiento de las obligaciones específicas que se establecen para fabricantes, importadores y suministradores, y de los derechos y obligaciones que puedan derivarse para los trabajadores autónomos. Igualmente serán aplicables a las sociedades cooperativas, constituidas de acuerdo con la legislación que les sea de aplicación, en las que existan socios cuya actividad consista en la prestación de un trabajo personal, con las peculiaridades derivadas de su normativa específica.

Cuando en la presente Ley se haga referencia a trabajadores y empresarios, se entenderán también comprendidos en estos términos, respectivamente, de una parte, el personal con relación de carácter administrativo o estatutario y la Administración pública para la que presta servicios, en los términos expresados en la disposición adicional tercera de esta Ley, y, de otra, los socios de las cooperativas a que se refiere el párrafo anterior y las sociedades cooperativas para las que prestan sus servicios.

2. La presente Ley no será de aplicación en aquellas actividades cuyas particularidades lo impidan en el ámbito de las funciones públicas de:

- Policía, seguridad y resguardo aduanero.
- Servicios operativos de protección civil y peritaje forense en los casos de grave riesgo, catástrofe y calamidad pública.
- Fuerzas Armadas y actividades militares de la Guardia Civil.

No obstante, esta Ley inspirará la normativa específica que se dicte para regular la protección de la seguridad y la salud de los trabajadores que prestan sus servicios en las indicadas actividades.

3. En los centros y establecimientos militares será de aplicación lo dispuesto en la presente Ley, con las particularidades previstas en su normativa específica.

En los establecimientos penitenciarios, se adaptarán a la presente Ley aquellas actividades cuyas características justifiquen una regulación especial, lo que se llevará a efecto en los términos señalados en la Ley 7/1990, de 19 de julio, sobre negociación colectiva y participación en la determinación de las condiciones de trabajo de los empleados públicos.

4. La presente Ley tampoco será de aplicación a la relación laboral de carácter especial del servicio del hogar familiar. No obstante lo anterior, el titular del hogar familiar está

obligado a cuidar de que el trabajo de sus empleados se realice en las debidas condiciones de seguridad e higiene.

**Artículo 4. Definiciones.**

A efectos de la presente Ley y de las normas que la desarrollen:

1.º Se entenderá por «prevención» el conjunto de actividades o medidas adoptadas o previstas en todas las fases de actividad de la empresa con el fin de evitar o disminuir los riesgos derivados del trabajo.

2.º Se entenderá como «riesgo laboral» la posibilidad de que un trabajador sufra un determinado daño derivado del trabajo. Para calificar un riesgo desde el punto de vista de su gravedad, se valorarán conjuntamente la probabilidad de que se produzca el daño y la severidad del mismo.

3.º Se considerarán como «daños derivados del trabajo» las enfermedades, patologías o lesiones sufridas con motivo u ocasión del trabajo.

4.º Se entenderá como «riesgo laboral grave e inminente» aquel que resulte probable racionalmente que se materialice en un futuro inmediato y pueda suponer un daño grave para la salud de los trabajadores.

En el caso de exposición a agentes susceptibles de causar daños graves a la salud de los trabajadores, se considerará que existe un riesgo grave e inminente cuando sea probable racionalmente que se materialice en un futuro inmediato una exposición a dichos agentes de la que puedan derivarse daños graves para la salud, aun cuando éstos no se manifiesten de forma inmediata.

5.º Se entenderán como procesos, actividades, operaciones, equipos o productos «potencialmente peligrosos» aquellos que, en ausencia de medidas preventivas específicas, originen riesgos para la seguridad y la salud de los trabajadores que los desarrollan o utilizan.

6.º Se entenderá como «equipo de trabajo» cualquier máquina, aparato, instrumento o instalación utilizada en el trabajo.

7.º Se entenderá como «condición de trabajo» cualquier característica del mismo que pueda tener una influencia significativa en la generación de riesgos para la seguridad y la salud del trabajador. Quedan específicamente incluidas en esta definición:

a) Las características generales de los locales, instalaciones, equipos, productos y demás útiles existentes en el centro de trabajo.

b) La naturaleza de los agentes físicos, químicos y biológicos presentes en el ambiente de trabajo y sus correspondientes intensidades, concentraciones o niveles de presencia.

c) Los procedimientos para la utilización de los agentes citados anteriormente que influyan en la generación de los riesgos mencionados.

d) Todas aquellas otras características del trabajo, incluidas las relativas a su organización y ordenación, que influyan en la magnitud de los riesgos a que esté expuesto el trabajador.

8.º Se entenderá por «equipo de protección individual» cualquier equipo destinado a ser llevado o sujetado por el trabajador para que le proteja de uno o varios riesgos que puedan amenazar su seguridad o su salud en el trabajo, así como cualquier complemento o accesorio destinado a tal fin.

## CAPÍTULO II

### **Política en materia de prevención de riesgos para proteger la seguridad y la salud en el trabajo**

**Artículo 5. Objetivos de la política.**

1. La política en materia de prevención tendrá por objeto la promoción de la mejora de las condiciones de trabajo dirigida a elevar el nivel de protección de la seguridad y la salud de los trabajadores en el trabajo.

Dicha política se llevará a cabo por medio de las normas reglamentarias y de las actuaciones administrativas que correspondan y, en particular, las que se regulan en este

capítulo, que se orientarán a la coordinación de las distintas Administraciones públicas competentes en materia preventiva y a que se armonicen con ellas las actuaciones que conforme a esta Ley correspondan a sujetos públicos y privados, a cuyo fin:

a) La Administración General del Estado, las Administraciones de las Comunidades Autónomas y las entidades que integran la Administración local se prestarán cooperación y asistencia para el eficaz ejercicio de sus respectivas competencias en el ámbito de lo previsto en este artículo.

b) La elaboración de la política preventiva se llevará a cabo con la participación de los empresarios y de los trabajadores a través de sus organizaciones empresariales y sindicales más representativas.

2. A los fines previstos en el apartado anterior las Administraciones públicas promoverán la mejora de la educación en materia preventiva en los diferentes niveles de enseñanza y de manera especial en la oferta formativa correspondiente al sistema nacional de cualificaciones profesionales, así como la adecuación de la formación de los recursos humanos necesarios para la prevención de los riesgos laborales.

En el ámbito de la Administración General del Estado se establecerá una colaboración permanente entre el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social y los Ministerios que correspondan, en particular los de Educación y Ciencia y de Sanidad y Consumo, al objeto de establecer los niveles formativos y especializaciones idóneas, así como la revisión permanente de estas enseñanzas, con el fin de adaptarlas a las necesidades existentes en cada momento.

3. Del mismo modo, las Administraciones públicas fomentarán aquellas actividades desarrolladas por los sujetos a que se refiere el apartado 1 del artículo segundo, en orden a la mejora de las condiciones de seguridad y salud en el trabajo y la reducción de los riesgos laborales, la investigación o fomento de nuevas formas de protección y la promoción de estructuras eficaces de prevención.

Para ello podrán adoptar programas específicos dirigidos a promover la mejora del ambiente de trabajo y el perfeccionamiento de los niveles de protección. Los programas podrán instrumentarse a través de la concesión de los incentivos que reglamentariamente se determinen que se destinarán especialmente a las pequeñas y medianas empresas.

4. Las Administraciones públicas promoverán la efectividad del principio de igualdad entre mujeres y hombres, considerando las variables relacionadas con el sexo tanto en los sistemas de recogida y tratamiento de datos como en el estudio e investigación generales en materia de prevención de riesgos laborales, con el objetivo de detectar y prevenir posibles situaciones en las que los daños derivados del trabajo puedan aparecer vinculados con el sexo de los trabajadores.

5. La política en materia de prevención de riesgos laborales deberá promover la integración eficaz de la prevención de riesgos laborales en el sistema de gestión de la empresa.

Igualmente, la política en materia de seguridad y salud en el trabajo tendrá en cuenta las necesidades y dificultades específicas de las pequeñas y medianas empresas. A tal efecto, en el procedimiento de elaboración de las disposiciones de carácter general en materia de prevención de riesgos laborales deberá incorporarse un informe sobre su aplicación en las pequeñas y medianas empresas que incluirá, en su caso, las medidas particulares que para éstas se contemplen.

#### **Artículo 6. Normas reglamentarias.**

1. El Gobierno, a través de las correspondientes normas reglamentarias y previa consulta a las organizaciones sindicales y empresariales más representativas, regulará las materias que a continuación se relacionan:

a) Requisitos mínimos que deben reunir las condiciones de trabajo para la protección de la seguridad y la salud de los trabajadores.

b) Limitaciones o prohibiciones que afectarán a las operaciones, los procesos y las exposiciones laborales a agentes que entrañen riesgos para la seguridad y la salud de los trabajadores. Específicamente podrá establecerse el sometimiento de estos procesos u

operaciones a trámites de control administrativo, así como, en el caso de agentes peligrosos, la prohibición de su empleo.

c) Condiciones o requisitos especiales para cualquiera de los supuestos contemplados en el apartado anterior, tales como la exigencia de un adiestramiento o formación previa o la elaboración de un plan en el que se contengan las medidas preventivas a adoptar.

d) Procedimientos de evaluación de los riesgos para la salud de los trabajadores, normalización de metodologías y guías de actuación preventiva.

e) Modalidades de organización, funcionamiento y control de los servicios de prevención, considerando las peculiaridades de las pequeñas empresas con el fin de evitar obstáculos innecesarios para su creación y desarrollo, así como capacidades y aptitudes que deban reunir los mencionados servicios y los trabajadores designados para desarrollar la acción preventiva.

f) Condiciones de trabajo o medidas preventivas específicas en trabajos especialmente peligrosos, en particular si para los mismos están previstos controles médicos especiales, o cuando se presenten riesgos derivados de determinadas características o situaciones especiales de los trabajadores.

g) Procedimiento de calificación de las enfermedades profesionales, así como requisitos y procedimientos para la comunicación e información a la autoridad competente de los daños derivados del trabajo.

2. Las normas reglamentarias indicadas en el apartado anterior se ajustarán, en todo caso, a los principios de política preventiva establecidos en esta Ley, mantendrán la debida coordinación con la normativa sanitaria y de seguridad industrial y serán objeto de evaluación y, en su caso, de revisión periódica, de acuerdo con la experiencia en su aplicación y el progreso de la técnica.

#### **Artículo 7.** *Actuaciones de las Administraciones públicas competentes en materia laboral.*

1. En cumplimiento de lo dispuesto en la presente Ley, las Administraciones públicas competentes en materia laboral desarrollarán funciones de promoción de la prevención, asesoramiento técnico, vigilancia y control del cumplimiento por los sujetos comprendidos en su ámbito de aplicación de la normativa de prevención de riesgos laborales, y sancionarán las infracciones a dicha normativa, en los siguientes términos:

a) Promoviendo la prevención y el asesoramiento a desarrollar por los órganos técnicos en materia preventiva, incluidas la asistencia y cooperación técnica, la información, divulgación, formación e investigación en materia preventiva, así como el seguimiento de las actuaciones preventivas que se realicen en las empresas para la consecución de los objetivos previstos en esta Ley.

b) Velando por el cumplimiento de la normativa sobre prevención de riesgos laborales mediante las actuaciones de vigilancia y control. A estos efectos, prestarán el asesoramiento y la asistencia técnica necesarios para el mejor cumplimiento de dicha normativa y desarrollarán programas específicos dirigidos a lograr una mayor eficacia en el control.

c) Sancionando el incumplimiento de la normativa de prevención de riesgos laborales por los sujetos comprendidos en el ámbito de aplicación de la presente Ley, con arreglo a lo previsto en el capítulo VII de la misma.

2. Las funciones de las Administraciones públicas competentes en materia laboral que se señalan en el apartado 1 continuarán siendo desarrolladas, en lo referente a los trabajos en minas, canteras y túneles que exijan la aplicación de técnica minera, a los que impliquen fabricación, transporte, almacenamiento, manipulación y utilización de explosivos o el empleo de energía nuclear, por los órganos específicos contemplados en su normativa reguladora.

Las competencias previstas en el apartado anterior se entienden sin perjuicio de lo establecido en la legislación específica sobre productos e instalaciones industriales.

#### **Artículo 8.** *Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo.*

1. El Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo es el órgano científico técnico especializado de la Administración General del Estado que tiene como misión el análisis y estudio de las condiciones de seguridad y salud en el trabajo, así como la

promoción y apoyo a la mejora de las mismas. Para ello establecerá la cooperación necesaria con los órganos de las Comunidades Autónomas con competencias en esta materia.

El Instituto, en cumplimiento de esta misión, tendrá las siguientes funciones:

a) Asesoramiento técnico en la elaboración de la normativa legal y en el desarrollo de la normalización, tanto a nivel nacional como internacional.

b) Promoción y, en su caso, realización de actividades de formación, información, investigación, estudio y divulgación en materia de prevención de riesgos laborales, con la adecuada coordinación y colaboración, en su caso, con los órganos técnicos en materia preventiva de las Comunidades Autónomas en el ejercicio de sus funciones en esta materia.

c) Apoyo técnico y colaboración con la Inspección de Trabajo y Seguridad Social en el cumplimiento de su función de vigilancia y control, prevista en el artículo 9 de la presente Ley, en el ámbito de las Administraciones públicas.

d) Colaboración con organismos internacionales y desarrollo de programas de cooperación internacional en este ámbito, facilitando la participación de las Comunidades Autónomas.

e) Cualesquiera otras que sean necesarias para el cumplimiento de sus fines y le sean encomendadas en el ámbito de sus competencias, de acuerdo con la Comisión Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo regulada en el artículo 13 de esta Ley, con la colaboración, en su caso, de los órganos técnicos de las Comunidades Autónomas con competencias en la materia.

2. El Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo, en el marco de sus funciones, velará por la coordinación, apoyará el intercambio de información y las experiencias entre las distintas Administraciones públicas y especialmente fomentará y prestará apoyo a la realización de actividades de promoción de la seguridad y de la salud por las Comunidades Autónomas.

Asimismo, prestará, de acuerdo con las Administraciones competentes, apoyo técnico especializado en materia de certificación, ensayo y acreditación.

3. En relación con las Instituciones de la Unión Europea, el Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo actuará como centro de referencia nacional, garantizando la coordinación y transmisión de la información que deberá facilitar a escala nacional, en particular respecto a la Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo y su Red.

4. El Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo ejercerá la Secretaría General de la Comisión Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo, prestándole la asistencia técnica y científica necesaria para el desarrollo de sus competencias.

#### **Artículo 9. Inspección de Trabajo y Seguridad Social.**

1. Corresponde a la Inspección de Trabajo y Seguridad Social la función de la vigilancia y control de la normativa sobre prevención de riesgos laborales.

En cumplimiento de esta misión, tendrá las siguientes funciones:

a) Vigilar el cumplimiento de la normativa sobre prevención de riesgos laborales, así como de las normas jurídico-técnicas que incidan en las condiciones de trabajo en materia de prevención, aunque no tuvieran la calificación directa de normativa laboral, proponiendo a la autoridad laboral competente la sanción correspondiente, cuando comprobase una infracción a la normativa sobre prevención de riesgos laborales, de acuerdo con lo previsto en el capítulo VII de la presente Ley.

b) Asesorar e informar a las empresas y a los trabajadores sobre la manera más efectiva de cumplir las disposiciones cuya vigilancia tiene encomendada.

c) Elaborar los informes solicitados por los Juzgados de lo Social en las demandas deducidas ante los mismos en los procedimientos de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales.

d) Informar a la autoridad laboral sobre los accidentes de trabajo mortales, muy graves o graves, y sobre aquellos otros en que, por sus características o por los sujetos afectados, se considere necesario dicho informe, así como sobre las enfermedades profesionales en las que concurren dichas calificaciones y, en general, en los supuestos en que aquélla lo solicite

respecto del cumplimiento de la normativa legal en materia de prevención de riesgos laborales.

e) Comprobar y favorecer el cumplimiento de las obligaciones asumidas por los servicios de prevención establecidos en la presente Ley.

f) Ordenar la paralización inmediata de trabajos cuando, a juicio del inspector, se advierta la existencia de riesgo grave e inminente para la seguridad o salud de los trabajadores.

2. Las Administraciones General del Estado y de las comunidades autónomas adoptarán, en sus respectivos ámbitos de competencia, las medidas necesarias para garantizar la colaboración pericial y el asesoramiento técnico necesarios a la Inspección de Trabajo y Seguridad Social que, en el ámbito de la Administración General del Estado serán prestados por el Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo.

Estas Administraciones públicas elaborarán y coordinarán planes de actuación, en sus respectivos ámbitos competenciales y territoriales, para contribuir al desarrollo de las actuaciones preventivas en las empresas, especialmente las de mediano y pequeño tamaño y las de sectores de actividad con mayor nivel de riesgo o de siniestralidad, a través de acciones de asesoramiento, de información, de formación y de asistencia técnica.

En el ejercicio de tales cometidos, los funcionarios públicos de las citadas Administraciones que ejerzan labores técnicas en materia de prevención de riesgos laborales a que se refiere el párrafo anterior, podrán desempeñar funciones de asesoramiento, información y comprobatorias de las condiciones de seguridad y salud en las empresas y centros de trabajo, con el alcance señalado en el apartado 3 de este artículo y con la capacidad de requerimiento a que se refiere el artículo 43 de esta ley, todo ello en la forma que se determine reglamentariamente.

Las referidas actuaciones comprobatorias se programarán por la respectiva Comisión Territorial de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social a que se refiere el artículo 17.2 de la Ley 42/1997, de 14 de noviembre, Ordenadora de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social para su integración en el plan de acción en Seguridad y Salud Laboral de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.

3. Cuando de las actuaciones de comprobación a que se refiere el apartado anterior, se deduzca la existencia de infracción, y siempre que haya mediado incumplimiento de previo requerimiento, el funcionario actuante remitirá informe a la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, en el que se recogerán los hechos comprobados, a efectos de que se levante la correspondiente acta de infracción, si así procediera.

A estos efectos, los hechos relativos a las actuaciones de comprobación de las condiciones materiales o técnicas de seguridad y salud recogidos en tales informes gozarán de la presunción de certeza a que se refiere la disposición adicional cuarta, apartado 2, de la Ley 42/1997, de 14 de noviembre, Ordenadora de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.

4. Las actuaciones previstas en los dos apartados anteriores, estarán sujetas a los plazos establecidos en el artículo 14, apartado 2, de la Ley 42/1997, de 14 de noviembre, Ordenadora de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.

**Artículo 10.** *Actuaciones de las Administraciones públicas competentes en materia sanitaria.*

Las actuaciones de las Administraciones públicas competentes en materia sanitaria referentes a la salud laboral se llevarán a cabo a través de las acciones y en relación con los aspectos señalados en el capítulo IV del Título I de la Ley 14/1986, de 25 de abril, General de Sanidad, y disposiciones dictadas para su desarrollo.

En particular, corresponderá a las Administraciones públicas citadas:

a) El establecimiento de medios adecuados para la evaluación y control de las actuaciones de carácter sanitario que se realicen en las empresas por los servicios de prevención actuantes. Para ello, establecerán las pautas y protocolos de actuación, oídas las sociedades científicas, a los que deberán someterse los citados servicios.

b) La implantación de sistemas de información adecuados que permitan la elaboración, junto con las autoridades laborales competentes, de mapas de riesgos laborales, así como la

realización de estudios epidemiológicos para la identificación y prevención de las patologías que puedan afectar a la salud de los trabajadores, así como hacer posible un rápido intercambio de información.

c) La supervisión de la formación que, en materia de prevención y promoción de la salud laboral, deba recibir el personal sanitario actuante en los servicios de prevención autorizados.

d) La elaboración y divulgación de estudios, investigaciones y estadísticas relacionados con la salud de los trabajadores.

**Artículo 11. Coordinación administrativa.**

La elaboración de normas preventivas y el control de su cumplimiento, la promoción de la prevención, la investigación y la vigilancia epidemiológica sobre riesgos laborales, accidentes de trabajo y enfermedades profesionales determinan la necesidad de coordinar las actuaciones de las Administraciones competentes en materia laboral, sanitaria y de industria para una más eficaz protección de la seguridad y la salud de los trabajadores.

En el marco de dicha coordinación, la Administración competente en materia laboral velará, en particular, para que la información obtenida por la Inspección de Trabajo y Seguridad Social en el ejercicio de las funciones atribuidas a la misma en el apartado 1 del artículo 9 de esta Ley sea puesta en conocimiento de la autoridad sanitaria competente a los fines dispuestos en el artículo 10 de la presente Ley y en el artículo 21 de la Ley 14/1986, de 25 de abril, General de Sanidad, así como de la Administración competente en materia de industria a los efectos previstos en la Ley 21/1992, de 16 de julio, de Industria.

**Artículo 12. Participación de empresarios y trabajadores.**

La participación de empresarios y trabajadores, a través de las organizaciones empresariales y sindicales más representativas, en la planificación, programación, organización y control de la gestión relacionada con la mejora de las condiciones de trabajo y la protección de la seguridad y salud de los trabajadores en el trabajo es principio básico de la política de prevención de riesgos laborales, a desarrollar por las Administraciones públicas competentes en los distintos niveles territoriales.

**Artículo 13. Comisión Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo.**

1. Se crea la Comisión Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo como órgano colegiado asesor de las Administraciones públicas en la formulación de las políticas de prevención y órgano de participación institucional en materia de seguridad y salud en el trabajo.

2. La Comisión estará integrada por un representante de cada una de las Comunidades Autónomas y por igual número de miembros de la Administración General del Estado y, paritariamente con todos los anteriores, por representantes de las organizaciones empresariales y sindicales más representativas.

3. La Comisión conocerá las actuaciones que desarrollen las Administraciones públicas competentes en materia de promoción de la prevención de riesgos laborales, de asesoramiento técnico y de vigilancia y control a que se refieren los artículos 7, 8, 9 y 11 de esta Ley y podrá informar y formular propuestas en relación con dichas actuaciones, específicamente en lo referente a:

- Criterios y programas generales de actuación.
- Proyectos de disposiciones de carácter general.
- Coordinación de las actuaciones desarrolladas por las Administraciones públicas competentes en materia laboral.
- Coordinación entre las Administraciones públicas competentes en materia laboral, sanitaria y de industria.

4. La Comisión adoptará sus acuerdos por mayoría. A tal fin, los representantes de las Administraciones públicas tendrán cada uno un voto y dos los de las organizaciones empresariales y sindicales.

5. La Comisión contará con un Presidente y cuatro Vicepresidentes, uno por cada uno de los grupos que la integran. La Presidencia de la Comisión corresponderá al Secretario

general de Empleo y Relaciones Laborales, recayendo la Vicepresidencia atribuida a la Administración General del Estado en el Subsecretario de Sanidad y Consumo.

6. La Secretaría de la Comisión, como órgano de apoyo técnico y administrativo, recaerá en la Dirección del Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo.

7. La Comisión Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo funcionará en Pleno, en Comisión Permanente o en Grupos de Trabajo, conforme a la normativa que establezca el Reglamento interno que elaborará la propia Comisión.

En lo no previsto en la presente Ley y en el Reglamento interno a que hace referencia el párrafo anterior la Comisión se regirá por la Ley 30/1992, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común.

### CAPÍTULO III

#### Derechos y obligaciones

**Artículo 14.** *Derecho a la protección frente a los riesgos laborales.*

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

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

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

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

2. En cumplimiento del deber de protección, el empresario deberá garantizar la seguridad y la salud de los trabajadores a su servicio en todos los aspectos relacionados con el trabajo. A estos efectos, en el marco de sus responsabilidades, el empresario realizará la prevención de los riesgos laborales mediante la integración de la actividad preventiva en la empresa y la adopción de cuantas medidas sean necesarias para la protección de la seguridad y la salud de los trabajadores, con las especialidades que se recogen en los artículos siguientes en materia de plan de prevención de riesgos laborales, evaluación de riesgos, información, consulta y participación y formación de los trabajadores, actuación en casos de emergencia y de riesgo grave e inminente, vigilancia de la salud, y mediante la constitución de una organización y de los medios necesarios en los términos establecidos en el capítulo IV de esta ley.

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

3. El empresario deberá cumplir las obligaciones establecidas en la normativa sobre prevención de riesgos laborales.

4. Las obligaciones de los trabajadores establecidas en esta Ley, la atribución de funciones en materia de protección y prevención a trabajadores o servicios de la empresa y el recurso al concierto con entidades especializadas para el desarrollo de actividades de prevención complementarán las acciones del empresario, sin que por ello le eximan del cumplimiento de su deber en esta materia, sin perjuicio de las acciones que pueda ejercitar, en su caso, contra cualquier otra persona.

5. El coste de las medidas relativas a la seguridad y la salud en el trabajo no deberá recaer en modo alguno sobre los trabajadores.

**Artículo 15.** *Principios de la acción preventiva.*

1. El empresario aplicará las medidas que integran el deber general de prevención previsto en el artículo anterior, con arreglo a los siguientes principios generales:

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

2. El empresario tomará en consideración las capacidades profesionales de los trabajadores en materia de seguridad y de salud en el momento de encomendarles las tareas.

3. El empresario adoptará las medidas necesarias a fin de garantizar que sólo los trabajadores que hayan recibido información suficiente y adecuada puedan acceder a las zonas de riesgo grave y específico.

4. La efectividad de las medidas preventivas deberá prever las distracciones o imprudencias no temerarias que pudiera cometer el trabajador. Para su adopción se tendrán en cuenta los riesgos adicionales que pudieran implicar determinadas medidas preventivas, las cuales sólo podrán adoptarse cuando la magnitud de dichos riesgos sea sustancialmente inferior a la de los que se pretende controlar y no existan alternativas más seguras.

5. Podrán concertar operaciones de seguro que tengan como fin garantizar como ámbito de cobertura la previsión de riesgos derivados del trabajo, la empresa respecto de sus trabajadores, los trabajadores autónomos respecto a ellos mismos y las sociedades cooperativas respecto a sus socios cuya actividad consista en la prestación de su trabajo personal.

**Artículo 16.** *Plan de prevención de riesgos laborales, evaluación de los riesgos y planificación de la actividad preventiva.*

1. 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 ésta, a través de la implantación y aplicación de un plan de prevención de riesgos laborales a que se refiere el párrafo siguiente.

Este plan de prevención de riesgos laborales deberá incluir 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, en los términos que reglamentariamente se establezcan.

2. Los instrumentos esenciales para la gestión y aplicación del plan de prevención de riesgos, que podrán ser llevados a cabo por fases de forma programada, son la evaluación de riesgos laborales y la planificación de la actividad preventiva a que se refieren los párrafos siguientes:

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

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

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

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

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

2 bis. Las empresas, en atención al número de trabajadores y a la naturaleza y peligrosidad de las actividades realizadas, podrán realizar el plan de prevención de riesgos laborales, la evaluación de riesgos y la planificación de la actividad preventiva de forma simplificada, siempre que ello no suponga una reducción del nivel de protección de la seguridad y salud de los trabajadores y en los términos que reglamentariamente se determinen.

3. Cuando se haya producido un daño para la salud de los trabajadores o cuando, con ocasión de la vigilancia de la salud prevista en el artículo 22, aparezcan indicios de que las medidas de prevención resultan insuficientes, el empresario llevará a cabo una investigación al respecto, a fin de detectar las causas de estos hechos.

#### **Artículo 17.** *Equipos de trabajo y medios de protección.*

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

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

a) La utilización del equipo de trabajo quede reservada a los encargados de dicha utilización.

b) Los trabajos de reparación, transformación, mantenimiento o conservación sean realizados por los trabajadores específicamente capacitados para ello.

2. El empresario deberá proporcionar a sus trabajadores equipos de protección individual adecuados para el desempeño de sus funciones y velar por el uso efectivo de los mismos cuando, por la naturaleza de los trabajos realizados, sean necesarios.

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

#### **Artículo 18.** *Información, consulta y participación de los trabajadores.*

1. A fin de dar cumplimiento al deber de protección establecido en la presente Ley, el empresario adoptará las medidas adecuadas para que los trabajadores reciban todas las informaciones necesarias en relación con:

a) Los riesgos para la seguridad y la salud de los trabajadores en el trabajo, tanto aquellos que afecten a la empresa en su conjunto como a cada tipo de puesto de trabajo o función.

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

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

En las empresas que cuenten con representantes de los trabajadores, la información a que se refiere el presente apartado se facilitará por el empresario a los trabajadores a través de dichos representantes; no obstante, deberá informarse directamente a cada trabajador de los riesgos específicos que afecten a su puesto de trabajo o función y de las medidas de protección y prevención aplicables a dichos riesgos.

2. El empresario deberá consultar a los trabajadores, y permitir su participación, en el marco de todas las cuestiones que afecten a la seguridad y a la salud en el trabajo, de conformidad con lo dispuesto en el capítulo V de la presente Ley.

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.

**Artículo 19. Formación de los trabajadores.**

1. En cumplimiento del deber de protección, el empresario deberá garantizar que cada trabajador reciba una formación teórica y práctica, suficiente y adecuada, en materia preventiva, tanto en el momento de su contratación, cualquiera que sea la modalidad o duración de ésta, como cuando se produzcan cambios en las funciones que desempeñe o se introduzcan nuevas tecnologías o cambios en los equipos de trabajo.

La formación deberá estar centrada específicamente en el puesto de trabajo o función de cada trabajador, adaptarse a la evolución de los riesgos y a la aparición de otros nuevos y repetirse periódicamente, si fuera necesario.

2. La formación a que se refiere el apartado anterior deberá impartirse, siempre que sea posible, dentro de la jornada de trabajo o, en su defecto, en otras horas pero con el descuento en aquélla del tiempo invertido en la misma. La formación se podrá impartir por la empresa mediante medios propios o concertándola con servicios ajenos, y su coste no recaerá en ningún caso sobre los trabajadores.

**Artículo 20. Medidas de emergencia.**

El empresario, teniendo en cuenta el tamaño y la actividad de la empresa, así como la posible presencia de personas ajenas a la misma, deberá analizar las posibles situaciones de emergencia y adoptar las medidas necesarias en materia de primeros auxilios, lucha contra incendios y evacuación de los trabajadores, designando para ello al personal encargado de poner en práctica estas medidas y comprobando periódicamente, en su caso, su correcto funcionamiento. El citado personal deberá poseer la formación necesaria, ser suficiente en número y disponer del material adecuado, en función de las circunstancias antes señaladas.

Para la aplicación de las medidas adoptadas, el empresario deberá organizar las relaciones que sean necesarias con servicios externos a la empresa, en particular en materia de primeros auxilios, asistencia médica de urgencia, salvamento y lucha contra incendios, de forma que quede garantizada la rapidez y eficacia de las mismas.

**Artículo 21. Riesgo grave e inminente.**

1. Cuando los trabajadores estén o puedan estar expuestos a un riesgo grave e inminente con ocasión de su trabajo, el empresario estará obligado a:

a) Informar lo antes posible a todos los trabajadores afectados acerca de la existencia de dicho riesgo y de las medidas adoptadas o que, en su caso, deban adoptarse en materia de protección.

b) Adoptar las medidas y dar las instrucciones necesarias para que, en caso de peligro grave, inminente e inevitable, los trabajadores puedan interrumpir su actividad y, si fuera necesario, abandonar de inmediato el lugar de trabajo. En este supuesto no podrá exigirse a los trabajadores que reanuden su actividad mientras persista el peligro, salvo excepción debidamente justificada por razones de seguridad y determinada reglamentariamente.

c) Disponer lo necesario para que el trabajador que no pudiera ponerse en contacto con su superior jerárquico, ante una situación de peligro grave e inminente para su seguridad, la de otros trabajadores o la de terceros a la empresa, esté en condiciones, habida cuenta de

sus conocimientos y de los medios técnicos puestos a su disposición, de adoptar las medidas necesarias para evitar las consecuencias de dicho peligro.

2. De acuerdo con lo previsto en el apartado 1 del artículo 14 de la presente Ley, el trabajador tendrá derecho a interrumpir su actividad y abandonar el lugar de trabajo, en caso necesario, cuando considere que dicha actividad entraña un riesgo grave e inminente para su vida o su salud.

3. Cuando en el caso a que se refiere el apartado 1 de este artículo el empresario no adopte o no permita la adopción de las medidas necesarias para garantizar la seguridad y la salud de los trabajadores, los representantes legales de éstos podrán acordar, por mayoría de sus miembros, la paralización de la actividad de los trabajadores afectados por dicho riesgo. Tal acuerdo será comunicado de inmediato a la empresa y a la autoridad laboral, la cual, en el plazo de veinticuatro horas, anulará o ratificará la paralización acordada.

El acuerdo a que se refiere el párrafo anterior podrá ser adoptado por decisión mayoritaria de los Delegados de Prevención cuando no resulte posible reunir con la urgencia requerida al órgano de representación del personal.

4. Los trabajadores o sus representantes no podrán sufrir perjuicio alguno derivado de la adopción de las medidas a que se refieren los apartados anteriores, a menos que hubieran obrado de mala fe o cometido negligencia grave.

#### **Artículo 22.** *Vigilancia de la salud.*

1. El empresario garantizará a los trabajadores a su servicio la vigilancia periódica de su estado de salud en función de los riesgos inherentes al trabajo.

Esta vigilancia sólo podrá llevarse a cabo cuando el trabajador preste su consentimiento. De este carácter voluntario sólo se exceptuarán, previo informe de los representantes de los trabajadores, 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.

En todo caso se deberá optar por la realización de aquellos reconocimientos o pruebas que causen las menores molestias al trabajador y que sean proporcionales al riesgo.

2. Las medidas de vigilancia y control de la salud de los trabajadores se llevarán a cabo respetando siempre el derecho a la intimidad y a la dignidad de la persona del trabajador y la confidencialidad de toda la información relacionada con su estado de salud.

3. Los resultados de la vigilancia a que se refiere el apartado anterior serán comunicados a los trabajadores afectados.

4. Los datos relativos a la vigilancia de la salud de los trabajadores no podrán ser usados con fines discriminatorios ni en perjuicio del trabajador.

El acceso a la información médica de carácter personal se limitará al personal médico y a las autoridades sanitarias que lleven a cabo la vigilancia de la salud de los trabajadores, sin que pueda facilitarse al empresario o a otras personas sin consentimiento expreso del trabajador.

No obstante lo anterior, el empresario y las personas u órganos con responsabilidades en materia de prevención serán informados de las conclusiones que se deriven de los reconocimientos efectuados en relación con la aptitud del trabajador para el desempeño del puesto de trabajo o con la necesidad de introducir o mejorar las medidas de protección y prevención, a fin de que puedan desarrollar correctamente sus funciones en materia preventiva.

5. En los supuestos en que la naturaleza de los riesgos inherentes al trabajo lo haga necesario, el derecho de los trabajadores a la vigilancia periódica de su estado de salud deberá ser prolongado más allá de la finalización de la relación laboral, en los términos que reglamentariamente se determinen.

6. Las medidas de vigilancia y control de la salud de los trabajadores se llevarán a cabo por personal sanitario con competencia técnica, formación y capacidad acreditada.

**Artículo 23.** *Documentación.*

1. El empresario deberá elaborar y conservar a disposición de la autoridad laboral la siguiente documentación relativa a las obligaciones establecidas en los artículos anteriores:

a) Plan de prevención de riesgos laborales, conforme a lo previsto en el apartado 1 del artículo 16 de esta ley.

b) Evaluación de los riesgos para la seguridad y la salud en el trabajo, incluido el resultado de los controles periódicos de las condiciones de trabajo y de la actividad de los trabajadores, de acuerdo con lo dispuesto en el párrafo a) del apartado 2 del artículo 16 de esta ley.

c) Planificación de la actividad preventiva, incluidas las medidas de protección y de prevención a adoptar y, en su caso, material de protección que deba utilizarse, de conformidad con el párrafo b) del apartado 2 del artículo 16 de esta ley.

d) Práctica de los controles del estado de salud de los trabajadores previstos en el artículo 22 de esta Ley y conclusiones obtenidas de los mismos en los términos recogidos en el último párrafo del apartado 4 del citado artículo.

e) Relación de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales que hayan causado al trabajador una incapacidad laboral superior a un día de trabajo. En estos casos el empresario realizará, además, la notificación a que se refiere el apartado 3 del presente artículo.

2. En el momento de cesación de su actividad, las empresas deberán remitir a la autoridad laboral la documentación señalada en el apartado anterior.

3. El empresario estará obligado a notificar por escrito a la autoridad laboral los daños para la salud de los trabajadores a su servicio que se hubieran producido con motivo del desarrollo de su trabajo, conforme al procedimiento que se determine reglamentariamente.

4. La documentación a que se hace referencia en el presente artículo deberá también ser puesta a disposición de las autoridades sanitarias al objeto de que éstas puedan cumplir con lo dispuesto en el artículo 10 de la presente Ley y en el artículo 21 de la Ley 14/1986, de 25 de abril, General de Sanidad.

**Artículo 24.** *Coordinación de actividades empresariales.*

1. Cuando en un mismo centro de trabajo desarrollen actividades trabajadores de dos o más empresas, éstas deberán cooperar en la aplicación de la normativa sobre prevención de riesgos laborales. A tal fin, establecerán los medios de coordinación que sean necesarios en cuanto a la protección y prevención de riesgos laborales y la información sobre los mismos a sus respectivos trabajadores, en los términos previstos en el apartado 1 del artículo 18 de esta Ley.

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

3. Las empresas que contraten o subcontraten con otras la realización de obras o servicios correspondientes a la propia actividad de aquéllas y que se desarrollen en sus propios centros de trabajo deberán vigilar el cumplimiento por dichos contratistas y subcontratistas de la normativa de prevención de riesgos laborales.

4. Las obligaciones consignadas en el último párrafo del apartado 1 del artículo 41 de esta Ley serán también de aplicación, respecto de las operaciones contratadas, en los supuestos en que los trabajadores de la empresa contratista o subcontratista no presten servicios en los centros de trabajo de la empresa principal, siempre que tales trabajadores deban operar con maquinaria, equipos, productos, materias primas o útiles proporcionados por la empresa principal.

5. Los deberes de cooperación y de información e instrucción recogidos en los apartados 1 y 2 serán de aplicación respecto de los trabajadores autónomos que desarrollen actividades en dichos centros de trabajo.

6. Las obligaciones previstas en este artículo serán desarrolladas reglamentariamente.

**Artículo 25.** *Protección de trabajadores especialmente sensibles a determinados riesgos.*

1. El empresario garantizará de manera específica la protección de los trabajadores que, por sus propias características personales o estado biológico conocido, incluidos aquellos que tengan reconocida la situación de discapacidad física, psíquica o sensorial, sean especialmente sensibles a los riesgos derivados del trabajo. A tal fin, deberá tener en cuenta dichos aspectos en las evaluaciones de los riesgos y, en función de éstas, adoptará las medidas preventivas y de protección necesarias.

Los trabajadores no serán empleados en aquellos puestos de trabajo en los que, a causa de sus características personales, estado biológico o por su discapacidad física, psíquica o sensorial debidamente reconocida, puedan ellos, los demás trabajadores u otras personas relacionadas con la empresa ponerse en situación de peligro o, en general, cuando se encuentren manifiestamente en estados o situaciones transitorias que no respondan a las exigencias psicofísicas de los respectivos puestos de trabajo.

2. Igualmente, el empresario deberá tener en cuenta en las evaluaciones los factores de riesgo que puedan incidir en la función de procreación de los trabajadores y trabajadoras, en particular por la exposición a agentes físicos, químicos y biológicos que puedan ejercer efectos mutagénicos o de toxicidad para la procreación, tanto en los aspectos de la fertilidad, como del desarrollo de la descendencia, con objeto de adoptar las medidas preventivas necesarias.

**Artículo 26.** *Protección de la maternidad.*

1. La evaluación de los riesgos a que se refiere el artículo 16 de la presente Ley deberá comprender la determinación de la naturaleza, el grado y la duración de la exposición de las trabajadoras en situación de embarazo o parto reciente a agentes, procedimientos o condiciones de trabajo que puedan influir negativamente en la salud de las trabajadoras o del feto, en cualquier actividad susceptible de presentar un riesgo específico. Si los resultados de la evaluación revelasen un riesgo para la seguridad y la salud o una posible repercusión sobre el embarazo o la lactancia de las citadas trabajadoras, el empresario adoptará las medidas necesarias para evitar la exposición a dicho riesgo, a través de una adaptación de las condiciones o del tiempo de trabajo de la trabajadora afectada. Dichas medidas incluirán, cuando resulte necesario, la no realización de trabajo nocturno o de trabajo a turnos.

2. Cuando la adaptación de las condiciones o del tiempo de trabajo no resultase posible o, a pesar de tal adaptación, las condiciones de un puesto de trabajo pudieran influir negativamente en la salud de la trabajadora embarazada o del feto, y así lo certifiquen los Servicios Médicos del Instituto Nacional de la Seguridad Social o de las Mutuas, en función de la Entidad con la que la empresa tenga concertada la cobertura de los riesgos profesionales, con el informe del médico del Servicio Nacional de Salud que asista facultativamente a la trabajadora, ésta deberá desempeñar un puesto de trabajo o función diferente y compatible con su estado. El empresario deberá determinar, previa consulta con los representantes de los trabajadores, la relación de los puestos de trabajo exentos de riesgos a estos efectos.

El cambio de puesto o función se llevará a cabo de conformidad con las reglas y criterios que se apliquen en los supuestos de movilidad funcional y tendrá efectos hasta el momento en que el estado de salud de la trabajadora permita su reincorporación al anterior puesto.

En el supuesto de que, aun aplicando las reglas señaladas en el párrafo anterior, no existiese puesto de trabajo o función compatible, la trabajadora podrá ser destinada a un puesto no correspondiente a su grupo o categoría equivalente, si bien conservará el derecho al conjunto de retribuciones de su puesto de origen.

3. Si dicho cambio de puesto no resultara técnica u objetivamente posible, o no pueda razonablemente exigirse por motivos justificados, podrá declararse el paso de la trabajadora afectada a la situación de suspensión del contrato por riesgo durante el embarazo, contemplada en el artículo 45.1.d) del Estatuto de los Trabajadores, durante el período necesario para la protección de su seguridad o de su salud y mientras persista la imposibilidad de reincorporarse a su puesto anterior o a otro puesto compatible con su estado.

4. Lo dispuesto en los números 1 y 2 de este artículo será también de aplicación durante el período de lactancia natural, si las condiciones de trabajo pudieran influir negativamente en la salud de la mujer o del hijo y así lo certifiquen los Servicios Médicos del Instituto Nacional de la Seguridad Social o de las Mutuas, en función de la Entidad con la que la empresa tenga concertada la cobertura de los riesgos profesionales, con el informe del médico del Servicio Nacional de Salud que asista facultativamente a la trabajadora o a su hijo. Podrá, asimismo, declararse el pase de la trabajadora afectada a la situación de suspensión del contrato por riesgo durante la lactancia natural de hijos menores de nueve meses contemplada en el artículo 45.1.d) del Estatuto de los Trabajadores, si se dan las circunstancias previstas en el número 3 de este artículo.

5. Las trabajadoras embarazadas tendrán derecho a ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto, previo aviso al empresario y justificación de la necesidad de su realización dentro de la jornada de trabajo.

**Artículo 27. Protección de los menores.**

1. Antes de la incorporación al trabajo de jóvenes menores de dieciocho años, y previamente a cualquier modificación importante de sus condiciones de trabajo, el empresario deberá efectuar una evaluación de los puestos de trabajo a desempeñar por los mismos, a fin de determinar la naturaleza, el grado y la duración de su exposición, en cualquier actividad susceptible de presentar un riesgo específico al respecto, a agentes, procesos o condiciones de trabajo que puedan poner en peligro la seguridad o la salud de estos trabajadores.

A tal fin, la evaluación tendrá especialmente en cuenta los riesgos específicos para la seguridad, la salud y el desarrollo de los jóvenes derivados de su falta de experiencia, de su inmadurez para evaluar los riesgos existentes o potenciales y de su desarrollo todavía incompleto.

En todo caso, el empresario informará a dichos jóvenes y a sus padres o tutores que hayan intervenido en la contratación, conforme a lo dispuesto en la letra b) del artículo 7 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores aprobado por el Real Decreto legislativo 1/1995, de 24 de marzo, de los posibles riesgos y de todas las medidas adoptadas para la protección de su seguridad y salud.

2. Teniendo en cuenta los factores anteriormente señalados, el Gobierno establecerá las limitaciones a la contratación de jóvenes menores de dieciocho años en trabajos que presenten riesgos específicos.

**Artículo 28. Relaciones de trabajo temporales, de duración determinada y en empresas de trabajo temporal.**

1. Los trabajadores con relaciones de trabajo temporales o de duración determinada, así como los contratados por empresas de trabajo temporal, deberán disfrutar del mismo nivel de protección en materia de seguridad y salud que los restantes trabajadores de la empresa en la que prestan sus servicios.

La existencia de una relación de trabajo de las señaladas en el párrafo anterior no justificará en ningún caso una diferencia de trato por lo que respecta a las condiciones de trabajo, en lo relativo a cualquiera de los aspectos de la protección de la seguridad y la salud de los trabajadores.

La presente Ley y sus disposiciones de desarrollo se aplicarán plenamente a las relaciones de trabajo señaladas en los párrafos anteriores.

2. El empresario adoptará las medidas necesarias para garantizar que, con carácter previo al inicio de su actividad, los trabajadores a que se refiere el apartado anterior reciban información acerca de los riesgos a los que vayan a estar expuestos, en particular en lo relativo a la necesidad de cualificaciones o aptitudes profesionales determinadas, la exigencia de controles médicos especiales o la existencia de riesgos específicos del puesto de trabajo a cubrir, así como sobre las medidas de protección y prevención frente a los mismos.

Dichos trabajadores recibirán, en todo caso, una formación suficiente y adecuada a las características del puesto de trabajo a cubrir, teniendo en cuenta su cualificación y experiencia profesional y los riesgos a los que vayan a estar expuestos.

3. Los trabajadores a que se refiere el presente artículo tendrán derecho a una vigilancia periódica de su estado de salud, en los términos establecidos en el artículo 22 de esta Ley y en sus normas de desarrollo.

4. El empresario deberá informar a los trabajadores designados para ocuparse de las actividades de protección y prevención o, en su caso, al servicio de prevención previsto en el artículo 31 de esta Ley de la incorporación de los trabajadores a que se refiere el presente artículo, en la medida necesaria para que puedan desarrollar de forma adecuada sus funciones respecto de todos los trabajadores de la empresa.

5. En las relaciones de trabajo a través de empresas de trabajo temporal, la empresa usuaria será responsable de las condiciones de ejecución del trabajo en todo lo relacionado con la protección de la seguridad y la salud de los trabajadores. Corresponderá, además, a la empresa usuaria el cumplimiento de las obligaciones en materia de información previstas en los apartados 2 y 4 del presente artículo.

La empresa de trabajo temporal será responsable del cumplimiento de las obligaciones en materia de formación y vigilancia de la salud que se establecen en los apartados 2 y 3 de este artículo. A tal fin, y sin perjuicio de lo dispuesto en el párrafo anterior, la empresa usuaria deberá informar a la empresa de trabajo temporal, y ésta a los trabajadores afectados, antes de la adscripción de los mismos, acerca de las características propias de los puestos de trabajo a desempeñar y de las cualificaciones requeridas.

La empresa usuaria deberá informar a los representantes de los trabajadores en la misma de la adscripción de los trabajadores puestos a disposición por la empresa de trabajo temporal. Dichos trabajadores podrán dirigirse a estos representantes en el ejercicio de los derechos reconocidos en la presente Ley.

**Artículo 29. Obligaciones de los trabajadores en materia de prevención de riesgos.**

1. 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.

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

1.º 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.

2.º Utilizar correctamente los medios y equipos de protección facilitados por el empresario, de acuerdo con las instrucciones recibidas de éste.

3.º 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.

4.º 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.

5.º 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.

6.º 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.

3. 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 o de falta, en su caso, conforme a lo establecido en la correspondiente

normativa sobre régimen disciplinario de los funcionarios públicos o del personal estatutario al servicio de las Administraciones públicas. Lo dispuesto en este apartado será igualmente aplicable a los socios de las cooperativas cuya actividad consista en la prestación de su trabajo, con las precisiones que se establezcan en sus Reglamentos de Régimen Interno.

#### CAPÍTULO IV

#### Servicios de prevención

**Artículo 30.** *Protección y prevención de riesgos profesionales.*

1. En cumplimiento del deber de prevención de riesgos profesionales, el empresario designará uno o varios trabajadores para ocuparse de dicha actividad, constituirá un servicio de prevención o concertará dicho servicio con una entidad especializada ajena a la empresa.

2. 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, con el alcance que se determine en las disposiciones a que se refiere la letra e) del apartado 1 del artículo 6 de la presente Ley.

Los trabajadores a que se refiere el párrafo anterior colaborarán entre sí y, en su caso, con los servicios de prevención.

3. Para la realización de la actividad de prevención, el empresario deberá facilitar a los trabajadores designados el acceso a la información y documentación a que se refieren los artículos 18 y 23 de la presente Ley.

4. Los trabajadores designados no podrán sufrir ningún perjuicio derivado de sus actividades de protección y prevención de los riesgos profesionales en la empresa. En ejercicio de esta función, dichos trabajadores gozarán, en particular, de las garantías que para los representantes de los trabajadores establecen las letras a), b) y c) del artículo 68 y el apartado 4 del artículo 56 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

Esta garantía alcanzará también a los trabajadores integrantes del servicio de prevención, cuando la empresa decida constituirlo de acuerdo con lo dispuesto en el artículo siguiente.

Los trabajadores a que se refieren los párrafos anteriores deberán guardar sigilo profesional sobre la información relativa a la empresa a la que tuvieran acceso como consecuencia del desempeño de sus funciones.

5. En las empresas de hasta diez trabajadores, el empresario podrá asumir personalmente las funciones señaladas en el apartado 1, siempre que desarrolle de forma habitual su actividad en el centro de trabajo y tenga la capacidad necesaria, en función de los riesgos a que estén expuestos los trabajadores y la peligrosidad de las actividades, con el alcance que se determine en las disposiciones a que se refiere el artículo 6.1.e) de esta Ley. La misma posibilidad se reconoce al empresario que, cumpliendo tales requisitos, ocupe hasta 25 trabajadores, siempre y cuando la empresa disponga de un único centro de trabajo.

6. El empresario que no hubiere concertado el Servicio de prevención con una entidad especializada ajena a la empresa deberá someter su sistema de prevención al control de una auditoría o evaluación externa, en los términos que reglamentariamente se determinen.

7. Las personas o entidades especializadas que pretendan desarrollar la actividad de auditoría del sistema de prevención habrán de contar con una única autorización de la autoridad laboral, que tendrá validez en todo el territorio español. El vencimiento del plazo máximo del procedimiento de autorización sin haberse notificado resolución expresa al interesado permitirá entender desestimada la solicitud por silencio administrativo, con el objeto de garantizar una adecuada protección de los trabajadores.

**Artículo 31.** *Servicios de prevención.*

1. Si la designación de uno o varios trabajadores fuera insuficiente para la realización de las actividades de prevención, en función del tamaño de la empresa, de los riesgos a que están expuestos los trabajadores o de la peligrosidad de las actividades desarrolladas, con el alcance que se establezca en las disposiciones a que se refiere la letra e) del apartado 1 del

artículo 6 de la presente Ley, el empresario deberá recurrir a uno o varios servicios de prevención propios o ajenos a la empresa, que colaborarán cuando sea necesario.

Para el establecimiento de estos servicios en las Administraciones públicas se tendrá en cuenta su estructura organizativa y la existencia, en su caso, de ámbitos sectoriales y descentralizados.

2. Se entenderá como servicio de prevención el conjunto de medios humanos y materiales necesarios para realizar las actividades preventivas a fin de garantizar la adecuada protección de la seguridad y la salud de los trabajadores, asesorando y asistiendo para ello al empresario, a los trabajadores y a sus representantes y a los órganos de representación especializados. Para el ejercicio de sus funciones, el empresario deberá facilitar a dicho servicio el acceso a la información y documentación a que se refiere el apartado 3 del artículo anterior.

3. 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 ella existentes y en lo referente a:

a) El diseño, implantación y aplicación de un plan de prevención de riesgos laborales que permita la integración de la prevención en la empresa.

b) 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 artículo 16 de esta Ley.

c) 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.

d) La información y formación de los trabajadores, en los términos previstos en los artículos 18 y 19 de esta Ley.

e) La prestación de los primeros auxilios y planes de emergencia.

f) La vigilancia de la salud de los trabajadores en relación con los riesgos derivados del trabajo.

Si la empresa no llevara a cabo las actividades preventivas con recursos propios, la asunción de las funciones respecto de las materias descritas en este apartado sólo podrá hacerse por un servicio de prevención ajeno. Lo anterior se entenderá sin perjuicio de cualquiera otra atribución legal o reglamentaria de competencia a otras entidades u organismos respecto de las materias indicadas.

4. El servicio de prevención tendrá carácter interdisciplinario, 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, en función de las siguientes circunstancias:

a) Tamaño de la empresa.

b) Tipos de riesgo a los que puedan encontrarse expuestos los trabajadores.

c) Distribución de riesgos en la empresa.

5. Para poder actuar como servicios de prevención, las entidades especializadas deberán ser objeto de una acreditación por la autoridad laboral, que será única y con validez en todo el territorio español, mediante la comprobación de que reúnen los requisitos que se establezcan reglamentariamente y previa aprobación de la autoridad sanitaria en cuanto a los aspectos de carácter sanitario.

Entre estos requisitos, las entidades especializadas deberán suscribir una póliza de seguro que cubra su responsabilidad en la cuantía que se determine reglamentariamente y sin que aquella constituya el límite de la responsabilidad del servicio.

6. El vencimiento del plazo máximo del procedimiento de acreditación sin haberse notificado resolución expresa al interesado permitirá entender desestimada la solicitud por silencio administrativo, con el objeto de garantizar una adecuada protección de los trabajadores.

**Artículo 32.** *Prohibición de participación en actividades mercantiles de prevención.*

Las Mutuas Colaboradoras con la Seguridad Social no podrán desarrollar las funciones correspondientes a los servicios de prevención ajenos, ni participar con cargo a su

patrimonio histórico en el capital social de una sociedad mercantil en cuyo objeto figure la actividad de prevención.

**Artículo 32 bis.** *Presencia de los recursos preventivos.*

1. La presencia en el centro de trabajo de los recursos preventivos, cualquiera que sea la modalidad de organización de dichos recursos, será necesaria en los siguientes casos:

a) Cuando los riesgos puedan verse agravados o modificados en el desarrollo del proceso o la actividad, por la concurrencia de operaciones diversas que se desarrollan sucesiva o simultáneamente y que hagan preciso el control de la correcta aplicación de los métodos de trabajo.

b) Cuando se realicen actividades o procesos que reglamentariamente sean considerados como peligrosos o con riesgos especiales.

c) 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.

2. Se consideran recursos preventivos, a los que el empresario podrá asignar la presencia, los siguientes:

a) Uno o varios trabajadores designados de la empresa.

b) Uno o varios miembros del servicio de prevención propio de la empresa.

c) Uno o varios miembros del o los servicios de prevención ajenos concertados por la empresa.

Cuando la presencia sea realizada por diferentes recursos preventivos éstos deberán colaborar entre sí.

3. Los recursos preventivos a que se refiere el apartado anterior deberán tener la capacidad suficiente, disponer de los medios necesarios y ser suficientes en número para vigilar el cumplimiento de las actividades preventivas, debiendo permanecer en el centro de trabajo durante el tiempo en que se mantenga la situación que determine su presencia.

4. No obstante lo señalado en los apartados anteriores, el empresario podrá asignar la presencia de forma expresa 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 en las actividades o procesos a que se refiere el apartado 1 y cuenten con la formación preventiva correspondiente, como mínimo, a las funciones del nivel básico.

En este supuesto, tales trabajadores deberán mantener la necesaria colaboración con los recursos preventivos del empresario.

## CAPÍTULO V

### Consulta y participación de los trabajadores

**Artículo 33.** *Consulta de los trabajadores.*

1. El empresario deberá consultar a los trabajadores, con la debida antelación, la adopción de las decisiones relativas a:

a) La planificación y la organización del trabajo en la empresa y la introducción de nuevas tecnologías, en todo lo relacionado con las consecuencias que éstas pudieran tener para la seguridad y la salud de los trabajadores, derivadas de la elección de los equipos, la determinación y la adecuación de las condiciones de trabajo y el impacto de los factores ambientales en el trabajo.

b) La organización y desarrollo de las actividades de protección de la salud y prevención de los riesgos profesionales en la empresa, incluida la designación de los trabajadores encargados de dichas actividades o el recurso a un servicio de prevención externo.

c) La designación de los trabajadores encargados de las medidas de emergencia.

d) Los procedimientos de información y documentación a que se refieren los artículos 18, apartado 1, y 23, apartado 1, de la presente Ley.

e) El proyecto y la organización de la formación en materia preventiva.

f) Cualquier otra acción que pueda tener efectos sustanciales sobre la seguridad y la salud de los trabajadores.

2. En las empresas que cuenten con representantes de los trabajadores, las consultas a que se refiere el apartado anterior se llevarán a cabo con dichos representantes.

**Artículo 34. Derechos de participación y representación.**

1. Los trabajadores tienen derecho a participar en la empresa en las cuestiones relacionadas con la prevención de riesgos en el trabajo.

En las empresas o centros de trabajo que cuenten con seis o más trabajadores, la participación de éstos se canalizará a través de sus representantes y de la representación especializada que se regula en este capítulo.

2. A los Comités de Empresa, a los Delegados de Personal y a los representantes sindicales les corresponde, en los términos que, respectivamente, les reconocen el Estatuto de los Trabajadores, la Ley de Organos de Representación del Personal al Servicio de las Administraciones Públicas y la Ley Orgánica de Libertad Sindical, la defensa de los intereses de los trabajadores en materia de prevención de riesgos en el trabajo. Para ello, los representantes del personal 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.

3. El derecho de participación que se regula en este capítulo se ejercerá en el ámbito de las Administraciones públicas con las adaptaciones que procedan en atención a la diversidad de las actividades que desarrollan y las diferentes condiciones en que éstas se realizan, la complejidad y dispersión de su estructura organizativa y sus peculiaridades en materia de representación colectiva, en los términos previstos en la Ley 7/1990, de 19 de julio, sobre negociación colectiva y participación en la determinación de las condiciones de trabajo de los empleados públicos, pudiéndose establecer ámbitos sectoriales y descentralizados en función del número de efectivos y centros.

Para llevar a cabo la indicada adaptación en el ámbito de la Administración General del Estado, el Gobierno tendrá en cuenta los siguientes criterios:

a) En ningún caso dicha adaptación podrá afectar a las competencias, facultades y garantías que se reconocen en esta Ley a los Delegados de Prevención y a los Comités de Seguridad y Salud.

b) Se deberá establecer el ámbito específico que resulte adecuado en cada caso para el ejercicio de la función de participación en materia preventiva dentro de la estructura organizativa de la Administración. Con carácter general, dicho ámbito será el de los órganos de representación del personal al servicio de las Administraciones públicas, si bien podrán establecerse otros distintos en función de las características de la actividad y frecuencia de los riesgos a que puedan encontrarse expuestos los trabajadores.

c) Cuando en el indicado ámbito existan diferentes órganos de representación del personal, se deberá garantizar una actuación coordinada de todos ellos en materia de prevención y protección de la seguridad y la salud en el trabajo, posibilitando que la participación se realice de forma conjunta entre unos y otros, en el ámbito específico establecido al efecto.

d) Con carácter general, se constituirá un único Comité de Seguridad y Salud en el ámbito de los órganos de representación previstos en la Ley de Organos de Representación del Personal al Servicio de las Administraciones Públicas, que estará integrado por los Delegados de Prevención designados en dicho ámbito, tanto para el personal con relación de carácter administrativo o estatutario como para el personal laboral, y por representantes de la Administración en número no superior al de Delegados. Ello no obstante, podrán constituirse Comités de Seguridad y Salud en otros ámbitos cuando las razones de la actividad y el tipo y frecuencia de los riesgos así lo aconsejen.

**Artículo 35. Delegados de Prevención.**

1. Los Delegados de Prevención son los representantes de los trabajadores con funciones específicas en materia de prevención de riesgos en el trabajo.

2. Los Delegados de Prevención serán designados por y entre los representantes del personal, en el ámbito de los órganos de representación previstos en las normas a que se refiere el artículo anterior, con arreglo a la siguiente escala:

- De 50 a 100 trabajadores: 2 Delegados de Prevención.
- De 101 a 500 trabajadores: 3 Delegados de Prevención.
- De 501 a 1.000 trabajadores: 4 Delegados de Prevención.
- De 1.001 a 2.000 trabajadores: 5 Delegados de Prevención.
- De 2.001 a 3.000 trabajadores: 6 Delegados de Prevención.
- De 3.001 a 4.000 trabajadores: 7 Delegados de Prevención.
- De 4.001 en adelante: 8 Delegados de Prevención.

En las empresas de hasta treinta trabajadores el Delegado de Prevención será el Delegado de Personal. En las empresas de treinta y uno a cuarenta y nueve trabajadores habrá un Delegado de Prevención que será elegido por y entre los Delegados de Personal.

3. A efectos de determinar el número de Delegados de Prevención se tendrán en cuenta los siguientes criterios:

a) Los trabajadores vinculados por contratos de duración determinada superior a un año se computarán como trabajadores fijos de plantilla.

b) Los contratados por término de hasta un año se computarán según el número de días trabajados en el período de un año anterior a la designación. Cada doscientos días trabajados o fracción se computarán como un trabajador más.

4. No obstante lo dispuesto en el presente artículo, en los convenios colectivos podrán establecerse otros sistemas de designación de los Delegados de Prevención, siempre que se garantice que la facultad de designación corresponde a los representantes del personal o a los propios trabajadores.

Asimismo, en la negociación colectiva o mediante los acuerdos a que se refiere el artículo 83, apartado 3, del Estatuto de los Trabajadores podrá acordarse que las competencias reconocidas en esta Ley 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.

Igualmente, en el ámbito de las Administraciones públicas se podrán establecer, en los términos señalados en la Ley 7/1990, de 19 de julio, sobre negociación colectiva y participación en la determinación de las condiciones de trabajo de los empleados públicos, otros sistemas de designación de los Delegados de Prevención y acordarse que las competencias que esta Ley atribuye a éstos puedan ser ejercidas por órganos específicos.

**Artículo 36. Competencias y facultades de los Delegados de Prevención.**

1. Son competencias de los Delegados de Prevención:

- a) Colaborar con la dirección de la empresa en la mejora de la acción preventiva.
- b) Promover y fomentar la cooperación de los trabajadores en la ejecución de la normativa sobre prevención de riesgos laborales.
- c) Ser consultados por el empresario, con carácter previo a su ejecución, acerca de las decisiones a que se refiere el artículo 33 de la presente Ley.
- d) Ejercer una labor de vigilancia y control sobre el cumplimiento de la normativa de prevención de riesgos laborales.

En las empresas que, de acuerdo con lo dispuesto en el apartado 2 del artículo 38 de esta Ley, no cuenten con Comité de Seguridad y Salud por no alcanzar el número mínimo de trabajadores establecido al efecto, las competencias atribuidas a aquél en la presente Ley serán ejercidas por los Delegados de Prevención.

2. En el ejercicio de las competencias atribuidas a los Delegados de Prevención, éstos estarán facultados para:

a) Acompañar a los técnicos en las evaluaciones de carácter preventivo del medio ambiente de trabajo, así como, en los términos previstos en el artículo 40 de esta Ley, a los Inspectores de Trabajo y Seguridad Social en las visitas y verificaciones que realicen en los centros de trabajo para comprobar el cumplimiento de la normativa sobre prevención de riesgos laborales, pudiendo formular ante ellos las observaciones que estimen oportunas.

b) Tener acceso, con las limitaciones previstas en el apartado 4 del artículo 22 de esta Ley, a la información y documentación relativa a las condiciones de trabajo que sean necesarias para el ejercicio de sus funciones y, en particular, a la prevista en los artículos 18 y 23 de esta Ley. Cuando la información esté sujeta a las limitaciones reseñadas, sólo podrá ser suministrada de manera que se garantice el respeto de la confidencialidad.

c) Ser informados por el empresario sobre los daños producidos en la salud de los trabajadores una vez que aquél hubiese tenido conocimiento de ellos, pudiendo presentarse, aún fuera de su jornada laboral, en el lugar de los hechos para conocer las circunstancias de los mismos.

d) Recibir del empresario las informaciones obtenidas por éste procedentes de las personas u órganos encargados de las actividades de protección y prevención en la empresa, así como de los organismos competentes para la seguridad y la salud de los trabajadores, sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 40 de esta Ley en materia de colaboración con la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.

e) Realizar visitas a los lugares de trabajo para ejercer una labor de vigilancia y control del estado de las condiciones de trabajo, pudiendo, a tal fin, acceder a cualquier zona de los mismos y comunicarse durante la jornada con los trabajadores, de manera que no se altere el normal desarrollo del proceso productivo.

f) Recabar del empresario la adopción de medidas de carácter preventivo y para la mejora de los niveles de protección de la seguridad y la salud de los trabajadores, pudiendo a tal fin efectuar propuestas al empresario, así como al Comité de Seguridad y Salud para su discusión en el mismo.

g) Proponer al órgano de representación de los trabajadores la adopción del acuerdo de paralización de actividades a que se refiere el apartado 3 del artículo 21.

3. Los informes que deban emitir los Delegados de Prevención a tenor de lo dispuesto en la letra c) del apartado 1 de este artículo deberán elaborarse en un plazo de quince días, o en el tiempo imprescindible cuando se trate de adoptar medidas dirigidas a prevenir riesgos inminentes. Transcurrido el plazo sin haberse emitido el informe, el empresario podrá poner en práctica su decisión.

4. La decisión negativa del empresario a la adopción de las medidas propuestas por el Delegado de Prevención a tenor de lo dispuesto en la letra f) del apartado 2 de este artículo deberá ser motivada.

### **Artículo 37. Garantías y sigilo profesional de los Delegados de Prevención.**

1. Lo previsto en el artículo 68 del Estatuto de los Trabajadores en materia de garantías será de aplicación a los Delegados de Prevención en su condición de representantes de los trabajadores.

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 previsto en la letra e) del citado artículo 68 del Estatuto de los Trabajadores.

No obstante lo anterior, 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 previstas en las letras a) y c) del número 2 del artículo anterior.

2. El empresario deberá proporcionar a los Delegados de Prevención los medios y la formación en materia preventiva que resulten necesarios para el ejercicio de sus funciones.

La formación se deberá facilitar por el empresario por sus propios medios o mediante concierto con organismos o entidades especializadas en la materia y deberá adaptarse a la

evolución de los riesgos y a la aparición de otros nuevos, repitiéndose periódicamente si fuera necesario.

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.

3. A los Delegados de Prevención les será de aplicación lo dispuesto en el apartado 2 del artículo 65 del Estatuto de los Trabajadores en cuanto al sigilo profesional debido respecto de las informaciones a que tuviesen acceso como consecuencia de su actuación en la empresa.

4. Lo dispuesto en el presente artículo en materia de garantías y sigilo profesional de los Delegados de Prevención se entenderá referido, en el caso de las relaciones de carácter administrativo o estatutario del personal al servicio de las Administraciones públicas, a la regulación contenida en los artículos 10, párrafo segundo, y 11 de la Ley 9/1987, de 12 de junio, de Organos de Representación, Determinación de las Condiciones de Trabajo y Participación del Personal al Servicio de las Administraciones Públicas.

**Artículo 38. *Comité de Seguridad y Salud.***

1. El Comité de Seguridad y Salud es el 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.

2. Se constituirá un Comité de Seguridad y Salud en todas las empresas o centros de trabajo que cuenten con 50 o más trabajadores.

El Comité estará formado por los Delegados de Prevención, de una parte, y por el empresario y/o sus representantes en número igual al de los Delegados de Prevención, de la otra.

En las reuniones del Comité de Seguridad y Salud participarán, con voz pero sin voto, los Delegados Sindicales y los responsables técnicos de la prevención en la empresa que no estén incluidos en la composición a la que se refiere el párrafo anterior. En las mismas condiciones podrán participar trabajadores de la empresa que cuenten con una especial cualificación o información respecto de concretas cuestiones que se debatan en este órgano y técnicos en prevención ajenos a la empresa, siempre que así lo solicite alguna de las representaciones en el Comité.

3. El Comité de Seguridad y Salud se reunirá trimestralmente y siempre que lo solicite alguna de las representaciones en el mismo. El Comité adoptará sus propias normas de funcionamiento.

Las empresas que cuenten con varios centros de trabajo dotados de Comité de Seguridad y Salud podrán acordar con sus trabajadores la creación de un Comité Intercentros, con las funciones que el acuerdo le atribuya.

**Artículo 39. *Competencias y facultades del Comité de Seguridad y Salud.***

1. El Comité de Seguridad y Salud tendrá las siguientes competencias:

a) Participar en la elaboración, puesta en práctica y evaluación de los planes y programas de prevención de riesgos de la empresa. A tal efecto, 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 preventivas; los proyectos en materia de planificación, organización del trabajo e introducción de nuevas tecnologías, organización y desarrollo de las actividades de protección y prevención a que se refiere el artículo 16 de esta Ley y proyecto y organización de la formación en materia preventiva.

b) 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.

2. En el ejercicio de sus competencias, el Comité de Seguridad y Salud estará facultado para:

a) Conocer directamente la situación relativa a la prevención de riesgos en el centro de trabajo, realizando a tal efecto las visitas que estime oportunas.

b) Conocer cuantos documentos e informes relativos a las condiciones de trabajo sean necesarios para el cumplimiento de sus funciones, así como los precedentes de la actividad del servicio de prevención, en su caso.

c) Conocer y analizar los daños producidos en la salud o en la integridad física de los trabajadores, al objeto de valorar sus causas y proponer las medidas preventivas oportunas.

d) Conocer e informar la memoria y programación anual de servicios de prevención.

3. A fin de dar cumplimiento a lo dispuesto en esta Ley respecto de la colaboración entre empresas en los supuestos de desarrollo simultáneo de actividades en un mismo centro de trabajo, se podrá acordar la realización de reuniones conjuntas de los Comités de Seguridad y Salud o, en su defecto, de los Delegados de Prevención y empresarios de las empresas que carezcan de dichos Comités, u otras medidas de actuación coordinada.

**Artículo 40.** *Colaboración con la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.*

1. Los trabajadores y sus representantes podrán recurrir a la Inspección de Trabajo y Seguridad Social si consideran que las medidas adoptadas y los medios utilizados por el empresario no son suficientes para garantizar la seguridad y la salud en el trabajo.

2. En las visitas a los centros de trabajo para la comprobación del cumplimiento de la normativa sobre prevención de riesgos laborales, el Inspector de Trabajo y Seguridad Social comunicará su presencia al empresario o a su representante o a la persona inspeccionada, al Comité de Seguridad y Salud, al Delegado de Prevención o, en su ausencia, a los representantes legales de los trabajadores, a fin de que puedan acompañarle durante el desarrollo de su visita y formularle las observaciones que estimen oportunas, a menos que considere que dichas comunicaciones puedan perjudicar el éxito de sus funciones.

3. La Inspección de Trabajo y Seguridad Social informará a los Delegados de Prevención sobre los resultados de las visitas a que hace referencia el apartado anterior y sobre las medidas adoptadas como consecuencia de las mismas, así como al empresario mediante diligencia en el Libro de Visitas de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social que debe existir en cada centro de trabajo.

4. Las organizaciones sindicales y empresariales más representativas serán consultadas con carácter previo a la elaboración de los planes de actuación de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social en materia de prevención de riesgos en el trabajo, en especial de los programas específicos para empresas de menos de seis trabajadores, e informadas del resultado de dichos planes.

## CAPÍTULO VI

### Obligaciones de los fabricantes, importadores y suministradores

**Artículo 41.** *Obligaciones de los fabricantes, importadores y suministradores.*

1. Los fabricantes, importadores y suministradores de maquinaria, equipos, productos y útiles de trabajo están obligados a asegurar que éstos no constituyan una fuente de peligro para el trabajador, siempre que sean instalados y utilizados en las condiciones, forma y para los fines recomendados por ellos.

Los fabricantes, importadores y suministradores de productos y sustancias químicas de utilización en el trabajo están obligados a envasar y etiquetar los mismos de forma que se permita su conservación y manipulación en condiciones de seguridad y se identifique claramente su contenido y los riesgos para la seguridad o la salud de los trabajadores que su almacenamiento o utilización comporten.

Los sujetos mencionados en los dos párrafos anteriores deberán suministrar la información que indique la forma correcta de utilización por los trabajadores, las medidas preventivas adicionales que deban tomarse y los riesgos laborales que conlleven tanto su uso normal, como su manipulación o empleo inadecuado.

Los fabricantes, importadores y suministradores de elementos para la protección de los trabajadores están obligados a asegurar la efectividad de los mismos, siempre que sean instalados y usados en las condiciones y de la forma recomendada por ellos. A tal efecto, deberán suministrar la información que indique el tipo de riesgo al que van dirigidos, el nivel de protección frente al mismo y la forma correcta de su uso y mantenimiento.

Los fabricantes, importadores y suministradores deberán proporcionar a los empresarios, y éstos recabar de aquéllos, la información necesaria para que la utilización y manipulación de la maquinaria, equipos, productos, materias primas y útiles de trabajo se produzca sin riesgos para la seguridad y la salud de los trabajadores, así como para que los empresarios puedan cumplir con sus obligaciones de información respecto de los trabajadores.

2. El empresario deberá garantizar que las informaciones a que se refiere el apartado anterior sean facilitadas a los trabajadores en términos que resulten comprensibles para los mismos.

## CAPÍTULO VII

### Responsabilidades y sanciones

#### **Artículo 42.** *Responsabilidades y su compatibilidad.*

1. El incumplimiento por los empresarios de sus obligaciones en materia de prevención de riesgos laborales dará lugar a responsabilidades administrativas, así como, en su caso, a responsabilidades penales y a las civiles por los daños y perjuicios que puedan derivarse de dicho incumplimiento.

#### **2. (Derogado)**

3. Las responsabilidades administrativas que se deriven del procedimiento sancionador serán compatibles con las indemnizaciones por los daños y perjuicios causados y de recargo de prestaciones económicas del sistema de la Seguridad Social que puedan ser fijadas por el órgano competente de conformidad con lo previsto en la normativa reguladora de dicho sistema.

#### **Artículo 43.** *Requerimientos de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.*

1. Cuando el Inspector de Trabajo y Seguridad Social comprobare la existencia de una infracción a la normativa sobre prevención de riesgos laborales, requerirá al empresario para la subsanación de las deficiencias observadas, salvo que por la gravedad e inminencia de los riesgos procediese acordar la paralización prevista en el artículo 44. Todo ello sin perjuicio de la propuesta de sanción correspondiente, en su caso.

2. El requerimiento formulado por el Inspector de Trabajo y Seguridad Social se hará saber por escrito al empresario presuntamente responsable señalando las anomalías o deficiencias apreciadas con indicación del plazo para su subsanación. Dicho requerimiento se pondrá, asimismo, en conocimiento de los Delegados de Prevención.

Si se incumpliera el requerimiento formulado, persistiendo los hechos infractores, el Inspector de Trabajo y Seguridad Social, de no haberlo efectuado inicialmente, levantará la correspondiente acta de infracción por tales hechos.

3. Los requerimientos efectuados por los funcionarios públicos a que se refiere el artículo 9.2 de esta ley, en ejercicio de sus funciones de apoyo y colaboración con la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, se practicarán con los requisitos y efectos establecidos en el apartado anterior, pudiendo reflejarse en el Libro de Visitas de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, en la forma que se determine reglamentariamente.

#### **Artículo 44.** *Paralización de trabajos.*

1. Cuando el Inspector de Trabajo y Seguridad Social compruebe que la inobservancia de la normativa sobre prevención de riesgos laborales implica, a su juicio, un riesgo grave e inminente para la seguridad y la salud de los trabajadores podrá ordenar la paralización inmediata de tales trabajos o tareas. Dicha medida será comunicada a la empresa responsable, que la pondrá en conocimiento inmediato de los trabajadores afectados, del Comité de Seguridad y Salud, del Delegado de Prevención o, en su ausencia, de los representantes del personal. La empresa responsable dará cuenta al Inspector de Trabajo y Seguridad Social del cumplimiento de esta notificación.

El Inspector de Trabajo y Seguridad Social dará traslado de su decisión de forma inmediata a la autoridad laboral. La empresa, sin perjuicio del cumplimiento inmediato de tal decisión, podrá impugnarla ante la autoridad laboral en el plazo de tres días hábiles,

debiendo resolverse tal impugnación en el plazo máximo de veinticuatro horas. Tal resolución será ejecutiva, sin perjuicio de los recursos que procedan.

La paralización de los trabajos se levantará por la Inspección de Trabajo y Seguridad Social que la hubiera decretado, o por el empresario tan pronto como se subsanen las causas que la motivaron, debiendo, en este último caso, comunicarlo inmediatamente a la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.

2. Los supuestos de paralización regulados en este artículo, así como los que se contemplen en la normativa reguladora de las actividades previstas en el apartado 2 del artículo 7 de la presente Ley, se entenderán, en todo caso, sin perjuicio del pago del salario o de las indemnizaciones que procedan y de las medidas que puedan arbitrarse para su garantía.

**Artículo 45. Infracciones administrativas.**

**1. (Párrafo primero y segundo derogados)**

No obstante lo anterior, en el ámbito de las relaciones del personal civil al servicio de las Administraciones públicas, las infracciones serán objeto de responsabilidades a través de la imposición, por resolución de la autoridad competente, de la realización de las medidas correctoras de los correspondientes incumplimientos, conforme al procedimiento que al efecto se establezca.

En el ámbito de la Administración General del Estado, corresponderá al Gobierno la regulación de dicho procedimiento, que se ajustará a los siguientes principios:

a) El procedimiento se iniciará por el órgano competente de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social por orden superior, bien por propia iniciativa o a petición de los representantes del personal.

b) Tras su actuación, la Inspección efectuará un requerimiento sobre las medidas a adoptar y plazo de ejecución de las mismas, del que se dará traslado a la unidad administrativa inspeccionada a efectos de formular alegaciones.

c) En caso de discrepancia entre los Ministros competentes como consecuencia de la aplicación de este procedimiento, se elevarán las actuaciones al Consejo de Ministros para su decisión final.

**2. (Derogado)**

**Artículo 46. Infracciones leves.**

**(Derogado)**

**Artículo 47. Infracciones graves.**

**(Derogado)**

**Artículo 48. Infracciones muy graves.**

**(Derogado)**

**Artículo 49. Sanciones.**

**(Derogado)**

**Artículo 50. Reincidencia.**

**(Derogado)**

**Artículo 51. Prescripción de las infracciones.**

**(Derogado)**

**Artículo 52. Competencias sancionadoras.**

**(Derogado)**

**Artículo 53.** *Suspensión o cierre del centro de trabajo.*

El Gobierno o, en su caso, los órganos de gobierno de las Comunidades Autónomas con competencias en la materia, cuando concurren circunstancias de excepcional gravedad en las infracciones en materia de seguridad y salud en el trabajo, podrán acordar la suspensión de las actividades laborales por un tiempo determinado o, en caso extremo, el cierre del centro de trabajo correspondiente, sin perjuicio, en todo caso, del pago del salario o de las indemnizaciones que procedan y de las medidas que puedan arbitrarse para su garantía.

**Artículo 54.** *Limitaciones a la facultad de contratar con la Administración.*

Las limitaciones a la facultad de contratar con la Administración por la comisión de delitos o por infracciones administrativas muy graves en materia de seguridad y salud en el trabajo, se regirán por lo establecido en la Ley 13/1995, de 18 de mayo, de Contratos de las Administraciones Públicas.

**Disposición adicional primera.** *Definiciones a efectos de Seguridad Social.*

Sin perjuicio de la utilización de las definiciones contenidas en esta Ley en el ámbito de la normativa sobre prevención de riesgos laborales, tanto la definición de los conceptos de accidente de trabajo, enfermedad profesional, accidente no laboral y enfermedad común, como el régimen jurídico establecido para estas contingencias en la normativa de Seguridad Social, continuarán siendo de aplicación en los términos y con los efectos previstos en dicho ámbito normativo.

**Disposición adicional segunda.** *Reordenación orgánica.*

Queda extinguida la Organización de los Servicios Médicos de Empresa, cuyas funciones pasarán a ser desempeñadas por la Administración sanitaria competente en los términos de la presente Ley.

Los recursos y funciones que actualmente tienen atribuidos el Instituto Nacional de Medicina y Seguridad del Trabajo y la Escuela Nacional de Medicina del Trabajo se adscriben y serán desarrollados por las unidades, organismos o entidades del Ministerio de Sanidad y Consumo conforme a su organización y distribución interna de competencias.

El Instituto Nacional de Silicosis mantendrá su condición de centro de referencia nacional de prevención técnicosanitaria de las enfermedades profesionales que afecten al sistema cardiorrespiratorio.

**Disposición adicional tercera.** *Carácter básico.*

1. Esta Ley, así como las normas reglamentarias que dicte el Gobierno en virtud de lo establecido en el artículo 6, constituyen legislación laboral, dictada al amparo del artículo 149.1.7.<sup>a</sup> de la Constitución.

2. Respecto del personal civil con relación de carácter administrativo o estatutario al servicio de las Administraciones públicas, la presente Ley será de aplicación en los siguientes términos:

a) Los artículos que a continuación se relacionan constituyen normas básicas en el sentido previsto en el artículo 149.1.18.<sup>a</sup> de la Constitución:

2.

3, apartados 1 y 2, excepto el párrafo segundo.

4.

5, apartado 1.

12.

14, apartados 1, 2, excepto la remisión al capítulo IV, 3, 4 y 5.

15.

16.

17.

18, apartados 1 y 2, excepto remisión al capítulo V.

19, apartados 1 y 2, excepto referencia a la impartición por medios propios o concertados.

- 20.
  - 21.
  - 22.
  - 23.
  - 24, apartados 1, 2 y 3.
  - 25.
  - 26.
  - 28, apartados 1, párrafos primero y segundo, 2, 3 y 4, excepto en lo relativo a las empresas de trabajo temporal.
  - 29.
  - 30, apartados 1, 2, excepto la remisión al artículo 6.1.a), 3 y 4, excepto la remisión al texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.
  - 31, apartados 1, excepto remisión al artículo 6.1.a), 2, 3 y 4.
  - 33.
  - 34, apartados 1, párrafo primero, 2 y 3, excepto párrafo segundo.
  - 35, apartados 1, 2, párrafo primero, 4, párrafo tercero.
  - 36, excepto las referencias al Comité de Seguridad y Salud.
  - 37, apartados 2 y 4.
  - 42, apartado 1.
  - 45, apartado 1, párrafo tercero.
- Disposición adicional cuarta. Designación de Delegados de Prevención en supuestos especiales.
- Disposición transitoria, apartado 3.º
- Tendrán este mismo carácter básico, en lo que corresponda, las normas reglamentarias que dicte el Gobierno en virtud de lo establecido en el artículo 6 de esta Ley.
- b) En el ámbito de las Comunidades Autónomas y las entidades locales, las funciones que la Ley atribuye a las autoridades laborales y a la Inspección de Trabajo y Seguridad Social podrán ser atribuidas a órganos diferentes.
- c) Los restantes preceptos serán de aplicación general en defecto de normativa específica dictada por las Administraciones públicas, a excepción de lo que resulte inaplicable a las mismas por su propia naturaleza jurídico-laboral.
3. El artículo 54 constituye legislación básica de contratos administrativos, dictada al amparo del artículo 149.1.18.ª de la Constitución.

**Disposición adicional cuarta.** *Designación de Delegados de Prevención en supuestos especiales.*

En los centros de trabajo que carezcan de representantes de los trabajadores por no existir trabajadores con la antigüedad suficiente para ser electores o elegibles en las elecciones para representantes del personal, los trabajadores podrán elegir por mayoría a un trabajador que ejerza las competencias del Delegado de Prevención, quién tendrá las facultades, garantías y obligaciones de sigilo profesional de tales Delegados. La actuación de éstos cesará en el momento en que se reúnan los requisitos de antigüedad necesarios para poder celebrar la elección de representantes del personal, prorrogándose por el tiempo indispensable para la efectiva celebración de la elección.

**Disposición adicional quinta.** *Fundación.*

1. Adscrita a la Comisión Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo existirá una fundación cuya finalidad será promover la mejora de las condiciones de seguridad y salud en el trabajo, especialmente en las pequeñas empresas, a través de acciones de información, asistencia técnica, formación y promoción del cumplimiento de la normativa de prevención de riesgos.

Para el cumplimiento de sus fines se dotará a la fundación de un patrimonio con cargo al Fondo de Prevención y Rehabilitación procedente del exceso de excedentes de la gestión realizada por las Mutuas de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales de la Seguridad Social. La cuantía total de dicho patrimonio no excederá del 20 por 100 del mencionado Fondo, determinada en la fecha de entrada en vigor de esta Ley.

Los Estatutos de la fundación serán aprobados por la Comisión Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo, con el voto favorable de dos tercios de sus miembros.

A efectos de lograr un mejor cumplimiento de sus fines, se articulará su colaboración con la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.

La planificación, desarrollo y financiación de acciones en los distintos ámbitos territoriales tendrá en consideración, la población ocupada, el tamaño de las empresas y los índices de siniestralidad laboral. Los presupuestos que la fundación asigne a los ámbitos territoriales autonómicos que tengan asumidas competencias de ejecución de la legislación laboral en materia de Seguridad e Higiene en el Trabajo, serán atribuidos para su gestión a los órganos tripartitos y de participación institucional que existan en dichos ámbitos y tengan naturaleza similar a la Comisión Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo.

En los sectores de actividad en los que existan fundaciones de ámbito sectorial, constituidas por empresarios y trabajadores, que tengan entre sus fines la promoción de actividades destinadas a la mejora de las condiciones de seguridad y salud en el trabajo, el desarrollo de los objetivos y fines de la fundación se llevará a cabo, en todo caso, en coordinación con aquéllas.

2. Con el fin de garantizar la regularidad en el cumplimiento de los fines de la Fundación, se podrán realizar aportaciones patrimoniales a la misma, con cargo al Fondo de Prevención y Rehabilitación mencionado en el apartado anterior, con la periodicidad y en la cuantía que se determinen reglamentariamente.

**Disposición adicional sexta.** *Constitución de la Comisión Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo.*

El Gobierno, en el plazo de tres meses a partir de la vigencia de esta Ley, regulará la composición de la Comisión Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo. La Comisión se constituirá en el plazo de los treinta días siguientes.

**Disposición adicional séptima.** *Cumplimiento de la normativa de transporte de mercancías peligrosas.*

Lo dispuesto en la presente Ley se entiende sin perjuicio del cumplimiento de las obligaciones derivadas de la regulación en materia de transporte de mercancías peligrosas.

**Disposición adicional octava.** *Planes de organización de actividades preventivas.*

Cada Departamento Ministerial, en el plazo de seis meses desde la entrada en vigor de esta Ley y previa consulta con las organizaciones sindicales más representativas, elevará al Consejo de Ministros una propuesta de acuerdo en la que se establezca un plan de organización de las actividades preventivas en el departamento correspondiente y en los centros, organismos y establecimientos de todo tipo dependientes del mismo.

A la propuesta deberá acompañarse necesariamente una memoria explicativa del coste económico de la organización propuesta, así como el calendario de ejecución del plan, con las previsiones presupuestarias adecuadas a éste.

**Disposición adicional novena.** *Establecimientos militares.*

1. El Gobierno, en el plazo de seis meses, previa consulta con las organizaciones sindicales más representativas y a propuesta de los Ministros de Defensa y de Trabajo y Seguridad Social, adaptará las normas de los capítulos III y V de esta Ley a las exigencias de la defensa nacional, a las peculiaridades orgánicas y al régimen vigente de representación del personal en los establecimientos militares.

2. Continuarán vigentes las disposiciones sobre organización y competencia de la autoridad laboral e Inspección de Trabajo en el ámbito de la Administración Militar contenidas en el Real Decreto 2205/1980, de 13 de junio, dictado en desarrollo de la disposición final séptima del Estatuto de los Trabajadores.

**Disposición adicional novena bis.** *Personal militar.*

Lo previsto en los capítulos III, V y VII de esta Ley se aplicará de acuerdo con la normativa específica militar.

**Disposición adicional décima.** *Sociedades cooperativas.*

El procedimiento para la designación de los Delegados de Prevención regulados en el artículo 35 de esta Ley en las sociedades cooperativas que no cuenten con asalariados deberá estar previsto en sus Estatutos o ser objeto de acuerdo en Asamblea General.

Cuando, además de los socios que prestan su trabajo personal, existan asalariados se computarán ambos colectivos a efectos de lo dispuesto en el número 2 del artículo 35. En este caso, la designación de los Delegados de Prevención se realizará conjuntamente por los socios que prestan trabajo y los trabajadores asalariados o, en su caso, los representantes de éstos.

**Disposición adicional undécima.** *Modificación del Estatuto de los Trabajadores en materia de permisos retribuidos.*

Se añade una letra f) al apartado 3 del artículo 37 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores aprobado por el Real Decreto legislativo 1/1995, de 24 de marzo, del siguiente tenor:

«f) Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto que deban realizarse dentro de la jornada de trabajo.»

**Disposición adicional duodécima.** *Participación institucional en las Comunidades Autónomas.*

En las Comunidades Autónomas, la participación institucional, en cuanto a su estructura y organización, se llevará a cabo de acuerdo con las competencias que las mismas tengan en materia de seguridad y salud laboral.

**Disposición adicional decimotercera.** *Fondo de Prevención y Rehabilitación.*

Los recursos del Fondo de Prevención y Rehabilitación procedentes del exceso de excedentes de la gestión realizada por las Mutuas de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales de la Seguridad Social a que se refiere el artículo 73 del texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social se destinarán en la cuantía que se determine reglamentariamente, a las actividades que puedan desarrollar como servicios de prevención las Mutuas de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales de la Seguridad Social, de acuerdo con lo previsto en el artículo 32 de esta Ley.

**Disposición adicional decimocuarta.** *Presencia de recursos preventivos en las obras de construcción.*

1. Lo dispuesto en el artículo 32 bis de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales será de aplicación en las obras de construcción reguladas por el Real Decreto 1627/1997, de 24 de octubre, por el que se establecen las disposiciones mínimas de seguridad y salud en las obras de construcción, con las siguientes especialidades:

- a) La preceptiva presencia de recursos preventivos se aplicará a cada contratista.
- b) En el supuesto previsto en el apartado 1, párrafo a), del artículo 32 bis, la presencia de los recursos preventivos de cada contratista será necesaria cuando, durante la obra, se desarrollen trabajos con riesgos especiales, tal y como se definen en el citado real decreto.
- c) La preceptiva presencia de recursos preventivos tendrá como objeto vigilar el cumplimiento de las medidas incluidas en el plan de seguridad y salud en el trabajo y comprobar la eficacia de éstas.

2. Lo dispuesto en el apartado anterior se entiende sin perjuicio de las obligaciones del coordinador en materia de seguridad y salud durante la ejecución de la obra.

**Disposición adicional decimoquinta.** *Habilitación de funcionarios públicos.*

Para poder ejercer las funciones establecidas en el apartado 2 del artículo 9 de esta ley, los funcionarios públicos de las comunidades autónomas deberán contar con una

habilitación específica expedida por su propia comunidad autónoma, en los términos que se determinen reglamentariamente.

En todo caso, tales funcionarios deberán pertenecer a los grupos de titulación A o B y acreditar formación específica en materia de prevención de riesgos laborales.

**Disposición adicional decimosexta.** *Acreditación de la formación.*

Las entidades públicas o privadas que pretendan desarrollar actividades formativas en materia de prevención de riesgos laborales de las previstas en la Disposición transitoria tercera del Real Decreto 39/1997, de 17 de enero, por el que se aprueba el Reglamento de los Servicios de Prevención, deberán acreditar su capacidad mediante una declaración responsable ante la autoridad laboral competente sobre el cumplimiento de los requisitos que se determinen reglamentariamente.

**Disposición adicional decimoséptima.** *Asesoramiento técnico a las empresas de hasta veinticinco trabajadores.*

En cumplimiento del apartado 5 del artículo 5 y de los artículos 7 y 8 de esta Ley, el Ministerio de Empleo y Seguridad Social y el Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo, en colaboración con las Comunidades Autónomas y los agentes sociales, prestarán un asesoramiento técnico específico en materia de seguridad y salud en el trabajo a las empresas de hasta veinticinco trabajadores.

Esta actuación consistirá en el diseño y puesta en marcha de un sistema dirigido a facilitar al empresario el asesoramiento necesario para la organización de sus actividades preventivas, impulsando el cumplimiento efectivo de las obligaciones preventivas de forma simplificada.»

**Disposición transitoria primera.** *Aplicación de disposiciones más favorables.*

1. Lo dispuesto en los artículos 36 y 37 de esta Ley en materia de competencias, facultades y garantías de los Delegados de Prevención se entenderá sin perjuicio del respeto a las disposiciones más favorables para el ejercicio de los derechos de información, consulta y participación de los trabajadores en la prevención de riesgos laborales previstas en los convenios colectivos vigentes en la fecha de su entrada en vigor.

2. Los órganos específicos de representación de los trabajadores en materia de prevención de riesgos laborales que, en su caso, hubieran sido previstos en los convenios colectivos a que se refiere el apartado anterior y que estén dotados de un régimen de competencias, facultades y garantías que respete el contenido mínimo establecido en los artículos 36 y 37 de esta Ley, podrán continuar en el ejercicio de sus funciones, en sustitución de los Delegados de Prevención, salvo que por el órgano de representación legal de los trabajadores se decida la designación de estos Delegados conforme al procedimiento del artículo 35.

3. Lo dispuesto en los apartados anteriores será también de aplicación a los acuerdos concluidos en el ámbito de la función pública al amparo de lo dispuesto en la Ley 7/1990, de 19 de julio, sobre negociación colectiva y participación en la determinación de las condiciones de trabajo de los empleados públicos.

**Disposición transitoria segunda.**

En tanto se aprueba el Reglamento regulador de los Servicios de Prevención de Riesgos Laborales, se entenderá que las Mutuas de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales de la Seguridad Social cumplen el requisito previsto en el artículo 31.5 de la presente Ley.

**Disposición derogatoria única.** *Alcance de la derogación.*

Quedan derogadas cuantas disposiciones se opongan a la presente Ley y específicamente:

a) Los artículos 9, 10, 11, 36, apartado 2, 39 y 40, párrafo segundo, de la Ley 8/1988, de 7 de abril, sobre infracciones y sanciones en el orden social.

b) El Decreto de 26 de julio de 1957, por el que se fijan los trabajos prohibidos a mujeres y menores, en los aspectos de su normativa relativos al trabajo de las mujeres, manteniéndose en vigor las relativas al trabajo de los menores hasta que el Gobierno desarrolle las previsiones contenidas en el apartado 2 del artículo 27.

c) El Decreto de 11 de marzo de 1971, sobre constitución, composición y funciones de los Comités de Seguridad e Higiene en el Trabajo.

d) Los Títulos I y III de la Ordenanza General de Seguridad e Higiene en el Trabajo, aprobados por Orden de 9 de marzo de 1971.

En lo que no se oponga a lo previsto en esta Ley, y hasta que se dicten los Reglamentos a los que se hace referencia en el artículo 6, continuará siendo de aplicación la regulación de las materias comprendidas en dicho artículo que se contienen en el Título II de la Ordenanza General de Seguridad e Higiene en el Trabajo o en otras normas que contengan previsiones específicas sobre tales materias, así como la Orden del Ministerio de Trabajo de 16 de diciembre de 1987, que establece los modelos para la notificación de los accidentes de trabajo. Igualmente, continuarán vigentes las disposiciones reguladoras de los servicios médicos de empresa hasta tanto se desarrollen reglamentariamente las previsiones de esta Ley sobre servicios de prevención. El personal perteneciente a dichos servicios en la fecha de entrada en vigor de esta Ley se integrará en los servicios de prevención de las correspondientes empresas, cuando éstos se constituyan, sin perjuicio de que continúen efectuando aquellas funciones que tuvieren atribuidas distintas de las propias del servicio de prevención.

La presente Ley no afecta a la vigencia de las disposiciones especiales sobre prevención de riesgos profesionales en las explotaciones mineras, contenidas en el capítulo IV del Real Decreto 3255/1983, de 21 de diciembre, por el que se aprueba el Estatuto del Minero, y en sus normas de desarrollo, así como las del Real Decreto 2857/1978, de 25 de agosto, por el que se aprueba el Reglamento General para el Régimen de la Minería, y el Real Decreto 863/1985, de 2 de abril, por el que se aprueba el Reglamento General de Normas Básicas de Seguridad Minera, y sus disposiciones complementarias.

**Disposición final primera.** *Actualización de sanciones.*

La cuantía de las sanciones a que se refiere el apartado 4 del artículo 49 podrá ser actualizada por el Gobierno a propuesta del Ministro de Trabajo y Seguridad Social, adaptando a la misma la atribución de competencias prevista en el apartado 1 del artículo 52, de esta Ley.

**Disposición final segunda.** *Entrada en vigor.*

La presente Ley entrará en vigor tres meses después de su publicación en el «Boletín Oficial del Estado».

Por tanto,

Mando a todos los españoles, particulares y autoridades que guarden y hagan guardar esta Ley.

Madrid, 8 de noviembre de 1995.

JUAN CARLOS R.

El Presidente del Gobierno,  
FELIPE GONZÁLEZ MÁRQUEZ

Este texto consolidado no tiene valor jurídico.

## 1. Disposiciones generales

### CONSEJERÍA DE EMPLEO

*ORDEN de 20 de octubre de 2010, por la que se regula el procedimiento de calificación e inscripción de los Centros Especiales de Empleo y se establecen las bases reguladoras de la concesión de incentivos para Centros Especiales de Empleo regulados en el Decreto 149/2005, de 14 de junio.*

El Decreto 149/2005, de 14 de junio, por el que se regulan los incentivos a la contratación con carácter indefinido, en la redacción dada por el Decreto 58/2007, de 6 de marzo, reúne en su Capítulo VII la regulación tanto de los incentivos a la contratación indefinida y el mantenimiento de contratos de personas con discapacidad en Centros Especiales de Empleo, como otras ayudas colaterales a las anteriores, pero inherentes a las mismas, como son los incentivos para la adaptación de los puestos de trabajo y la eliminación de barreras arquitectónicas, así como al reequilibrio financiero de los centros especiales de empleo.

Mediante la presente Orden, por un lado, se regula el procedimiento de calificación de los Centros Especiales de Empleo, su inscripción en el Registro de Centros Especiales de Empleo, creado por Orden de 29 de julio de 1985 y, por otro, se establecen las bases reguladoras para la concesión de determinados incentivos destinados a los mismos, establecidos en la Sección 2.ª del Capítulo VII del citado Decreto 149/2005, de 14 de junio, y hasta ahora regulados por la Orden de 4 de octubre de 2002 por la que se desarrollan los incentivos al fomento del empleo en Centros Especiales de Empleo: Incentivos a la creación de empleo indefinido; Incentivos al mantenimiento de los puestos de trabajo ya creados; Incentivos para la adaptación de puestos de trabajo y la eliminación de barreras; Incentivos para el reequilibrio financiero.

En orden a establecer determinados controles en el procedimiento de calificación de los Centros Especiales de Empleo, así como agilizar la gestión y tramitación de las ayudas a dichas entidades por parte de los órganos administrativos que tienen atribuidas estas competencias, resulta aconsejable elaborar una nueva norma que aborde de forma integral dichos aspectos.

Dado que el objetivo de las medidas desarrolladas en la presente Orden es asegurar un empleo remunerado a personas con discapacidad igual o superior al 33 por ciento, los incentivos que implementan las mismas no pueden quedar sometidos a un régimen de concurrencia competitiva, no resultando necesario establecer comparación entre solicitudes ni prelación entre las mismas, siendo de plena aplicación lo dispuesto por el artículo 3 del Decreto 149/2005, de 14 de junio.

Junto a ello, y teniendo en cuenta que los incentivos establecidos en la presente Orden no exceden del 60 por ciento de los costes salariales durante el periodo de un año siguiente a la contratación, están vinculados a la realización de una contratación indefinida así como a un incremento neto del número de trabajadores, les será de aplicación la exención de la obligación de notificar dichos incentivos a la creación de empleo a la Comisión Europea conforme al artículo 3.1 del Reglamento (CE) núm. 2204/2002, de la Comisión, de 12 de diciembre de 2002, publicado en el Diario Oficial de las Comunidades Europeas L.337/3, de 13 de diciembre de 2002, relativo a la aplicación de los artículos 87 y 88 del Tratado CE a las ayudas estatales para el empleo.

Asimismo, los incentivos para el reequilibrio financiero de Centros Especiales de Empleo, quedarán sometidos al régimen

de «minimis» en los términos establecidos en el Reglamento (CE) núm. 1998/2006 de la Comisión, de 15 de diciembre, relativo a la aplicación de los artículos 87 y 88 del Tratado a las ayudas «minimis» (DOUE L379, de 28 de diciembre).

La tramitación electrónica de los procedimientos establecidos en la presente Orden se sujetan a las prescripciones establecidas por la Ley 9/2007, de 22 de octubre, de la Administración de la Junta de Andalucía, y la Ley 11/2007, de 22 de junio, de acceso electrónico de los ciudadanos a los Servicios Públicos y al Decreto 183/2003, de 24 de junio, por el que se regula la información y atención al ciudadano y la tramitación de procedimientos administrativos por medios electrónicos, en lo que le sea de aplicación.

En cumplimiento del artículo 9.2.d) de la Ley 4/2002, de 16 de diciembre, de Creación del Servicio Andaluz de Empleo, la presente Orden ha sido sometida a las organizaciones que conforman el Consejo de Administración del Servicio Andaluz de Empleo de la Consejería de Empleo.

En consecuencia, en uso de las facultades y competencias conferidas por el artículo 118 del Texto Refundido de la Ley General de Hacienda Pública de la Junta de Andalucía, y por los artículos 44.2 de la Ley 6/2006, de 24 de octubre, del Gobierno de la Comunidad Autónoma de Andalucía, a propuesta de la Dirección Gerencia del Servicio Andaluz de Empleo, y en virtud de las competencias que me vienen conferidas por la legislación vigente,

D I S P O N G O

CAPÍTULO I

Disposiciones generales

Artículo 1. Objeto y ámbito.

1. La presente Orden tiene por objeto regular los requisitos necesarios para obtener la calificación y posterior inscripción como Centro Especial de Empleo en el Registro de Centros Especiales de Empleo de la Comunidad Autónoma de Andalucía.

2. Asimismo, y en desarrollo de los artículos 23, 24 y 25 del Decreto 149/2005, de 14 de junio, por el que se regulan los incentivos a la contratación con carácter indefinido, en la redacción dada por el Decreto 58/2007, de 6 de marzo, se procede a establecer las bases reguladoras de la concesión por la Consejería de Empleo y el Servicio Andaluz de Empleo de los siguientes incentivos para los Centros Especiales de Empleo:

- a) Incentivos a la creación de empleo indefinido.
- b) Incentivos al mantenimiento de los puestos de trabajo.
- c) Incentivos para la adaptación de puestos de trabajo y la eliminación de barreras arquitectónicas.
- d) Incentivos para el reequilibrio financiero.

Artículo 2. Concepto de Centro Especial de Empleo.

1. De acuerdo con el artículo 42 de la Ley 13/1982, de 7 de abril, de Integración Social de los Minusválidos, los Centros Especiales de Empleo son aquellas entidades cuyo objetivo principal es realizar un trabajo productivo, participando regularmente en las operaciones del mercado y teniendo como finalidad asegurar un empleo remunerado y la prestación de servicios de ajuste personal y social que requieran las personas con discapacidad que trabajan en el mismo, a la vez que sea un medio de integración del mayor número de estas personas al régimen de trabajo normalizado. De conformidad con el citado artículo, se entenderá por tales servicios los de rehabilitación, terapéuticos, de integración social, cultural y

deportivos que procuren a la persona trabajadora con discapacidad del Centro Especial de Empleo una mayor rehabilitación personal y una mejor adaptación de su relación social.

Sin perjuicio de dicha función social, los Centros Especiales de Empleo se estructurarán y organizarán como empresas ordinarias.

2. Podrán beneficiarse de los incentivos establecidos en el Capítulo III, aquellas entidades que, cumpliendo los requisitos establecidos en el apartado anterior, hayan obtenido previamente la calificación de Centro Especial de Empleo en los términos establecidos en el Capítulo II y cumplan el resto de los requisitos exigidos en la presente Orden.

#### Artículo 3. Personas destinatarias.

1. Las medidas contempladas por la presente Orden están destinadas a personas con discapacidad, entendiéndose por tales, a los efectos de la misma, aquellas que acrediten estar afectadas por una discapacidad en grado igual o superior al 33 por ciento a través del oportuno certificado expedido por los servicios públicos competentes. Asimismo, y siempre que se encuentren en edad laboral, se considerarán afectadas por una discapacidad en grado igual al 33 por ciento, quienes tengan reconocida una pensión de incapacidad permanente en grado total, absoluta o gran invalidez, así como las personas pensionistas de clases pasivas que tengan reconocida una pensión de retiro por incapacidad permanente para el servicio.

2. A los mismos efectos se entenderá por persona con discapacidad con especiales dificultades para su inserción laboral, las siguientes:

a) Persona con parálisis cerebral, con enfermedad mental o con discapacidad intelectual, con un grado de discapacidad reconocido igual o superior al 33 por ciento.

b) Persona con discapacidad física o sensorial, con un grado de discapacidad reconocido igual o superior al 65 por ciento.

## CAPÍTULO II

### Creación, calificación e inscripción de los Centros Especiales de Empleo

#### Artículo 4. Registro de Centros Especiales de Empleo.

El Registro de Centros Especiales de Empleo de la Comunidad Autónoma de Andalucía estará adscrito a la Dirección General del Servicio Andaluz de Empleo de la Consejería de Empleo a la que le correspondan los programas específicos de fomento de la contratación para la integración laboral de personas con discapacidad, como registro administrativo en el que obligatoriamente deben inscribirse y calificarse aquellos Centros Especiales de Empleo cuya sede y actividad se desarrolle en el territorio de la Comunidad Autónoma de Andalucía.

Asimismo deberán inscribirse cuantas incidencias relacionadas con los mismos se describen en la presente Orden.

#### Artículo 5. Entidades promotoras de un Centro Especial de Empleo.

Los Centros Especiales de Empleo podrán ser promovidos por las Administraciones Públicas, bien directamente o en colaboración con otros organismos, por entidades, por personas físicas, jurídicas o comunidades de bienes, que tengan capacidad jurídica y de obrar para ser empresarios, respecto de sus centros de trabajo ubicados en el ámbito territorial de la Comunidad Autónoma de Andalucía.

#### Artículo 6. Requisitos para la calificación como Centro Especial de Empleo.

1. La puesta en funcionamiento y el reconocimiento de un Centro Especial de Empleo requerirá autorización adminis-

trativa e inscripción en el registro administrativo especial, que será otorgada por la Dirección General del Servicio Andaluz de Empleo a la que se adscribe el Registro de conformidad con el artículo 4, a solicitud del interesado y acreditación previa del cumplimiento de los requisitos establecidos en la presente Orden.

2. Para ser calificados e inscritos, los Centros Especiales de Empleo, deberán cumplir los siguientes requisitos:

a) Acreditar la personalidad jurídica del titular.

b) Justificar, mediante el oportuno estudio económico, las posibilidades de viabilidad y subsistencia del Centro en orden al cumplimiento de sus fines.

c) Acreditar que la plantilla del Centro estará conformada, al menos en un 70 por ciento, por personas respecto de las que se hubiera declarado una discapacidad en grado igual o superior al 33 por ciento, con arreglo al procedimiento que, en cada supuesto, les resulte de aplicación, ello sin perjuicio de que puedan contar con personas no discapacitadas para el desarrollo de la actividad.

#### Artículo 7. Clasificación de los Centros Especiales de Empleo.

Los Centros Especiales de Empleo se clasifican en:

a) Provinciales: Cuando el centro o centros de trabajo en los que desarrollen su actividad radiquen en el territorio de una única provincia andaluza;

b) Multiprovinciales: Cuando los centros de trabajo en los que desarrollen su actividad radiquen en dos o más provincias andaluzas.

#### Artículo 8. Presentación de solicitudes y documentación.

1. Los modelos de solicitudes de calificación e inscripción de un Centro Especial de Empleo, conforme al modelo que figura en el Anexo I, estarán a disposición de las entidades interesadas en las dependencias de la Consejería de Empleo y del Servicio Andaluz de Empleo. Asimismo, también se podrán obtener y confeccionar mediante descarga telemática en la Oficina Virtual de la Consejería de Empleo, accesible a través del enlace correspondiente en su portal [www.juntadeandalucia.es/empleo](http://www.juntadeandalucia.es/empleo).

2. La solicitud irá dirigida al órgano competente para su resolución conforme a lo establecido en el artículo 10, y se presentarán preferentemente en el Registro Telemático Único de la Junta de Andalucía de conformidad con lo establecido en los apartados 4 y 5 del presente artículo, y al que se accederá desde la página web del Servicio Andaluz de Empleo, indicada en el apartado anterior.

Las relaciones jurídicas derivadas del procedimiento regulado en el presente apartado se desarrollarán por medios electrónicos. Para ello, deberán concurrir los requisitos exigidos en el artículo 12.3 del Decreto 183/2003, de 24 de junio, por el que se regula la información y atención al ciudadano y la tramitación de los procedimientos electrónicos, y las entidades solicitantes deberán disponer de la correspondiente firma electrónica reconocida, regulada en el artículo 3 de la Ley 59/2003, de 19 de diciembre, de firma electrónica, o del sistema de firma electrónica incorporado al Documento Nacional de Identidad, de conformidad con los artículos 14 y 15 de la Ley 11/2007, de 22 de junio, de acceso electrónico de los ciudadanos a los Servicios Públicos.

Las solicitudes así presentadas producirán los mismos efectos jurídicos que las formuladas de acuerdo con el artículo 70.1 de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y de Procedimiento Administrativo Común, e incluirán la petición de autorización para realizar las comunicaciones relativas al procedimiento por medios electrónicos, a través de la suscripción automática al sistema de notificaciones telemáticas de la Junta de Andalucía.

El registro telemático emitirá un recibo electrónico, de tal forma que la entidad interesada tenga constancia de que la comunicación ha sido recibida por la Administración y pueda referirse a ella posteriormente. El recibo consistirá en una copia autenticada de la solicitud incluyendo la fecha y hora de presentación y el número de asiento de entrada en el registro.

Para que las notificaciones administrativas puedan llevarse a cabo por medios electrónicos, será preciso que las entidades solicitantes, en el momento de la iniciación o en cualquier otra fase de tramitación, acepten expresamente dicho medio de notificación como preferente mediante la identificación de una dirección electrónica al efecto. Asimismo, podrán revocar su consentimiento para que las notificaciones dejen de efectuarse por vía electrónica, en cuyo caso deberán comunicarlo al órgano instructor de conformidad con el artículo siguiente, e indicar una nueva dirección donde practicar las notificaciones.

3. También podrán presentarse las solicitudes de calificación e inscripción de un Centro Especial de Empleo en soporte papel en los correspondientes Registros de la Consejería de Empleo, de las Delegaciones Provinciales de la Consejería de Empleo, o de las Direcciones Provinciales del Servicio Andaluz de Empleo, sin perjuicio de cualquier otra fórmula de las recogidas en el artículo 38.4 de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre.

4. La solicitud de calificación y registro deberá ser firmada y sellada en todas sus páginas y contener los siguientes datos:

- a) Denominación del Centro Especial de Empleo.
- b) Determinación de la entidad o entidades promotoras del mismo.
- c) Identidad de la persona que lo represente, así como la firma de la misma o acreditación de la autenticidad de su voluntad expresada por cualquier medio.
- d) Compromiso por parte de la entidad solicitante del cumplimiento del requisito establecido en el artículo 6.2.c) en el plazo máximo de seis meses desde la fecha de notificación de la resolución de calificación.

5. Asimismo, la solicitud de calificación y registro se acompañará de original o copia auténtica o autenticada de la siguiente documentación:

a) Estatutos de la asociación, empresa o empresas, en el supuesto de grupo de empresas, que soliciten la calificación así como de la acreditación de la inscripción de las mismas en los correspondientes registros públicos, salvo que ya estén en poder de esta Administración, en cuyo caso, y siempre no hayan transcurrido más de cinco años desde la finalización del procedimiento al que correspondan, bastará con hacer constar la fecha y órgano o dependencia en que fueron entregados.

b) Autorizaciones y licencias de los organismos competentes que resulten necesarias para la apertura y funcionamiento de la empresa o centro, de la actividad o actividades a desarrollar y por cada centro de trabajo de que se trate.

c) Alta de la empresa en el Impuesto de Actividades Económicas y en la Seguridad Social, y Código CNAE de la actividad o actividades económicas a las que se dedica o va a dedicarse el Centro Especial de Empleo.

d) Memoria comprensiva de:

- 1.º Antecedentes de la empresa o centro solicitante.
- 2.º Situación actual de la misma, desde el punto de vista jurídico, social, económico y financiero, con especial referencia a sus características de orden personal y material.
- 3.º Actividad o actividades que desarrolla o pretenda desarrollar, indicando los resultados que aspire a obtener y su rentabilidad.
- 4.º Relación de centros de trabajo de la empresa o centro, señalando su ubicación, características y medios, así como la titularidad de los mismos y documentos que la acrediten.
- 5.º Estudio económico sobre las posibilidades de viabilidad y subsistencia del Centro, en el que se cuantifiquen las di-

versas partidas de ingresos y gastos de la explotación prevista, así como exposición detallada de todos aquellos recursos que contribuyan al sostenimiento del empresa o centro.

6.º Balance de resultados del último ejercicio, excepto para los supuestos de nueva creación. En aquellos casos en los que un Centro Especial de Empleo ya calificado solicite la ampliación a otra provincia, deberá aportar además de la documentación anterior, el balance del último ejercicio respecto al ya preexistente.

7.º Memoria de actividad en la que se refleje el número de personas trabajadoras con discapacidad con los que contará el Centro

Artículo 9. Instrucción de expedientes de calificación e inscripción.

1. El órgano instructor de los expedientes de calificación y registro de Centros Especiales de Empleo será:

a) La Dirección Provincial del Servicio Andaluz de Empleo cuando el centro tenga carácter provincial.

b) La Jefatura de servicio competente de la Dirección General de Formación Profesional, Autónomos y Programas para el Empleo cuando el centro tenga carácter multiprovincial.

2. Una vez presentadas las solicitudes de calificación e inscripción, el órgano instructor procederá al examen de las mismas y de la documentación aportada. En caso de que la solicitud no reúna los requisitos generales o la documentación preceptiva establecidos en el artículo anterior, procederá a requerir a la entidad interesada para que en un plazo de diez días, subsane la falta o acompañe los documentos preceptivos, de conformidad con lo establecido en el artículo 71.1 de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, pudiendo también ser requerida para que aporte información y/o documentación adicional que tenga una especial relevancia para la resolución del expediente. De no ser así, se le tendrá por desistida de su petición, archivándose esta previa resolución que deberá ser dictada en los términos del artículo 42 de la misma Ley.

Artículo 10. Competencia para resolver sobre la calificación e inscripción.

1. La competencia para resolver sobre la calificación e inscripción de los Centros Especiales de Empleo, así como sobre cualquier alteración o modificación esencial de los asientos registrales ya practicados, corresponde a la persona titular de la Consejería de Empleo, en su calidad de Presidente del Servicio Andaluz de Empleo.

2. Sin perjuicio de lo anterior, y sobre la base de la facultad de delegación prevista en el artículo 101 de la Ley 9/2007, de 22 de octubre, de la Administración de la Junta de Andalucía, la competencia establecida en el apartado anterior se delega en la persona titular de la Dirección General de Formación Profesional, Autónomos y Programas para el Empleo del Servicio Andaluz de Empleo de la Consejería de Empleo.

Artículo 11. Resolución de expediente de calificación e inscripción.

1. El procedimiento concluirá mediante la emisión de la resolución correspondiente por parte del órgano competente de conformidad con el artículo anterior, por la que se autoriza o deniega la calificación e inscripción, y que deberá ser notificada en el plazo máximo de seis meses, contados desde el día siguiente a la entrada de la solicitud en el registro del órgano competente para su tramitación. Transcurrido dicho plazo sin que haya sido notificada resolución expresa, el interesado deberá entender estimada su solicitud.

2. La calificación e inscripción en el Registro, no llevará aparejada la obtención de subvenciones, ayudas o cualquier tipo de compensaciones económicas públicas, si bien será requisito indispensable para el acceso a ellas.

3. Para garantizar la eficacia de la inscripción registral, el Centro Especial de Empleo deberá acreditar en el plazo de

seis meses, desde la notificación de la resolución de calificación e inscripción, el inicio de actividad, dando cumplimiento al requisito de que al menos el 70 por ciento de la plantilla del mismo está compuesta por personas con discapacidad reconocida en grado igual o superior al 33 por ciento, aportando la documentación que, en su caso, se le solicite. Para determinar dicho porcentaje mínimo de personas trabajadoras con discapacidad no se computará el personal sin discapacidad dedicado a la prestación de servicios de ajuste personal y social.

#### Artículo 12. Libro de inscripciones.

1. El Registro de Centros Especiales de Empleo formalizará la calificación e inscripción en un Libro de Inscripciones, cuyo contenido será público.

2. El Libro de Inscripciones podrá establecerse tanto por el sistema de hojas cambiables como por procedimiento informático. Los asientos serán extendidos de forma sucinta.

En la hoja abierta a cada Centro se recogerá la siguiente información:

a) Denominación del Centro Especial de Empleo y número de inscripción.

b) Fecha de inscripción.

c) CIF.

d) En su caso, folio y tomo.

e) Forma jurídica.

f) Categoría provincial o multiprovincial.

g) Actividad o actividades para las que esté autorizado.

h) Domicilio social, teléfono y, en su caso, fax y correo electrónico.

i) Representante legal del Centro Especial de Empleo.

j) Centro o centros de trabajo con indicación del domicilio, plantilla estable y domicilio a efectos de notificaciones.

k) En el supuesto de que el Centro Especial de Empleo forma parte de un grupo de empresas, nombres, CIF y actividad de todas ellas.

l) Otras incidencias.

3. En la hoja registral de cada Centro, se anotarán los asientos que recojan los cambios de denominación, forma jurídica de la sociedad titular, actividad económica, categoría provincial o multiprovincial, alteración del domicilio social así como, en su caso, la descalificación que llevará aparejada la cancelación registral del Centro.

4. La alteración de los datos registrales contenidos en el apartado 2.f), g) y j) requerirá autorización previa del órgano al que esté adscrito el Registro de Centros Especiales de Empleo. A estos efectos, y a solicitud de la entidad interesada, se instruirá el oportuno expediente administrativo según lo dispuesto en el artículo 9.

Para la modificación del ámbito territorial del Centro Especial de Empleo, en todo caso, el expediente será instruido por la jefatura de servicio competente de la Dirección General de Formación Profesional, Autónomos y Programas para el Empleo requiriendo para su resolución del informe previo de la o las Direcciones Provinciales afectadas.

Cualquier otra alteración no recogida en el anterior párrafo deberá ser comunicada al Registro de Centros Especiales de Empleo, en el plazo de un mes desde la fecha en que se produzcan las incidencias de las que traigan causa, aportando al efecto los datos y documentos oportunos, al objeto que se diligencie dicha modificación en el Registro.

El incumplimiento de estas obligaciones podrá determinar el inicio del expediente para la pérdida de la calificación obtenida.

5. También se deberá comunicar al Registro de Centros Especiales de Empleo los grupos de empresas que se formalicen entre Centros Especiales de Empleo al objeto de hacer constar esta incidencia en el asiento registral correspondiente a cada uno de los Centros afectados.

6. En los supuestos de sucesión en la titularidad del Centro Especial de Empleo será preceptivo asumir los mismos de-

rechos y obligaciones que el Centro cedente, extremo este que deberá acreditarse mediante escritura pública.

#### Artículo 13. Seguimiento y control.

1. Los Centros Especiales de Empleo estarán obligados a someterse a cuantas actuaciones de control sean establecidas por el órgano al que se adscribe el Registro, cuando sean necesarias para comprobar la adecuación de su funcionamiento y características a las condiciones legales o reglamentarias de su calificación como tal.

2. Asimismo, al inicio de la actividad y durante el primer semestre de cada año, vendrán obligados a presentar ante el órgano instructor, según proceda en función de su calificación como provincial o multiprovincial, una memoria comprensiva de los siguientes extremos:

a) Identificación del Centro Especial de Empleo:

1.º Denominación.

2.º Titularidad.

3.º Localización territorial, domicilio social y centro o centros de trabajo.

4.º Actividades principales y complementarias, determinando el grado o nivel de cumplimiento de objetivos económicos y de ajuste personal o social, con indicación de las causas o factores que hubieran tenido repercusión positiva o negativa en el Centro.

5.º Código de cuenta o cuentas de cotización en la Seguridad Social del Centro.

6.º Indicación del CIF correspondiente al Centro.

b) Circunstancias referentes a la plantilla: Relación nominal de todas las personas trabajadoras de la plantilla. Respecto de las personas con discapacidad, dicha relación agrupará a las mismas según el tipo de discapacidad en física, psíquica o sensorial y, en su caso, grado.

En dicha relación deberán contenerse los siguientes datos por cada persona trabajadora que haya estado en plantilla en el año:

1.º Nombre, apellidos, edad y sexo.

2.º Indicación del NIF.

3.º Número de afiliación a la Seguridad Social.

4.º En su caso, porcentaje reconocido de discapacidad, fecha de reconocimiento y revisiones.

5.º Categoría profesional.

6.º Fecha de alta en el trabajo y en la Seguridad Social.

7.º En su caso, fecha de baja en el trabajo y causa de la misma

8.º Tipo de contrato, y de jornada.

c) Circunstancias de la actividad económica:

1.º Liquidación del presupuesto anual.

2.º Balance de situación.

3.º Cuenta de explotación comprensiva de los resultados económicos, con especificación de pérdidas y ganancias.

4.º Acreditación de haber sido presentados en el Registro Mercantil o en los Registros competentes, de acuerdo con la naturaleza jurídica del titular del Centro, los documentos anteriores o aquellos que sean necesarios con sujeción a las normas legales y reglamentarias que fueran de aplicación.

3. El incumplimiento de la presentación de la memoria anual, o la constatación, una vez revisada la misma, de la existencia de cualquier dato que hubiera debido ser comunicado por la entidad en el plazo establecido para ello en el artículo 12.4, podrá ser causa de descalificación y cancelación en el Registro de Centros Especiales de Empleo, que se tramitará conforme lo establecido en el artículo siguiente.

#### Artículo 14. Descalificación y cancelación registral.

1. Podrán ser causas de pérdida de calificación las siguientes:

a) El incumplimiento de alguno de los requisitos recogidos en el artículo 6.2.

b) El incumplimiento de las obligaciones recogidas en el artículo 12.4.

c) La inactividad del Centro por un período superior a seis meses.

d) El incumplimiento de las obligaciones previstas legalmente, en particular, la presentación de la memoria anual establecida en el artículo anterior.

e) El incumplimiento de las obligaciones derivadas de la concesión de ayudas, subvenciones y cualquier tipo de compensaciones económicas de las Administraciones Públicas.

f) Por cese voluntario de la actividad a instancias del titular del Centro.

g) El incumplimiento de las obligaciones en materia de reintegro siempre y cuando no se haya efectuado el aplazamiento y/o fraccionamiento del mismo en vía voluntaria o ejecutiva.

h) Cualquier otra causa que, previo expediente instruido al efecto y con audiencia previa del Centro Especial de Empleo afectado, implique un uso indebido de la calificación obtenida.

2. El expediente de descalificación se iniciará a instancia de parte o de oficio por el órgano competente para la calificación e inscripción según el artículo 10. Una vez iniciado el procedimiento de descalificación, el órgano instructor del mismo dará traslado al Centro Especial de Empleo afectado para que, en el plazo de 15 días hábiles desde la recepción de la notificación, presente las alegaciones que estime oportunas. Concluido dicho plazo, y una vez valoradas las mismas, se emitirá propuesta de cancelación de la inscripción, la cual se elevará al órgano competente para su resolución.

3. En todo caso, una vez dictada la citada resolución de descalificación se procederá de oficio a la cancelación de la inscripción del Centro y al cierre de su hoja registral, practicándose el asiento que en su caso proceda.

### CAPÍTULO III

#### Incentivos para Centros Especiales de Empleo

##### Sección 1.ª Incentivos a la creación de empleo indefinido

###### Artículo 15. Objeto y cuantía del incentivo.

1. Esta medida tiene por objeto fomentar el empleo estable de personas con discapacidad en Centros Especiales de Empleo, estableciéndose para ello un incentivo cuya cuantía podrá alcanzar hasta 12.021 euros, tanto por nueva contratación con carácter indefinido como por transformación de contrato de duración determinada en indefinido que formalice el Centro Especial de Empleo con persona con discapacidad. Cuando las contrataciones indefinidas se efectúen a tiempo parcial la ayuda se reducirá proporcionalmente a la jornada.

Este incentivo se concederá una sola vez por cada puesto de trabajo de carácter indefinido que se cree en el Centro Especial de Empleo.

2. Para beneficiarse de estos incentivos, las nuevas contrataciones indefinidas o transformaciones de contratos de duración determinada en indefinido deberán cumplir los siguientes requisitos:

a) Ser formalizadas a través de los aplicativos Gescontrat@ o Contrat@ (Comunicación de contratos a través de Internet) disponibles en la web de la Consejería de Empleo ([www.juntadeandalucia.es/serviciosandaluzdeempleo](http://www.juntadeandalucia.es/serviciosandaluzdeempleo)) con anterioridad a la solicitud de los mismos.

b) Suponer un incremento neto de plantilla. Para determinar el cumplimiento de dicho extremo deberá acreditarse que el número de personas con discapacidad contratadas con carácter indefinido supone un incremento sobre la «plantilla de referencia» equivalente al número de puestos de trabajo de nueva creación por los que se solicita la subvención.

A estos efectos, se entenderá por «plantilla de referencia» la formada exclusivamente por personas con discapacidad contra-

tadas con carácter estable, sin que en ningún caso se compute en la misma el personal sin discapacidad dedicado a la prestación de servicios de ajuste personal y social. El cálculo de dicha plantilla se realizará en términos de promedio anual en el período de los doce meses inmediatamente anteriores a la fecha de solicitud, o a la fecha del contrato de trabajo por el que se solicita subvención, si esta fuese posterior, y se tendrán en consideración, únicamente, el número de contratos, siendo válidas las contrataciones realizadas bajo cualquier modalidad de contrato indefinido, incluido el contrato fijo discontinuo, sin que se atienda a la jornada establecida en los mismos. Si el número resultante fuere decimal, se redondeará al entero superior más próximo.

###### Artículo 16. Plazo de solicitud de los incentivos.

Las solicitudes de incentivos establecidos en la presente sección se formularán una vez formalizadas las contrataciones indefinidas o las transformaciones de contrato de duración determinada en indefinidas y hasta el 30 de junio de cada año.

Respecto de las contrataciones o transformaciones efectuadas entre el 1 de julio y el 31 de diciembre de cada año, las solicitudes de incentivos se formularán en el plazo establecido en el anterior apartado del ejercicio siguiente.

###### Artículo 17. Documentación acreditativa del cumplimiento de los requisitos.

1. La acreditación del cumplimiento de los requisitos exigidos para beneficiarse del incentivo regulado en esta sección, se realizará mediante la presentación de original o copia auténtica o autenticada de la siguiente documentación en los términos establecidos en el artículo 29.5:

a) Certificado de discapacidad o documentos acreditativos del grado de discapacidad vigente de la persona contratada; documentación acreditativa del reconocimiento de una pensión de incapacidad permanente en grado total, absoluta o gran invalidez; o para el supuesto de personas pensionistas de clases pasivas, documentación acreditativa del reconocimiento de una pensión de retiro por incapacidad permanente para el servicio. Para solicitudes de incentivos en las que sea necesario acreditar un grado de discapacidad superior al 33 por ciento, bastará con la aportación de cualquiera de los documentos establecidos por el artículo 2.2 del Real Decreto 1414/2006, de 1 de diciembre, de conformidad con lo dispuesto por la Ley 51/2003, de 2 de diciembre, de igualdad de oportunidades, no discriminación y accesibilidad universal de las personas con discapacidad.

b) Alta en la Seguridad Social de la persona contratada. Si la empresa estuviera acogida al sistema RED de transmisión telemática de datos a la Seguridad Social será suficiente aportar acreditación firmado por el responsable correspondiente.

c) Autorización firmada por la persona contratada para proceder a la consulta telemática de su correspondiente informe de Vida Laboral emitido por el órgano competente de la Seguridad Social, al objeto de determinar posibles causas de exclusión y a efectos de seguimiento y control.

d) Certificación bancaria acreditativa de la titularidad de la cuenta, firmada por la persona que actúe en representación de la entidad solicitante y por la entidad bancaria.

A los efectos de la tramitación del expediente, el órgano instructor expedirá certificado relativo a la formalización de las contrataciones indefinidas o transformaciones de contratos de duración determinada en indefinida a través de los aplicativos Gescontrat@ o Contrat@.

2. Asimismo, según la actividad o actividades para las que esté autorizada la entidad en el libro de inscripciones del Registro de Centro Especial de Empleo así como las características del puesto de trabajo incentivado, el órgano instructor podrá requerir la aportación de certificación del representante del Centro Especial de Empleo de haber llevado a cabo la planificación de la actividad preventiva o en su caso del seguimiento de las medidas preventivas.

**Artículo 18. Seguimiento y evaluación.**

1. A los solos efectos del seguimiento de las ayudas reguladas por la presente sección y, en su caso, posible reintegro de las mismas, el periodo mínimo de mantenimiento de las nuevas contrataciones de carácter indefinido incentivadas será 1.095 días. En el supuesto de incentivos a la transformación de contratos de duración determinada en indefinidos este periodo mínimo se contabilizará a partir de la fecha de transformación.

Para acreditar el cumplimiento del citado requisito, el Servicio Andaluz de Empleo podrá comprobar la Vida Laboral de la persona contratada mediante acceso a la red telemática.

En caso de contratos fijos discontinuos, el periodo mínimo de mantenimiento se computará atendiendo a los periodos efectivos de trabajo en la empresa, hasta completar un total de 1.095 días de trabajo efectivo.

2. Si por cualquier incidencia la persona contratada causara baja por extinción del contrato sin cubrir el periodo mínimo de mantenimiento establecido por el apartado anterior, en el plazo máximo de tres meses deberá realizarse la sustitución mediante una nueva contratación de persona con discapacidad. El nuevo contrato será de la misma modalidad y características de aquel cuya cobertura se subvencionó.

En el supuesto de Centros Especiales de Empleo de carácter multiprovincial, dicha sustitución podrá realizarse mediante una nueva contratación afecta a cualquiera de sus centros de trabajo autorizados.

Las bajas de las personas trabajadoras que pudieran producirse, junto con las altas de las que las sustituyan, deberán ser comunicadas en el plazo de un mes desde la fecha de la contratación por sustitución, aportando junto a dicha comunicación la documentación justificativa de la baja en la Seguridad Social y de la nueva contratación efectuada en los términos que se indica en el artículo 15.

En caso de no llevarse a cabo la sustitución en el tiempo y forma establecidos en este apartado, procederá el reintegro total de la ayuda concedida por esa contratación en los términos establecidos en el artículo 39.

3. Igualmente procederá el reintegro de la cuantía total del incentivo en los siguientes supuestos:

a) Despido declarado improcedente por los órganos jurisdiccionales del Orden Social sin que se hubiese optado por la readmisión de la persona trabajadora.

b) Descalificación del Centro Especial de Empleo en los términos establecidos en el artículo 14, sin que a la fecha de la resolución de descalificación se hubiera cumplido el periodo mínimo de mantenimiento de contrataciones indefinidas incentivadas.

4. Cuando se produjere la sustitución de la persona trabajadora en la forma expuesta anteriormente, así como cualquier otra incidencia que varíe la situación de alta del trabajador en la empresa, solo se entenderá cumplida la obligación de mantener el contrato incentivado cuando el cómputo de los días cotizados por las distintas personas trabajadoras que se sucedan en el puesto de trabajo cuya cobertura fue objeto de subvención ascienda, como mínimo, a 1.095 días.

A los efectos del cómputo de dicho periodo de mantenimiento, la entidad estará obligada a comunicar cualquier incidencia que se produzca en la situación laboral de la persona contratada que suponga una situación distinta a la de alta en el Centro Especial de Empleo.

5. En el supuesto de excedencia de la persona trabajadora cuyo puesto se ha incentivado, podrá procederse a la sustitución de la misma, mediante contratación temporal, computándose dichos periodos a efectos del cumplimiento de la obligación de mantenimiento obligatorio durante 1.095 días de los puestos de trabajo creados con el incentivo concedido, en los términos establecidos en el apartado anterior.

**Sección 2.ª Incentivos al mantenimiento de puestos de trabajo****Artículo 19. Objeto y cuantía del incentivo.**

1. Esta medida tiene por objeto incentivar el mantenimiento de los puestos de trabajo ya creados en Centros Especiales de Empleo y ocupados por personas trabajadoras con discapacidad durante toda la duración del contrato.

Con este objeto se establece una ayuda equivalente al 50 por ciento del Salario Mínimo Interprofesional vigente, por puesto de trabajo, tanto de carácter indefinido como de duración determinada, ocupado por personas con discapacidad a tiempo completo, y la cuantía equivalente cuando se realice a tiempo parcial.

2. Respecto de las bonificaciones de las cuotas empresariales de la Seguridad Social, incluidas las de accidente de trabajo y enfermedad profesional y las cuotas de recaudación conjunta durante toda la vigencia del contrato indefinido, se estará a lo dispuesto por la Ley 43/2006, de 29 de diciembre, para la mejora del crecimiento y del empleo y su normativa de desarrollo.

**Artículo 20. Plazos de solicitud de los incentivos.**

Las solicitudes de ayuda por mantenimiento del empleo de puestos de trabajo tanto de carácter indefinido como de carácter temporal se presentarán:

a) Durante el mes de mayo, respecto de la plantilla del Centro Especial de Empleo ocupada por personas con discapacidad correspondiente al primer cuatrimestre del año.

b) Durante el mes de septiembre por la correspondiente al segundo cuatrimestre del año.

c) Durante el mes de enero del año siguiente por la correspondiente al último cuatrimestre del año.

**Artículo 21. Documentación acreditativa del cumplimiento de los requisitos.**

1. La acreditación del cumplimiento de los requisitos exigidos para beneficiarse del incentivo regulado en esta sección, se realizará mediante la presentación de original o copia auténtica o autenticada de la siguiente documentación en los términos establecidos en el artículo 29.5:

a) Certificados de discapacidad o documentos acreditativos del grado de minusvalía vigente de las personas cuyo puesto de trabajo se incentiva, en los mismos términos establecidos por el artículo 17.1.a).

b) Contratos de trabajo cuyo mantenimiento se incentiva, salvo en el supuesto de que las contrataciones se hubiesen formalizado a través de los aplicativos Gescontrat@ o Contrat@, en cuyo caso, y a los efectos de la tramitación del expediente, el órgano instructor expedirá certificado relativo a la formalización de las mismas.

c) Nóminas y justificantes bancarios del abono de los salarios derivados de las contrataciones por las que se solicita el incentivo.

d) Alta en la Seguridad Social de la persona contratada, en los mismos términos establecidos por el artículo 17.1.b).

e) Informe de Vida laboral de la empresa correspondiente al cuatrimestre solicitado.

f) Certificación bancaria acreditativa de la titularidad de la cuenta, en los mismos términos establecidos por el artículo 17.1.d).

2. Asimismo, en base a actividad o actividades para las que esté autorizada la entidad en el libro de inscripciones del Registro de Centro Especial de Empleo así como las características del puesto de trabajo incentivado, el órgano instructor podrá requerir la aportación de certificación del representante del Centro Especial de Empleo de haber llevado a cabo la planificación de la actividad preventiva o en su caso del seguimiento de las medidas preventivas.

### Sección 3.ª Incentivos para la adaptación de puestos de trabajo y la eliminación de barreras arquitectónicas

#### Artículo 22. Objeto y cuantía del incentivo.

1. Esta medida tiene por objeto la adaptación de los puestos de trabajo o dotación de medios de protección personal necesarios para evitar accidentes laborales, así como la eliminación de barreras arquitectónicas para el supuesto de puestos de trabajo ocupados con carácter indefinido por personas con discapacidad.

2. Para ello se establecen dos incentivos:

a) Incentivo por adaptación de puestos de trabajo, cuya cuantía será el coste de la inversión con un máximo de 1.804 euros, por cada puesto de trabajo adaptado.

b) Incentivo por eliminación de barreras arquitectónicas, cuya cuantía podrá alcanzar hasta el 80 por ciento del coste de la inversión, con un límite máximo de 30.000 euros.

3. Para poder ser beneficiario de la citada ayuda, el Centro Especial de Empleo deberá acreditar que se ha procedido a la adaptación del puesto de trabajo o a la eliminación de barreras arquitectónicas de forma previa a solicitar la ayuda, y en todo caso, dentro del plazo de tres meses desde la fecha de emisión del estudio-memoria descrito en el artículo 24.1.a).

#### Artículo 23. Plazo de solicitud de los incentivos.

Las solicitudes de incentivos establecidos en la presente sección se formularán hasta el 30 de junio respecto de las actuaciones ejecutadas entre el 1 de enero y la citada fecha del mismo ejercicio.

Respecto de las actuaciones ejecutadas entre el 1 de julio y el 31 de diciembre de cada año, las solicitudes de incentivos se formularán hasta el 30 de junio del ejercicio siguiente.

#### Artículo 24. Documentación acreditativa del cumplimiento de los requisitos.

1. La acreditación del cumplimiento de los requisitos exigidos para beneficiarse del incentivo regulado en esta sección, se realizará mediante la presentación de original o copia auténtica o autenticada de la siguiente documentación en los términos establecidos en el artículo 29.5:

a) Estudio-memoria en la que quede justificada la necesidad de adaptación del puesto de trabajo y/o eliminación de la barrera arquitectónica, firmado por técnico competente, que en ningún caso podrá ser socio, asociado, trabajador por cuenta ajena o persona directamente relacionada con la entidad beneficiaria. En el supuesto de que la adaptación fuese para la utilización de un equipo de trabajo, dicha memoria deberá incluir certificación del responsable de la entidad solicitante de que con dicha adaptación se cumple el Real Decreto 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.

b) Facturas y demás documentos de valor probatorio equivalente con validez en el tráfico jurídico mercantil o con eficacia administrativa, acreditativos de los gastos realizados con cargo a la cantidad solicitada. La acreditación de los gastos también podrá efectuarse mediante facturas electrónicas, siempre que cumplan los requisitos exigidos para su aceptación en el ámbito tributario.

c) Certificación bancaria acreditativa de la titularidad de la cuenta, en los mismos términos establecidos por el artículo 17.1.d).

2. Sin perjuicio de la acreditación documental establecida en el apartado anterior, y con carácter previo al abono del incentivo, el órgano gestor podrá comprobar la realización efectiva por parte del Centro Especial de Empleo beneficiario de la actuación para la que se concedió el mismo.

### Sección 4.ª Incentivos para el reequilibrio financiero

#### Artículo 25. Objeto y cuantía de las ayudas.

1. Con la finalidad de consolidar los puestos de trabajo ocupados por personas con discapacidad se podrá conceder un incentivo con carácter excepcional y extraordinario destinado a equilibrar y reestructurar financieramente a los Centros Especiales de Empleo que les permita alcanzar niveles de productividad y rentabilidad que garanticen su viabilidad y estabilidad.

2. Estas ayudas quedarán sometidas al régimen de «minimis» en los términos establecidos en el artículo 2 del Reglamento (CE) núm. 1998/2006 de la Comisión, de 15 de diciembre, relativo a la aplicación de los artículos 87 y 88 del Tratado a las ayudas «minimis», y así deberá constar en la solicitud a efectos de seguimiento y control, en los términos que se establecen en el artículo 29.3.g).

3. La aplicación de los fondos percibidos para esta finalidad deberá producirse en el plazo máximo de dos meses desde que se produzca cada pago según la secuencia de abono establecida por el artículo 34.2. Las ayudas establecidas en la presente sección no serán susceptibles de modificación ni de ampliación de plazo de ejecución.

4. Los Centros Especiales de Empleo que perciban estos incentivos, no podrán volver a obtenerlos hasta transcurridos tres años desde la fecha de concesión.

#### Artículo 26. Plazo de solicitud del incentivo.

Las solicitudes de ayudas para reequilibrio financiero se formularán hasta el día 30 de junio del ejercicio correspondiente.

#### Artículo 27. Documentación acreditativa del cumplimiento de los requisitos.

La acreditación del cumplimiento de los requisitos exigidos para beneficiarse del incentivo regulado en esta sección, se realizará mediante la presentación de original o copia auténtica o autenticada de la siguiente documentación en los términos establecidos en el artículo 29.5:

a) Memoria relativa al Centro Especial de Empleo, en la que consten los siguientes extremos:

1.º La actividad, dimensión, estructura y gerencia del Centro.

2.º La composición de su plantilla, con atención especial a la proporción de personas trabajadoras con discapacidad respecto del total en el Centro, así como a la naturaleza y grado de discapacidad de sus componentes, en relación con su capacidad de adaptación al puesto de trabajo que desempeñen.

3.º La modalidad y condiciones de los contratos suscritos con las personas trabajadoras de la plantilla del Centro, con o sin discapacidad.

4.º Las variables económicas que concurren en el Centro en relación con su objetivo y función social.

5.º Los servicios de ajuste personal y social que preste el Centro a las personas con discapacidad en su plantilla, entendiéndose por tales, los de rehabilitación, terapéuticos, de integración social, culturales y deportivos que procuren a éstas una mayor rehabilitación personal y una mejor adaptación en su relación social.

6.º Documentación acreditativa de que, a la fecha de la solicitud, la situación financiera del Centro pone en grave peligro su subsistencia y, por tanto, el mantenimiento de los puestos de trabajo.

7.º Balance de situación y cuenta de pérdidas y ganancias que permita determinar la necesidad de la ayuda, su finalidad y la garantía de su reestructuración y viabilidad, una vez concedida la subvención.

b) Estudio de viabilidad en el que se analice el impacto de la reestructuración financiera derivada de la aplicación del incentivo concedido y acredite la viabilidad técnica, económica

y financiera del Centro Especial de Empleo. Dicho estudio deberá ser realizado por persona física o jurídica con la cualificación necesaria y siempre que tenga esta actividad como objeto social, que en ningún caso podrá ser socio, asociado, trabajador por cuenta ajena o persona directamente relacionada con la entidad beneficiaria.

c) Documentación acreditativa de las deudas líquidas, vencidas y no pagadas por las que se solicita la ayuda.

d) Certificación bancaria acreditativa de la titularidad de la cuenta, en los mismos términos establecidos por el artículo 17.1.d).

#### Sección 5.ª Normas comunes a los incentivos

##### Artículo 28. Naturaleza jurídica y régimen de concesión.

1. Los incentivos regulados en la presente Orden tienen la naturaleza jurídica de subvenciones por lo que, para su gestión, se estará a lo dispuesto en los preceptos básicos de la Ley 38/2003, de 17 de noviembre, General de Subvenciones, en el Título VII del Texto Refundido de la Ley General de Hacienda Pública de la Junta de Andalucía, aprobado por el Decreto Legislativo 1/2010, de 2 de marzo, y en el Decreto 282/2010, de 4 de mayo, por el que se aprueba el Reglamento de los Procedimientos de Concesión de subvenciones de la Administración de la Junta de Andalucía.

2. Teniendo en cuenta la función social de los Centros Especiales de Empleo, así como a las características de los destinatarios de las ayudas establecidas en esta Orden, y de conformidad con lo dispuesto en el párrafo segundo del artículo 120.1 del Texto Refundido de la Ley General de Hacienda Pública de la Junta de Andalucía, en conexión con el artículo 22.2.c) de la Ley 38/2003, de 17 de noviembre, las mismas no se someterán al régimen de concurrencia competitiva, no siendo necesario establecer la comparación de las solicitudes ni la prelación entre las mismas, pudiéndose conceder en atención al cumplimiento de los requisitos exigidos en cada una de las modalidades.

##### Artículo 29. Presentación de solicitudes.

1. Los modelos de solicitudes de las ayudas reguladas en el presente Capítulo, conforme al modelo que figura en el Anexo II, estarán a disposición de las entidades interesadas en las dependencias de la Consejería de Empleo y del Servicio Andaluz de Empleo, o mediante descarga telemática en la Oficina Virtual de la Consejería de Empleo, accesible a través del enlace correspondiente en su portal [www.juntadeandalucia.es/empleo](http://www.juntadeandalucia.es/empleo).

2. La solicitud irá dirigida al órgano competente para su resolución conforme a lo establecido en el artículo 31 y, de conformidad con lo dispuesto en el apartado siguiente, se presentarán en los mismos términos señalados por el artículo 8.2 y 3.

3. La solicitud de los incentivos regulados en el presente Capítulo deberá contener los siguientes extremos:

a) Los datos identificativos tanto del Centro Especial de Empleo como de la persona que lo represente, así como la identificación del medio preferente o del lugar que se señale a efectos de notificaciones.

b) Denominación e importe de la ayuda solicitada. En caso de que se presente más de una solicitud de las ayudas contempladas en la presente Orden, deberá hacerse constar tal extremo.

c) Declaración responsable de que la entidad solicitante reúne los requisitos exigidos en cada supuesto, así como de que cumple las obligaciones establecidas en el artículo 38.

d) Declaración responsable de que la entidad solicitante no se halla incurso en ninguna de las prohibiciones para ser beneficiaria de las ayudas, de conformidad con lo establecido en el artículo 37.

e) Declaración responsable de la entidad solicitante relativa a otras subvenciones, ayudas, ingresos o recursos soli-

citados y, en su caso, concedidos, para la misma finalidad, por cualesquiera Administraciones Públicas o entes públicos o privados, nacionales o internacionales, con indicación de la entidad concedente, fecha e importe.

f) En el supuesto de solicitud de las ayudas establecida en la Sección 4.ª, declaración responsable de la entidad solicitante de que no ha recibido ayuda de «minimis» de cualquier naturaleza o forma y finalidad conforme al Reglamento (CE) 1998/2006, de 15 de diciembre, en los últimos tres ejercicios fiscales o, en el caso de haberlas recibido, que en concurrencia con la ayuda que se solicita, no superan los 200.000 euros, indicando la fecha de la concesión, la entidad concedente y los importes.

4. La presentación de la solicitud conlleva la autorización al órgano gestor para recabar las certificaciones a emitir por la Agencia Estatal de Administración Tributaria, por la Consejería de Economía y Hacienda de la Junta de Andalucía y por la Tesorería General de la Seguridad Social, de estar al corriente de sus obligaciones fiscales, de acuerdo con el artículo 120.2 del Texto Refundido de la Ley General de Hacienda Pública de la Junta de Andalucía. No obstante, en relación con esta última, en tanto no se articulen los oportunos mecanismos para la transmisión de datos entre Administraciones, la entidad beneficiaria deberá aportar junto con la solicitud de ayuda el correspondiente certificado expedido por la Tesorería General de la Seguridad Social, acreditativo de que se encuentra al corriente de sus obligaciones frente a la Seguridad Social.

5. La solicitud deberá acompañarse de la documentación acreditativa del cumplimiento de los requisitos exigidos para cada incentivo.

6. No serán admitidas a trámite las solicitudes presentadas fuera de los plazos establecidos en esta Orden para los distintos incentivos, resolviéndose la inadmisión de las mismas, que deberá ser notificada a las entidades beneficiarias en los términos previstos en el artículo 59 de la mencionada Ley 30/1992, de 26 de noviembre.

##### Artículo 30. Instrucción de los expedientes de incentivos.

1. El órgano instructor de los expedientes de ayudas establecidos en este Capítulo será:

a) La Dirección General de Formación Profesional, Autónomos y Programas para el Empleo del Servicio Andaluz de Empleo respecto de los expedientes que no han sido objeto de delegación de competencia para resolver de conformidad con lo dispuesto en el siguiente artículo.

b) En los supuestos en los que la competencia para resolver se haya delegado en la persona titular de la Dirección General de Formación Profesional, Autónomos y Programas para el Empleo del Servicio Andaluz de Empleo, los expedientes de incentivos serán instruidos por la Jefatura de Servicio de la citada Dirección General, competente por razón de la materia.

c) Para el supuesto en que la delegación se haya hecho a favor de la persona titular de la correspondiente Dirección Provincial del Servicio Andaluz de Empleo, los expedientes de incentivos serán instruidos por la Jefatura de Servicio de la citada Dirección Provincial, competente por razón de la materia.

2. Dentro de los diez días siguientes a la recepción de la solicitud en el registro del órgano instructor, este procederá a su examen comprobando que está debidamente firmada y selladas en todas sus páginas, y que la información declarada es completa y correcta, y dirigirá a la entidad solicitante una comunicación con indicación de la fecha en que la solicitud ha tenido entrada en dicho registro, el plazo máximo establecido para adoptar y notificar la resolución del procedimiento de concesión de la subvención, así como el efecto desestimatorio que produciría el silencio administrativo.

Si en la solicitud no se hubieran cumplimentado los extremos exigidos y/o no se hubieran acompañado de la documentación preceptiva, en la misma comunicación el órgano

instructor requerirá a la entidad solicitante para que en el plazo de diez días proceda a la oportuna subsanación, de conformidad con lo establecido en el artículo 71.1 de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, pudiendo también ser requerida para que aporte información y/o documentación adicional que tenga una especial relevancia para la resolución del expediente. De no ser así, se le tendrá por desistida de su petición, archivándose esta previa resolución que deberá ser dictada en los términos del artículo 42 de la misma Ley.

3. A la vista del expediente completo, el órgano instructor elevará propuesta de resolución al órgano concedente.

#### Artículo 31. Competencia para resolver.

1. La competencia para resolver sobre los incentivos establecidos en la presente Orden corresponde a la persona titular de la Consejería de Empleo, en su calidad de Presidente del Servicio Andaluz de Empleo.

2. No obstante lo anterior, y a excepción de las ayudas contempladas en la Sección 4.º, en base a la facultad de delegación prevista en el artículo 101 de la Ley 9/2007, de 22 de octubre, la competencia para resolver se delega en los siguientes supuestos:

a) En el supuesto de las acciones incentivadas en la Sección 1.ª:

1.º Cuando el Centro tenga carácter provincial, la competencia para resolver se delega en la persona titular de la correspondiente Dirección Provincial del Servicio Andaluz de Empleo de la Consejería de Empleo.

2.º Cuando el Centro tenga carácter multiprovincial, la competencia para resolver se delega en la persona titular de la Dirección General de Formación Profesional, Autónomos y Programas para el Empleo del Servicio Andaluz de Empleo de la Consejería de Empleo.

b) En el supuesto de acciones incentivadas en las Secciones 2.ª y 3.ª, la competencia para resolver se delega en la persona titular de la correspondiente Dirección Provincial del Servicio Andaluz de Empleo de la Consejería de Empleo.

#### Artículo 32. Resolución de expedientes de solicitud de ayudas.

1. La resolución de concesión será motivada y contendrá como mínimo los extremos exigidos en el artículo 28.1 del Decreto 282/2010, de 4 de mayo, así como para el supuesto de que la Unión Europea participe en la financiación de las mismas, se indicará la cuantía o porcentaje de la ayuda aportada por el instrumento comunitario que corresponda.

En el supuesto de incentivo al reequilibrio financiero, la resolución de concesión deberá contemplar expresamente el sometimiento del mismo al régimen de «minimis», siéndole de aplicación lo establecido en el artículo 2 del Reglamento (CE) núm. 1998/2006, de 15 de diciembre.

2. El plazo máximo para resolver y notificar la resolución de concesión de las ayudas será de seis meses contados desde la fecha en que la solicitud haya tenido entrada en el registro del órgano competente para su instrucción. Transcurrido el citado plazo sin que recaiga resolución expresa, las solicitudes podrán entenderse desestimadas por silencio administrativo conforme a lo establecido en el artículo 120.4 del Texto Refundido de la Ley General de Hacienda Pública de la Junta de Andalucía.

#### Artículo 33. Modificación de la resolución de concesión.

1. De conformidad con lo establecido en el artículo 121 del Texto Refundido de la Ley General de Hacienda Pública de la Junta de Andalucía, toda alteración de las condiciones tenidas en cuenta para la concesión de las ayudas y, en todo caso, la obtención concurrente de incentivos o ayudas otorgadas por otras Administraciones o entes públicos o privados, nacionales o internacionales, podrá dar lugar a la modificación de la resolución de concesión.

2. Para el supuesto de las ayudas establecidas en la Sección 1.ª, de forma inmediata a la aparición de las circunstancias que motiven la modificación y con antelación a la finalización del plazo de seguimiento inicialmente concedido, la entidad beneficiaria deberá solicitar al órgano concedente la modificación de la resolución de concesión justificando suficientemente la misma.

3. El acto por el que se acuerde la modificación de la resolución de concesión de la ayuda será adoptado por el órgano concedente de la misma mediante resolución emitida con anterioridad a la finalización del plazo de ejecución inicialmente previsto, previa instrucción del correspondiente expediente en el que, junto a la propuesta razonada del órgano instructor se acompañarán los informes pertinentes y, según el caso, la solicitud o las alegaciones de la entidad beneficiaria.

#### Artículo 34. Abono del incentivo.

1. El abono de las ayudas establecidas en las Secciones 1.ª, 2.ª y 3.ª se realizará como pago en firme y por la totalidad de la cuantía concedida.

2. El abono de las ayudas establecidas en la Sección 4.ª se ordenará en dos fases:

a) Hasta el 75 por ciento, en concepto de anticipo, se tramitará a partir de la fecha de concesión de la ayuda.

b) El 25 por ciento restante una vez aportados los documentos justificativos de los gastos realizados con cargo a la cantidad anticipada. Dicha documentación deberá presentarse en el plazo máximo de dos meses desde la fecha de notificación de la resolución de concesión. Para ello, y en cualquier caso, las entidades beneficiarias deberán cumplir las condiciones de justificación y liquidación que a tal efecto se establecen en el artículo siguiente, así como aquellas otras que el órgano concedente de la ayuda pueda dictar en la correspondiente Resolución de concesión.

3. Las entidades beneficiarias presentarán en el plazo de un mes desde que se produzcan los respectivos pagos, certificación de ingreso en contabilidad con especificación del número de asiento contable.

4. Los pagos se efectuarán mediante transferencia bancaria a la cuenta que la entidad empleadora solicitante haya acreditado.

5. Sin perjuicio de las prescripciones respecto del abono de las ayudas establecidas para cada supuesto, no podrá proponerse el pago de subvenciones a beneficiarios que no hayan justificado en tiempo y forma las subvenciones concedidas con anterioridad con cargo al mismo programa presupuestario por la Administración Autonómica o sus Organismos Autónomos.

El órgano que, a tenor del artículo 115 del Texto Refundido de la Ley General de Hacienda Pública de la Junta de Andalucía, sea competente para proponer el pago, podrá mediante resolución motivada exceptuar la limitación mencionada en el párrafo anterior, cuando concurren circunstancias de especial interés social, sin que en ningún caso se pueda delegar esta competencia.

#### Artículo 35. Justificación y liquidación.

1. Se considerará gasto realizado el que ha sido efectivamente pagado con anterioridad a la finalización del periodo de justificación y sea conforme con lo establecido en la normativa autonómica y nacional en materia de ayudas, así como, en su caso, en la normativa comunitaria.

2. Constituye un acto obligatorio para la entidad beneficiaria de las ayudas establecidas en la Sección 4.ª la presentación ante el órgano tramitador, y en el plazo máximo de tres meses a partir de la fecha de finalización de la acción objeto de la subvención, de cuenta justificativa con aportación de justificantes de gasto, regulada en el artículo 72 del Real Decreto 887/2006, de 21 de julio, por el que se aprueba el Reglamento de Subvenciones. Dicha cuenta contendrá la siguiente información:

a) Una memoria de actuación justificativa del cumplimiento de las condiciones impuestas en la concesión de la subvención, con indicación de las actividades realizadas y de los resultados obtenidos.

b) Una memoria económica justificativa del coste de las actividades realizadas, que contendrá:

1.º Una relación clasificada de los gastos e inversiones de la actividad, con identificación del acreedor y del documento, su importe, fecha de emisión y, en su caso, fecha de pago. En el supuesto de que la subvención se otorgue con arreglo a un presupuesto, se indicarán las desviaciones acaecidas.

2.º Las facturas o documentos de valor probatorio equivalente en el tráfico jurídico mercantil o con eficacia administrativa incorporados en la relación a que se hace referencia en el párrafo anterior y, en su caso, la documentación acreditativa del pago.

3.º Una relación detallada de otros ingresos o subvenciones que hayan financiado la actividad subvencionada con indicación del importe y su procedencia.

4.º En su caso, la carta de pago de reintegro en el supuesto de remanentes no aplicados así como de los intereses derivados de los mismos.

3. En el supuesto de subvenciones concedidas por importe inferior a 60.000 euros podrá tener carácter de documento con validez jurídica la cuenta justificativa simplificada regulada en el artículo 75 del Real Decreto 887/2006, de 21 de julio. Dicha cuenta contendrá la siguiente información:

a) Una memoria de actuación justificativa del cumplimiento de las condiciones impuestas en la concesión de la subvención, con indicación de las actividades realizadas y los resultados obtenidos.

b) Una relación clasificada de gastos e inversiones de la actividad, con indicación de la entidad o persona acreedora y del documento, su importe, fecha de emisión y, en su caso, fecha de pago. En caso de que la subvención se otorgue con arreglo a un presupuesto estimado, se indicarán las desviaciones acaecidas.

c) Un detalle de otros ingresos o subvenciones que hayan financiado la actividad subvencionada con indicación del importe y su procedencia.

d) En su caso, carta de pago de reintegro en el supuesto de remanentes no aplicados así como de los intereses derivados de los mismos.

El órgano concedente requerirá a la entidad beneficiaria la remisión de justificantes de gastos que supongan al menos el 5% del importe de la subvención, a efectos de obtener evidencias razonables sobre la adecuada aplicación de dicha subvención.

4. Una vez realizada la justificación final por la entidad beneficiaria, procederá, en su caso, la liquidación del expediente bien mediante el cierre del mismo, bien mediante la apertura del procedimiento de reintegro cuando proceda, por la cuantía no justificada.

#### Artículo 36. Compatibilidad de las ayudas.

1. Los incentivos regulados por la presente Orden serán compatibles entre sí y con cualquier otra ayuda para el mismo fin no otorgada por la Consejería de Empleo, o por institución en la que ésta participe mayoritariamente, dentro de los límites legalmente establecidos.

No obstante lo anterior, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 122 del Decreto Legislativo 1/2010, de 2 de marzo, el importe de las ayudas en ningún caso podrá ser de tal cuantía que, aisladamente o en concurrencia con incentivos o ayudas de otras Administraciones Públicas o de otros entes públicos o privados, nacionales o internacionales, supere el coste de la actividad a desarrollar por las entidades beneficiarias, procediendo en caso contrario el reintegro del exceso obtenido sobre el coste de la actividad incentivada, así como los intereses de demora correspondientes.

2. Si la nueva contratación indefinida por la que se solicita la ayuda regulada en la Sección 1.ª fuera susceptible de ser incentivada con cuantías distintas por concurrir circunstancias en la persona trabajadora objeto de la contratación que así lo posibilitaran, la entidad empleadora deberá optar por aquella que considere más conveniente.

#### Artículo 37. Exclusiones generales y específicas.

1. Con carácter general, y de conformidad con lo establecido por el artículo 13.2 y 3 de la Ley 38/2003, de 17 de noviembre, y en el artículo 116.2 y 4 del Texto Refundido de la Ley General de Hacienda Pública de Andalucía, serán excluidas como posibles beneficiarias de las ayudas reguladas en la presente Orden, las entidades que se encuentren en alguna de las situaciones siguientes:

a) Haber sido condenadas mediante sentencia firme a la pena de pérdida de la posibilidad de obtener subvenciones o ayudas públicas.

b) Haber solicitado la declaración de concurso voluntario, haber sido declaradas insolventes en cualquier procedimiento, hallarse declaradas en concurso, salvo que en este haya adquirido la eficacia un convenio, estar sujetas a intervención judicial o haber sido inhabilitadas conforme a la Ley 22/2003, de 9 de julio, Concursal, sin que haya concluido el período de inhabilitación fijado en la sentencia de calificación del concurso.

c) Haber dado lugar, por causa de la que hubiesen sido declaradas culpables, a la resolución firme de cualquier contrato celebrado con la Administración.

d) Estar incurso la persona física, los administradores de las sociedades mercantiles o aquellos que ostenten la representación legal de otras personas jurídicas, en alguno de los supuestos de la Ley 5/2006, de 10 de abril, de regulación de los conflictos de intereses de los miembros del Gobierno y de los Altos Cargos de la Administración General del Estado, de la Ley 53/1984, de 26 de diciembre, de Incompatibilidades del Personal al Servicio de las Administraciones Públicas, de la Ley 3/2005, de 8 de abril, de Incompatibilidades de Altos Cargos de la Administración de la Junta de Andalucía y de Declaración de Actividades, Bienes e Intereses de Altos Cargos y otros Cargos Públicos, o tratarse de cualquiera de los cargos electivos regulados en la Ley Orgánica 5/1985, de 19 de junio, del Régimen Electoral General, en los términos establecidos en la misma o en la normativa autonómica que regule estas materias.

e) No hallarse al corriente en el cumplimiento de sus obligaciones tributarias y frente a la Seguridad Social o tener deudas en período ejecutivo de cualquier otro ingreso de Derecho Público de la Comunidad Autónoma de Andalucía.

f) Tener la residencia fiscal en un país o territorio calificado reglamentariamente como paraíso fiscal.

g) No hallarse al corriente de pago de obligaciones por reintegro de subvenciones en los términos que reglamentariamente se determinen.

h) Haber sido sancionada mediante resolución firme con la pérdida de la posibilidad de obtener subvenciones según la Ley 38/2003, de 17 de noviembre, o el Texto Refundido de la Ley General de Hacienda Pública de la Junta de Andalucía.

i) Las asociaciones incurso en las causas de prohibición previstas en el artículo 4.5 y 6 de la Ley Orgánica 1/2002, de 22 de marzo, reguladora del Derecho de Asociación, ni aquellas respecto de las que se hubiera suspendido el procedimiento administrativo de inscripción por encontrarse indicios racionales de ilicitud penal, en aplicación de lo dispuesto en el artículo 30.4 de la misma Ley, en tanto no recaiga resolución judicial firme en cuya virtud pueda practicarse la inscripción en el correspondiente registro.

j) Haber sido condenadas por sentencia judicial firme o sancionada por resolución administrativa firme por alentar

o tolerar prácticas laborales consideradas discriminatorias por la legislación vigente.

2. Tampoco podrán obtener la condición de posibles beneficiarias de los incentivos al empleo aquellas entidades empleadoras que se encuentren en alguna de las situaciones siguientes:

a) Haber sido condenadas por sentencia judicial firme o sancionadas por resolución administrativa firme en los últimos tres años por falta muy grave en materia de prevención de riesgos laborales.

b) Haber sido condenadas por sentencia judicial firme o sancionadas por resolución administrativa firme, por despido improcedente, en el año inmediatamente anterior a la apertura de la convocatoria de las ayudas, siempre que no se hubiese optado por la readmisión de la persona trabajadora.

c) Haber sido excluidos por sanción firme de los beneficios derivados de los programas de empleo, de acuerdo con el artículo 46.2 del Texto Refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social, aprobado por Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto.

d) De conformidad con lo dispuesto por el artículo 124 del Texto Refundido de la Ley General de Hacienda Pública de la Junta de Andalucía, tampoco podrán obtener la condición de beneficiarias aquellas entidades empleadoras que no hayan justificado en tiempo y forma las subvenciones concedidas con anterioridad con cargo al mismo programa presupuestario por la Administración de la Junta de Andalucía y sus agencias.

Sin perjuicio de las acciones legales a que hubiere lugar, los supuestos recogidos en las letras a) y/o c), no afectarán a la concesión de incentivos al mantenimiento de puestos de trabajo establecidos en la Sección 2.<sup>a</sup>

3. Los incentivos recogidos en la presente Orden no se aplicarán en los supuestos siguientes:

a) Contrataciones consideradas relaciones laborales de carácter especial previstas en el artículo 2.1. a), b), c), d), e), f), h) e i) del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, o en otras normas.

b) Contrataciones de quienes ostenten cargos de dirección o sean miembros de los órganos de administración de las empresas o entidades sin ánimo de lucro.

c) Contrataciones realizadas con personas que, en los veinticuatro meses anteriores a la fecha de formalización del contrato, hubiesen prestado servicios en la misma empresa o grupo de empresas mediante un contrato por tiempo indefinido. Se entienden incluidos en este supuesto los casos de vinculación laboral anterior de la persona trabajadora con empresas a las que la entidad empleadora solicitante haya sucedido en virtud de lo establecido en el artículo 44 del citado Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

d) No se aplicarán incentivos a la contratación indefinida de personas trabajadoras que hayan finalizado su relación laboral de carácter indefinido en un plazo de tres meses previos a la formalización del contrato con cualquier otra entidad calificada como Centro Especial de Empleo.

Los supuestos recogidos en las letras c) y d), no serán de aplicación a los incentivos por transformación de contratos de duración determinada en indefinida establecidos en la Sección 1.<sup>a</sup>

Artículo 38. Obligaciones de las entidades empleadoras beneficiarias.

1. Con independencia de las obligaciones específicas contempladas para cada ayuda en esta Orden, y las que expresamente se recojan en la resolución o convenio de concesión, de conformidad con el artículo 14 de la Ley 38/2003, de 17 de noviembre, y del artículo 116.2 y 116.3 del Texto Refundido de la Ley General de Hacienda Pública de la Junta de Andalucía, son exigibles las siguientes obligaciones genéricas:

a) Cumplir el objetivo, ejecutar el proyecto, realizar la actividad o adoptar el comportamiento que fundamenta la concesión de las subvenciones.

b) Justificar ante el órgano concedente el cumplimiento de los requisitos y condiciones, así como la realización de la actividad y el cumplimiento de la finalidad que determinen la concesión o disfrute de la subvención.

c) Someterse a las actuaciones de comprobación a efectuar por el órgano concedente, así como cualesquiera otras de comprobación y control financiero que puedan realizar los órganos de control competentes, tanto nacionales como, en su caso, comunitarios, aportando cuanta información le sea requerida en el ejercicio de las actuaciones anteriores.

d) Comunicar al órgano concedente la obtención de otras subvenciones, ayudas, ingresos o recursos que financien las actividades incentivadas, así como cualquier alteración de las condiciones tenidas en cuenta para la concesión del incentivo. Esta comunicación deberá efectuarse tan pronto como se conozca y, en todo caso, con anterioridad a la justificación de la aplicación dada a los fondos percibidos.

e) Acreditar, con anterioridad a la propuesta de resolución de concesión, que se encuentra al corriente en el cumplimiento de sus obligaciones tributarias y frente a la Seguridad Social y que no tiene deudas en período ejecutivo de cualquier otro ingreso de Derecho Público de la Comunidad Autónoma de Andalucía.

f) Disponer de los libros contables, registros diligenciados y demás documentos debidamente auditados en los términos exigidos por la legislación mercantil y sectorial aplicable a la entidad empleadora beneficiaria en cada caso.

g) Conservar los documentos justificativos de la aplicación de los fondos recibidos, incluidos los documentos electrónicos, en tanto puedan ser objeto de las actuaciones de comprobación y control.

h) Proceder al reintegro de los fondos percibidos en los supuestos contemplados en el artículo 39.

i) Hacer constar, en toda información o publicidad que realicen sobre la actividad objeto de la ayuda, que la misma ha sido incentivada por el Servicio Andaluz de Empleo de la Consejería de Empleo de la Junta de Andalucía, sin perjuicio de las normas que sobre información y publicidad se dicten por la Unión Europea, respecto a las subvenciones financiadas con fondos comunitarios. El incumplimiento de la presente obligación podrá dar lugar al reintegro de las ayudas recibidas.

j) Comunicar a las personas contratadas que dichas contrataciones o la adaptación del puesto de trabajo, han sido incentivadas por el Servicio Andaluz de Empleo de la Consejería de Empleo de la Junta de Andalucía y, en su caso, cofinanciadas por el Fondo Social Europeo. A los efectos de seguimiento y control de la citada comunicación, la Consejería de Empleo podrá solicitar, durante el período mínimo de mantenimiento del puesto de trabajo, la acreditación de dicha comunicación a las personas contratadas. El incumplimiento de la presente obligación podrá dar lugar al reintegro de las ayudas recibidas.

2. Asimismo, las entidades empleadoras beneficiarias están obligadas a comunicar al órgano concedente de la ayuda cualquier cambio de domicilio a efectos de notificaciones durante el período en el que la ayuda es reglamentariamente susceptible de control.

3. La negativa al cumplimiento de estas obligaciones se considerará resistencia, excusa, obstrucción o negativa a los efectos de previstos en el artículo siguiente, sin perjuicio de las sanciones que, en su caso, pudieran corresponder.

Artículo 39. Reintegro.

1. Además de los supuestos de invalidez de la resolución de concesión establecidos por el artículo 36 de la Ley 38/2003, de 17 de noviembre, procederá el reintegro de las cantidades percibidas y la exigencia del interés de demora desde el momento del pago de la ayuda hasta la fecha en

que se acuerde de la procedencia del reintegro, en los siguientes casos:

a) Obtención de la subvención falseando las condiciones requeridas para ello u ocultando aquellas que lo hubieran impedido.

b) Incumplimiento total o parcial del objetivo, de la actividad, del proyecto o la no adopción del comportamiento que fundamentan la concesión de la subvención.

c) Incumplimiento de la obligación de justificación o la justificación insuficiente, en los términos establecidos en el artículo 30 de la Ley 38/2003, de 17 de noviembre.

d) Incumplimiento de la obligación de adoptar las medidas de difusión contenidas en el artículo 38.1.i) y j), de conformidad con el artículo 18.4 de la Ley 38/2003, de 17 de noviembre.

e) Resistencia, excusa, obstrucción o negativa a las actuaciones de comprobación y control financiero previstas en el artículo 14 de la Ley 38/2003, de 17 de noviembre, así como el incumplimiento de las obligaciones contables, registrales o de conservación de documentos cuando de ello se derive la imposibilidad de verificar el empleo dado a los fondos percibidos, el cumplimiento del objetivo, la realidad y regularidad de las actividades subvencionadas, o la concurrencia de subvenciones, ayudas, ingresos o recursos para la misma finalidad, procedentes de cualesquiera Administraciones o entes públicos o privados, nacionales, de la Unión Europea o de organismos internacionales.

f) Incumplimiento de las obligaciones impuestas por la Administración a las entidades beneficiarias, así como de los compromisos por éstas asumidos, con motivo de la concesión de la subvención, siempre que afecten o se refieran al modo en que se han de conseguir los objetivos, realizar la actividad, ejecutar el proyecto o adoptar el comportamiento que fundamenta la concesión de la subvención.

g) Incumplimiento de las obligaciones impuestas por la Administración a las entidades beneficiarias, así como de los compromisos por éstas asumidos, con motivo de la concesión de la subvención, distintos de los anteriores, cuando de ello se derive la imposibilidad de verificar el empleo dado a los fondos percibidos, el cumplimiento del objetivo, la realidad y regularidad de las actividades subvencionadas, o la concurrencia de subvenciones, ayudas, ingresos o recursos para la misma finalidad, procedentes de cualesquiera Administraciones o entes públicos o privados, nacionales, de la Unión Europea o de organismos internacionales.

h) Incumplimiento de las normas medioambientales, en su caso, al realizar el objeto de la subvención o ayuda. En este supuesto, la tramitación del expediente de reintegro exigirá previamente que haya recaído resolución administrativa o judicial firme, en la que quede acreditado el incumplimiento por parte de la entidad beneficiaria de las medidas en materia de protección del medio ambiente a las que viniere obligada.

i) Incumplimiento de la normativa vigente en materia de prevención y riesgos laborales. En este supuesto, la tramitación del expediente de reintegro exigirá previamente que haya recaído resolución administrativa o judicial firme, en la que quede acreditado el incumplimiento por parte de la entidad beneficiaria de las medidas en la referida materia.

j) La adopción, en virtud de lo establecido en los artículos 107 a 109 del Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea, de una decisión de la cual se derive una necesidad de reintegro.

Igualmente procederá el reintegro del exceso obtenido sobre el coste de la actividad subvencionada, así como la exigencia del interés de demora correspondiente.

2. En materia de reintegro de las ayudas contempladas en esta Orden serán de aplicación las reglas contenidas por el artículo 125 del Texto Refundido de la Ley General de Hacienda Pública de Andalucía.

#### Artículo 40. Publicidad.

1. Las ayudas concedidas se publicarán en el Boletín Oficial de la Junta de Andalucía, expresando el programa y el crédito presupuestario al que se imputen, la entidad beneficiaria, la cantidad concedida y la finalidad de las ayudas. La citada publicación no será necesaria en los casos contenidos por el artículo 18.3 de la Ley 38/2003, de 17 de noviembre.

2. Las entidades que se beneficien de estos incentivos deberán manifestar de modo expreso su colaboración con el Servicio Andaluz de Empleo de la Consejería de Empleo y, en su caso, del Fondo Social Europeo, en todas las actuaciones que así lo requieran.

Para ello, se tendrá en cuenta lo dispuesto en el Manual de Diseño Gráfico para su utilización por el Gobierno y Administración de la Junta de Andalucía, aprobado por Decreto 245/1997, de 15 de octubre, en la redacción dada por el Decreto 149/2007, de 15 de mayo, así como en la normativa de la Unión Europea, Reglamento (CE) núm. 1828/2006, de la Comisión de 8 de diciembre de 2006 por el que se fijan normas de desarrollo para el Reglamento (CE) núm. 1083/2006, del Consejo, por el que se establecen las disposiciones generales relativas al Fondo Europeo de Desarrollo Regional, al Fondo Social Europeo y al Fondo de Cohesión, y el Reglamento (CE) núm. 1080/2006, del Parlamento Europeo y del Consejo, relativo al Fondo Europeo de Desarrollo Regional.

El Servicio Andaluz de Empleo de la Consejería de Empleo podrá establecer las características que a tal efecto deberán reunir los materiales impresos o audiovisuales que elaboren las entidades beneficiarias. Con independencia de ello, siempre que la entidad beneficiaria elabore cualquier tipo de material o indumentaria de trabajo con cargo a la ayuda concedida, deberá llevar la identificación de su financiación por parte de la Consejería de Empleo en el formato que el Servicio Andaluz de Empleo establezca, teniendo la entidad promotora la obligación de conservar un original de los mismos a disposición de los órganos de gestión y control competentes, por cuanto que el Servicio Andaluz de Empleo podrá darle la utilidad y publicidad que estime conveniente.

Junto a ello, la entidad beneficiaria estará obligada a comunicar a las personas destinatarias finales de las acciones reguladas en la presente Orden que las mismas han sido incentivadas por el Servicio Andaluz de Empleo.

#### Artículo 41. Dotación presupuestaria.

En cualquier caso, la concesión de las ayudas reguladas en la presente Orden estará condicionada a la disponibilidad presupuestaria en el momento de imputación de los respectivos compromisos de créditos suficientes al efecto en las correspondientes aplicaciones y en los proyectos de inversión y destinados a financiar las actuaciones que se contemplan en la presente Orden, pudiéndose adquirir compromisos de carácter plurianual, de acuerdo con lo previsto en el artículo 40 del Texto Refundido de la Ley General de Hacienda Pública de la Junta de Andalucía.

Disposición adicional primera. Aplicación del artículo 8.1 y 2 de la Ley 27/2009, de 30 de diciembre, de medidas urgentes para el mantenimiento y el fomento del empleo y de la protección de las personas desempleadas.

1. Conforme a lo establecido en el artículo 8.1 y 2 de la Ley 27/2009, de 30 de diciembre, de medidas urgentes para el mantenimiento y el fomento del empleo y de la protección de las personas desempleadas, durante el período comprendido entre el 10 de julio de 2009 y el 31 de diciembre de 2010, el importe de los incentivos al mantenimiento de los puestos de trabajo ya creados en Centros Especiales de Empleo establecidos en el artículo 19, será del 75 por ciento del salario mínimo interprofesional.

El período de vigencia de dicho incremento se extienden desde el 10 de julio de 2009 hasta el 31 de diciembre de 2011

para el supuesto de trabajadores con especiales dificultades para su inserción laboral.

En el caso de contratos a tiempo parcial, la subvención experimentará una reducción proporcional a la jornada laboral realizada.

2. Para la aplicación del incremento previsto durante los periodos señalados, se establecen las siguientes reglas:

a) Respecto de las solicitudes de incentivos formalizadas al amparo de la Orden de 4 de octubre de 2002, y desde el 10 de julio de 2009 hasta la fecha de publicación de la presente Orden, las entidades podrán solicitar el incremento en el plazo de diez días naturales a contar desde el día siguiente al de la citada publicación.

b) Respecto de las solicitudes que se formalicen a partir de la publicación de la presente Orden y hasta el 31 de diciembre de 2010, o en el supuesto de trabajadores con especiales dificultades para su inserción laboral hasta el 31 de diciembre de 2011, las mismas se realizarán por el 75 por ciento del Salario Mínimo Interprofesional.

3. Los Centros Especiales de Empleo que soliciten el incremento previsto respecto del periodo comprendido entre el 1 de enero y el 31 de diciembre de 2011, para el supuesto de puestos de trabajo ocupados por personas con discapacidad con especiales dificultades para su inserción laboral, de conformidad con lo dispuesto por el artículo 3.2, deberán aportar certificado acreditativo del tipo de discapacidad y grado de la misma, en los términos establecidos por el artículo 30.3.

4. La gestión y tramitación de las ayudas establecidas en los párrafos anteriores se realizará por las Direcciones Provinciales del Servicio Andaluz de Empleo en cuyo territorio tengan sede los Centros Especiales de Empleo afectados y que cuenten en sus plantillas con personas con discapacidad en un grado igual o superior al 33 por ciento.

Disposición adicional segunda. Desarrollo normativo y ejecución.

Se faculta a la Dirección Gerencia del Servicio Andaluz de Empleo de la Consejería de Empleo a dictar cuantas instrucciones sean necesarias para la ejecución de la presente Orden en el ámbito de sus competencias específicas. Así mismo se le faculta para que, en su caso, proceda a aplicar futuros incrementos de los incentivos establecidos en la presente Orden llevados a cabo por la normativa estatal.

Disposición transitoria única. Retroactividad de las normas de seguimiento y evaluación.

Las contrataciones vinculadas a las solicitudes de incentivos, tanto para creación como para mantenimiento de puestos de trabajo, tramitadas al amparo de la Orden de 4 de octubre de 2002, quedan sometidas a las normas de seguimiento y control establecidas en la presente Orden.

Disposición derogatoria única. Derogación normativa.

Quedan derogadas la Orden de 29 de julio de 1985, en lo relativo a requisitos necesarios para obtener la calificación de Centro Especial de Empleo en la Comunidad Autónoma de Andalucía, y la Orden de 4 de octubre de 2002 por la que se desarrollan los incentivos al fomento del empleo en Centros Especiales de Empleo.

Disposición final única. Entrada en vigor.

La presente Orden entrará en vigor el día 1 de enero de 2011, salvo lo establecido en la Disposición adicional primera para la aplicación del artículo 8.1 y 2 de la Ley 27/2009, de 30 de diciembre que será desde el día siguiente al de su publicación.

Sevilla, 20 de octubre de 2010

MANUEL RECIO MENÉNDEZ  
Consejero de Empleo

**ANEXO I**

**JUNTA DE ANDALUCÍA**

**CONSEJERÍA DE EMPLEO / SERVICIO ANDALUZ DE EMPLEO**

(Doc. 1, Hoja 1 de 2) **ANEXO I**

CÓDIGO IDENTIFICATIVO

Nº REGISTRO, FECHA Y HORA

**MODELO DE SOLICITUD DE ACREDITACIONES E INSCRIPCIONES REGISTRALES**

(Orden de 20 de octubre de 2010, por la que se regula el procedimiento de calificación e inscripción de los CEE y se establecen las bases reguladoras de la concesión de incentivos para CEE regulados en el Decreto 149/2003, de 14 de julio).

<b>1 DATOS DE LA PERSONA O ENTIDAD SOLICITANTE Y DE LA PERSONA REPRESENTANTE</b>										
DATOS DE LA PERSONA O ENTIDAD SOLICITANTE										
APELLIDOS Y NOMBRE O RAZON SOCIAL:					SEXO: <input type="checkbox"/> V <input type="checkbox"/> M		DNI/NIE/NIF:			
DOMICILIO DE LA PERSONA O ENTIDAD SOLICITANTE										
TIPO VÍA:		NOMBRE VÍA:			KM VÍA:	NUMERO:	LETRA:	ESCALERA:	PISO:	PUERTA:
LOCALIDAD:			PROVINCIA:			PAIS:		C. POSTAL:		
TELÉFONO:		FAX:		CORREO ELECTRÓNICO:						
DATOS DE LA PERSONA REPRESENTANTE										
APELLIDOS Y NOMBRE:					DNI/NIE/NIF:					
MOTIVO DE LA REPRESENTACIÓN:										
DOMICILIO DE LA PERSONA REPRESENTANTE										
TIPO VÍA:		NOMBRE VÍA:			KM VÍA:	NUMERO:	LETRA:	ESCALERA:	PISO:	PUERTA:
LOCALIDAD:			PROVINCIA:			PAIS:		C. POSTAL:		
TELÉFONO:		FAX:		CORREO ELECTRÓNICO:						

<b>2 CONSENTIMIENTO EXPRESO</b>	
CONSENTIMIENTO EXPRESO DNI/NIE (en su caso) (tanto del solicitante como del representante legal, si procede)	
<input type="checkbox"/> Presto mi <b>CONSENTIMIENTO</b> para la consulta de mis datos de identidad a través del Sistema de Verificación de Datos de Identidad.	
<input type="checkbox"/> <b>NO CONSIENTO</b> y aporto fotocopia autenticada del DNI/NIE.	
CONSENTIMIENTO EXPRESO CERTIFICADO DE EMPADRONAMIENTO (en su caso)	
<input type="checkbox"/> Presto mi <b>CONSENTIMIENTO</b> para la consulta de mis datos de residencia a través del Sistema de Verificación de Datos de Residencia.	
<input type="checkbox"/> <b>NO CONSIENTO</b> y aporto fotocopia autenticada del Certificado de Empadronamiento.	

<b>3 AUTORIZACIÓN EXPRESA PARA NOTIFICACIONES ELECTRÓNICAS</b>	
<p>Marque con una X lo que corresponda si desea que las notificaciones que proceda efectuar se practiquen por medios electrónicos a través del Sistema de Notificación Notific@ de la Junta de Andalucía en los términos de lo expresado en el Decreto 68/2008, de 26 de febrero, por el que se suprime la aportación de la fotocopia de los documentos identificativos oficiales y del certificado de empadronamiento en los procedimientos administrativos de la Administración de la Junta de Andalucía y se establece la sede electrónica para la práctica de la notificación electrónica.</p>	
<input type="checkbox"/> <b>AUTORIZO</b> como medio de notificación preferente la notificación electrónica y manifiesto que dispongo de una dirección segura en el Sistema de Notificaciones Notific@.	
<input type="checkbox"/> <b>AUTORIZO</b> como medio de notificación preferente la notificación electrónica y <b>NO</b> dispongo de una dirección electrónica segura en el Sistema de Notificaciones Notific@, por lo que <b>AUTORIZO</b> a la Consejería de Empleo / Servicio Andaluz de Empleo a tramitar mi alta en el referido sistema.	
Indique la dirección electrónica y/o el número de móvil donde informar sobre las notificaciones practicadas en el Sistema de Notificaciones Notific@.	
Apellidos y Nombre: .....	
DNI: .....	
Correo Electrónico: .....	
Nº Móvil: .....	

**JUNTA DE ANDALUCÍA**

**CONSEJERÍA DE EMPLEO / SERVICIO ANDALUZ DE EMPLEO**

(Doc. 1, Hoja 2 de 2)

CÓDIGO IDENTIFICATIVO

<b>4 DOCUMENTOS A APORTAR</b>				
4.1. AUTORIZACIÓN DOCUMENTOS EN PODER DE LA ADMINISTRACIÓN DE LA JUNTA DE ANDALUCÍA O DE SUS AGENCIAS				
<input type="checkbox"/> Ejercicio del derecho a no presentar los siguientes documentos que obran en poder de la Administración de la Junta de Andalucía o de sus Agencias y autorizo al órgano instructor para que pueda recabar dichos documentos, o la información contenida en los mismos, de los órganos donde se encuentren. (Ha de tratarse de documentos correspondientes a procedimientos que hayan finalizado en los últimos cinco años.)				
Documento	Consejería / Agencia emisora o a la que se presentó	Fecha de emisión o presentación	Procedimiento en el que se emitió o por el que se presentó	
1				
2				
3				
4				
4.2. AUTORIZACIÓN DOCUMENTOS EN PODER DE OTRAS ADMINISTRACIONES				
<input type="checkbox"/> Autorizo al órgano instructor para que pueda recabar de otras Administraciones Públicas los siguientes documentos, o la información contenida en los mismos, disponibles en soporte electrónico.				
Documento	Administración Pública	Fecha emisión / presentación	Órgano	Procedimiento en el que se emitió o por el que se presentó
1				
2				
3				
4				
4.3. DOCUMENTACIÓN PRESENTADA				
<input type="checkbox"/> Presento la siguiente documentación (original o copia autenticada si es papel).				
Documento		Breve descripción		
1				
2				
3				
4				

<b>5 SOLICITUD, DECLARACIÓN, LUGAR, FECHA Y FIRMA</b>	
<p><b>DECLARO</b>, bajo mi expresa responsabilidad, que son ciertos cuantos datos figuran en la presente solicitud y que:</p> <input type="checkbox"/> Cumplo los requisitos exigidos para acceder al procedimiento de acreditación / inscripción registral y aporlo, junto con esta solicitud, la documentación acreditativa exigida en las bases reguladoras. <input type="checkbox"/> No me hallo incurrido en ninguna de las prohibiciones contempladas en la presente base reguladora.	
<p><b>SOLICITO</b> .....</p>	
<p>En ..... a ..... de ..... de .....</p>	
<p>LA PERSONA SOLICITANTE / REPRESENTANTE</p>	
<p>Fdo: .....</p>	

<p><b>PROTECCIÓN DE DATOS</b></p> <p>En cumplimiento de lo dispuesto en la Ley Orgánica 15/1999, de 13 de Diciembre, de Protección de Datos de Carácter Personal, el Servicio Andaluz de Empleo le informa que sus datos personales obtenidos mediante la cumplimentación de esta solicitud y documentos que se adjuntan van a ser incorporados, para su tratamiento, en un fichero automatizado. Asimismo, se le informa que la recogida y tratamiento de dichos datos tienen como finalidad la gestión de las acreditaciones e inscripciones registrales objeto de la presente solicitud. De acuerdo con lo previsto en la citada Ley Orgánica, puede ejercitar los derechos de acceso, rectificación, cancelación y oposición, dirigiendo un escrito al Servicio Andaluz de Empleo, a través del registro general de la misma, sito en Avda. Hytasa, 14. -41006- Sevilla.</p>
--

La presentación de esta solicitud conllevará la autorización al órgano gestor para recabar las certificaciones a emitir por la Agencia Estatal de Administración Tributaria, por la Tesorería General de la Seguridad Social y por la Consejería de Hacienda y Administración Pública de la Junta de Andalucía, que sean requeridas por la normativa, de acuerdo con el artículo 120.2 del Texto Refundido de la Ley General de la Hacienda Pública de la Junta de Andalucía, aprobado por Decreto Legislativo 1/2010, de 2 de marzo.

CODIGO IDENTIFICATIVO

(Doc. 2, Hoja 1 de 1) ANEXO I



**DATOS ESPECÍFICOS PARA LA SOLICITUD DE CALIFICACIÓN E INSCRIPCIÓN COMO CENTRO ESPECIAL DE EMPLEO**



(Orden de 20 de octubre de 2010, por la que se regula el procedimiento de calificación e inscripción de los CEE y se establecen las bases reguladoras de la concesión de incentivos para CEE regulados en el Decreto 149/2003, de 14 de Julio).

<b>1 DATOS DEL CENTRO ESPECIAL DE EMPLEO</b>														
1.1 DATOS GENERALES DE LA ENTIDAD PROMOTORA														
CNAE:				Nº PATRONAL DE LA SEGURIDAD SOCIAL:					TIPO DE ENTIDAD:					
1.2 DENOMINACIÓN DEL CENTRO ESPECIAL DE EMPLEO														
1.3 NUEVA CALIFICACIÓN O AMPLIACIÓN														
<input type="checkbox"/> Nueva Calificación														
<input type="checkbox"/> Ampliación														
1.4 CENTROS DE TRABAJO PARA LOS QUE SE SOLICITA LA CALIFICACIÓN E INSCRIPCIÓN														
DOMICILIO											ACTIVIDAD		Nº TRAB	
Tipo Vía	Nombre Vía	Km Vía	Nº	Letra	Escal	Piso	Puerta	C.P.	Provincia	Teléf.		Min	No Min	

<b>2 DECLARACIÓN RESPONSABLE ESPECÍFICA</b>
<input type="checkbox"/> Me <b>COMPROMETO</b> a acreditar que la plantilla del Centro estará conformada, al menos en un 70%, por personas respecto de las que se hubiera declarado una discapacidad en grado igual o superior al 33 por ciento en el plazo máximo de 6 meses desde la fecha de notificación de la resolución de calificación.

<b>3 DOCUMENTACIÓN ACREDITATIVA PRESENTADA JUNTO CON LA SOLICITUD (original o copia autenticada si es presencial) (consignar en el apartado 4.3 de la solicitud)</b>
<input type="checkbox"/> CIF de la Entidad (o acreditación de su tramitación). <input type="checkbox"/> Estatutos de constitución debidamente inscritos en los correspondientes registros públicos. <input type="checkbox"/> Autorizaciones y licencias de los organismos competentes que resulten necesarias para la apertura y funcionamiento de la empresa o centro, de la actividad o actividades a desarrollar y por cada centro de trabajo de que se trate. <input type="checkbox"/> Memoria comprensiva de: <ul style="list-style-type: none"> <li><input type="checkbox"/> Antecedentes de la empresa o centro solicitante.</li> <li><input type="checkbox"/> Situación actual desde el punto de vista jurídico, social, económico y financiero.</li> <li><input type="checkbox"/> Actividad o actividades que desarrolla o pretenda desarrollar, indicando resultados que aspira obtener y su rentabilidad.</li> <li><input type="checkbox"/> Relación de centros de trabajo y sus características.</li> <li><input type="checkbox"/> Estudio económico sobre las posibilidades de viabilidad y subsistencia del Centro.</li> <li><input type="checkbox"/> Balance de resultados del último ejercicio, excepto para los supuestos de nueva creación.</li> <li><input type="checkbox"/> Memoria de actividad en la que se refleje el número de personas con discapacidad con las que contará el centro.</li> </ul>

## ANEXO II

**JUNTA DE ANDALUCIA**

CONSEJERÍA DE EMPLEO / SERVICIO ANDALUZ DE EMPLEO (Doc. 1, Hoja 1 de 3) ANEXO II

CÓDIGO IDENTIFICATIVO
-----------------------

Nº REGISTRO, FECHA Y HORA
---------------------------

### MODELO DE SOLICITUD DE SUBVENCIONES, AYUDAS Y BECAS

(Orden de 20 de octubre de 2010, por la que se regula el procedimiento de calificación e inscripción de los CEE y se establecen las bases reguladoras de la concesión de incentivos para CEE regulados en el Decreto 149/2005, de 14 de Julio).

<b>1 DATOS DE LA PERSONA O ENTIDAD SOLICITANTE Y DE LA PERSONA REPRESENTANTE</b>									
DATOS DE LA PERSONA O ENTIDAD SOLICITANTE									
APELLIDOS Y NOMBRE O RAZÓN SOCIAL:						SEXO: <input type="checkbox"/> V <input type="checkbox"/> M		DNI/NIE/NIF:	
DOMICILIO DE LA PERSONA O ENTIDAD SOLICITANTE									
TIPO VÍA:	NOMBRE VÍA:			KM VÍA:	NUMERO:	LETRA:	ESCALERA:	PISO:	PUERTA:
LOCALIDAD:			PROVINCIA:		PAIS:			C. POSTAL:	
TELÉFONO:		FAX:		CORREO ELECTRÓNICO:					
DATOS DE LA PERSONA REPRESENTANTE									
APELLIDOS Y NOMBRE:						DNI/NIE/NIF:			
MOTIVO DE LA REPRESENTACIÓN:									
DOMICILIO DE LA PERSONA REPRESENTANTE									
TIPO VÍA:	NOMBRE VÍA:			KM VÍA:	NUMERO:	LETRA:	ESCALERA:	PISO:	PUERTA:
LOCALIDAD:			PROVINCIA:		PAIS:			C. POSTAL:	
TELÉFONO:		FAX:		CORREO ELECTRÓNICO:					

<b>2 CONSENTIMIENTO EXPRESO</b>									
CONSENTIMIENTO EXPRESO DNI/NIE (en su caso) (tanto del solicitante como del representante legal, si procede)									
<input type="checkbox"/> Presto mi <b>CONSENTIMIENTO</b> para la consulta de mis datos de identidad a través del Sistema de Verificación de Datos de Identidad. <input type="checkbox"/> <b>NO CONSENTIMIENTO</b> y aporto fotocopia autenticada del DNI/NIE. <input type="checkbox"/> <b>NO CONSENTIMIENTO</b> y aportaré en el trámite de audiencia fotocopia autenticada del DNI/NIE.									
CONSENTIMIENTO EXPRESO CERTIFICADO DE EMPADRONAMIENTO (en su caso)									
<input type="checkbox"/> Presto mi <b>CONSENTIMIENTO</b> para la consulta de mis datos de residencia a través del Sistema de Verificación de Datos de Residencia. <input type="checkbox"/> <b>NO CONSENTIMIENTO</b> y aporto fotocopia autenticada del Certificado de Empadronamiento. <input type="checkbox"/> <b>NO CONSENTIMIENTO</b> y aportaré en el trámite de audiencia fotocopia autenticada del Certificado de Empadronamiento.									

<b>3 AUTORIZACIÓN EXPRESA PARA NOTIFICACIONES ELECTRÓNICAS</b>									
Marque con una X lo que corresponda si desea que las notificaciones que proceda efectuar se practiquen por medios electrónicos a través del Sistema de Notificación Notific@ de la Junta de Andalucía en los términos de lo expresado en el Decreto 68/2008, de 26 de febrero, por el que se suprime la aportación de la fotocopia de los documentos identificativos oficiales y del certificado de empadronamiento en los procedimientos administrativos de la Administración de la Junta de Andalucía y se establece la sede electrónica para la práctica de la notificación electrónica.									
<input type="checkbox"/> <b>AUTORIZO</b> como medio de notificación preferente la notificación electrónica y manifiesto que dispongo de una dirección segura en el Sistema de Notificaciones Notific@. <input type="checkbox"/> <b>AUTORIZO</b> como medio de notificación preferente la notificación electrónica y NO dispongo de una dirección electrónica segura en el Sistema de Notificaciones Notific@, por lo que <b>AUTORIZO</b> a la Consejería de Empleo / Servicio Andaluz de Empleo a tramitar mi alta en el referido sistema.									
Indique la dirección electrónica y/o el número de móvil donde informar sobre las notificaciones practicadas en el Sistema de Notificaciones Notific@.									
Apellidos y Nombre: .....					DNI: .....				
Correo Electrónico: .....									
Nº Móvil: .....									

<b>4 DATOS BANCARIOS</b>									
Código Entidad	<input type="text"/>	Código Sucursal	<input type="text"/>	Digito Control	<input type="text"/>	Nº Cuenta	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>
Entidad: .....									
Domicilio: .....									
Localidad:		Provincia:			C. Postal:				

JUNTA DE ANDALUCÍA

CONSEJERÍA DE EMPLEO / SERVICIO ANDALUZ DE EMPLEO

(Doc. 1, Hoja 2 de 3) ANEXO II

CÓDIGO IDENTIFICATIVO

**5 DOCUMENTOS A APORTAR**

**5.1 AUTORIZACIÓN DOCUMENTOS EN PODER DE LA ADMINISTRACIÓN DE LA JUNTA DE ANDALUCÍA O DE SUS AGENCIAS**

Ejercer el derecho a no presentar los siguientes documentos que obran en poder de la Administración de la Junta de Andalucía o de sus Agencias y autorizo al órgano instructor para que pueda recabar dichos documentos, o la información contenida en los mismos, de los órganos donde se encuentren. (Ha de tratarse de documentos correspondientes a procedimientos que hayan finalizado en los últimos cinco años.)

Documento	Consejería / Agencia emisora o a la que se presentó	Fecha de emisión o presentación	Procedimiento en el que se emitió o por el que se presentó
1			
2			
3			
4			

**5.2 AUTORIZACIÓN DOCUMENTOS EN PODER DE OTRAS ADMINISTRACIONES**

Autorizo al órgano instructor para que pueda recabar de otras Administraciones Públicas los siguientes documentos, o la información contenida en los mismos, disponibles en soporte electrónico.

Documento	Administración Pública	Fecha emisión / presentación	Órgano	Procedimiento en el que se emitió o por el que se presentó
1				
2				
3				
4				

**5.3 DOCUMENTACIÓN PRESENTADA**

Presento la siguiente documentación (original o copia autenticada si es papel).

Documento	Breve descripción
1	
2	
3	
4	

**6 DECLARACIÓN RESPONSABLE**

**DECLARO**, bajo mi expresa responsabilidad, que son ciertos cuantos datos figuran en la presente solicitud y que:

Cumplo los requisitos exigidos para obtener la condición de persona beneficiaria, y aporto, junto con esta solicitud, la documentación acreditativa exigida en las bases reguladoras.

Cumplo los requisitos exigidos para obtener la condición de persona beneficiaria, y me comprometo a aportar, en el trámite de audiencia, la documentación exigida en las bases reguladoras.

No he solicitado ni obtenido subvenciones o ayudas para la misma finalidad relacionadas con esta solicitud.

He solicitado y/u obtenido otras subvenciones o ayudas para la misma finalidad relacionadas con esta solicitud, procedente de cualesquiera Administraciones o entes públicos o privados, nacionales o internacionales.

**Solicitadas:**

Fecha/Año	Otras Administraciones / Entes públicos, privados, nacionales o internacionales	Importe :	Mínimis (en su caso) : (S/N)

**Concedidas:**

Fecha/Año	Otras Administraciones / Entes públicos, privados, nacionales o internacionales	Importe :	Mínimis (en su caso) : (S/N)

No me hallo incurso en ninguna de las prohibiciones contempladas en la presente base reguladora.

Otra/s (especificar) .....

.....

.....

.....

# JUNTA DE ANDALUCÍA

CONSEJERÍA DE EMPLEO / SERVICIO ANDALUZ DE EMPLEO (Doc. 1, Hoja 3 de 3) ANEXO II

CÓDIGO IDENTIFICATIVO
-----------------------

<b>7 SOLICITUD, LUGAR, FECHA Y FIRMA</b>
Me <b>COMPROMETO</b> a cumplir las obligaciones exigidas por la normativa de aplicación y <b>SOLICITO</b> la concesión de la subvención por un importe de..... euros.
En ..... a ..... de ..... de .....
LA PERSONA SOLICITANTE / REPRESENTANTE
Fdo:.....

**PROTECCIÓN DE DATOS**

En cumplimiento de lo dispuesto en la Ley Orgánica 15/1999, de 13 de Diciembre, de Protección de Datos de Carácter Personal, el Servicio Andaluz de Empleo le informa que sus datos personales obtenidos mediante la cumplimentación de esta solicitud y documentos que se adjuntan van a ser incorporados, para su tratamiento, en un fichero automatizado. Asimismo, se le informa que la recogida y tratamiento de dichos datos tienen como finalidad la gestión de las ayudas y subvenciones objeto de la presente solicitud. De acuerdo con lo previsto en la citada Ley Orgánica, puede ejercitar los derechos de acceso, rectificación, cancelación y oposición, dirigiendo un escrito al Servicio Andaluz de Empleo, a través del registro general de la misma, sito en Avda. Hytasa, 14. -41006- Sevilla.

La presentación de esta solicitud conllevará la autorización al órgano gestor para recabar las certificaciones a emitir por la Agencia Estatal de Administración Tributaria, por la Tesorería General de la Seguridad Social y por la Consejería de Hacienda y Administración Pública de la Junta de Andalucía, que sean requeridas por la normativa, de acuerdo con el artículo 120.2 del Texto Refundido de la Ley General de la Hacienda Pública de la Junta de Andalucía, aprobado por Decreto Legislativo 1/2010, de 2 de marzo.

CÓDIGO IDENTIFICATIVO

(Doc. 2, Hoja 1 de 2) ANEXO II



**DATOS ESPECÍFICOS PARA LAS SOLICITUDES DE INCENTIVOS A LOS CENTROS ESPECIALES DE EMPLEO**



(Orden de 20 de octubre de 2010, por la que se regula el procedimiento de calificación e inscripción de los CEE y se establecen las bases reguladoras de la concesión de incentivos para CEE regulados en el Decreto 149/2005, de 14 de julio).

<b>1 DATOS DEL CENTRO ESPECIAL DE EMPLEO</b>		
1.1 DATOS GENERALES DE LA ENTIDAD PROMOTORA		
CNAE:	Nº PATRONAL DE LA SEGURIDAD SOCIAL:	TIPO DE ENTIDAD:
1.2 DATOS GENERALES DEL CENTRO ESPECIAL DE EMPLEO		
Denominación:		Nº de Inscripción en el Registro de CEE:
Nº de Trabajadores en Plantilla:	Nº de Trabajadores con Contrato Laboral de Bajo Rendimiento:	Nº de Horas Semanales de Jornada Ordinaria:
1.3 TIPO DE INCENTIVO SOLICITADO		
<input type="checkbox"/> Creación de Empleo Indefinido en Centros Especiales de Empleo. <input type="checkbox"/> Mantenimiento de Puestos de Trabajo en Centros Especiales de Empleo. <input type="checkbox"/> Adaptación de Puestos de Trabajo. <input type="checkbox"/> Eliminación de Barreras Arquitectónicas. <input type="checkbox"/> Reequilibrio Financiero.		

<b>2 DATOS ECONÓMICOS (Rellenar sólo para los Incentivos para la Adaptación de Puestos de Trabajo, la Eliminación de Barreras Arquitectónicas y el Reequilibrio Financiero)</b>		
2.1 DATOS PARA ADAPTACIÓN DE PUESTOS DE TRABAJO		
Coste de la Inversión:	Nº de Puestos de Trabajo Adaptados:	Ayuda Solicitada:
2.2 DATOS PARA ELIMINACIÓN DE BARRERAS ARQUITECTÓNICAS:		
Coste de la Inversión:	Ayuda Solicitada:	
2.3 DATOS PARA EL REEQUILIBRIO FINANCIERO:		
Ayuda Solicitada:		

<b>3 DOCUMENTACIÓN ACREDITATIVA PRESENTADA JUNTO CON LA SOLICITUD (original o copia autenticada si es presencial) (Consignar en el apartado 5.3. de la solicitud)</b>		
<p><b>Con carácter general:</b></p> <input type="checkbox"/> Certificación bancaria acreditativa de la titularidad de la cuenta corriente consignada para efectuar la transferencia. <p><b>Común para Incentivos a la Creación de Empleo Indefinido y al Mantenimiento de Puestos de Trabajo en Centros Especiales de Empleo:</b></p> <input type="checkbox"/> Certificados de Discapacidad o documentos acreditativos del grado de discapacidad de las personas contratadas para las que se solicita ayuda. <p><b>Para Incentivos a la Creación de Empleo Indefinido en Centros Especiales de Empleo:</b></p> <input type="checkbox"/> Acreditación de que el número de personas con discapacidad contratadas con carácter indefinido supone un incremento sobre la "plantilla de referencia" equivalente al número de puestos de trabajo de nueva creación por los que se solicita la subvención. <p><b>Para Incentivos al Mantenimiento de Puestos de Trabajo en Centros Especiales de Empleo:</b></p> <input type="checkbox"/> Nominas y justificantes bancarios del abono de los salarios derivados de las contrataciones por las que se solicita el incentivo. <p><b>Para Incentivos para la Adaptación de Puestos de Trabajo y la Eliminación de Barreras Arquitectónicas:</b></p> <input type="checkbox"/> Estudio-Memoria en la que quede justificada la necesidad de adaptación del puesto de trabajo y / o eliminación de la barrera arquitectónica. <input type="checkbox"/> Facturas y demás documentos de valor probatorio acreditativos de los gastos realizados. <p><b>Para Incentivos para el Reequilibrio Financiero:</b></p> <input type="checkbox"/> Memoria relativa al Centro Especial de Empleo con la estructura y contenido que se detallan en la normativa reguladora de estos incentivos. <input type="checkbox"/> Estudio de Viabilidad en el que se analice el impacto de la reestructuración financiera derivada del incentivo concedido. <input type="checkbox"/> Documentación Acreditativa de las Deudas Liquidadas, vencidas y no pagadas, por las que se solicita la ayuda.		

(Doc. 2, Hoja 2 de 2) ANEXO II

CÓDIGO IDENTIFICATIVO

4		RELACIÓN DE TRABAJADORES POR LOS QUE SE SOLICITA AYUDA (Rellenar sólo para los Incentivos a la Creación de Empleo Indefinido y al Mantenimiento de Puestos de Trabajo)																	
NIF/ NIE	Apellido 1	Apellido 2	Nombre	Sexo (H/M)	DATOS DISCAPACIDAD					DATOS CONTRATOS					IMPORTE				
					Tipo (1) (F/P/S)	Grado (%) (2)	Fecha Bajo Rto	Tipo (3) (I/DD)	Modo (4) (NC/T)	Fecha Alta	Fecha Baja	Jornada %	Nº Dias Baja (5)	Ayuda Solicitada					
TOTAL AYUDA SOLICITADA																			

(1) Indicar Tipo de Discapacidad según el siguiente código: Física (F), Psíquica (P) o Sensorial (S).  
 (2) Indicar el Grado de Discapacidad, según la definición establecida en la normativa reguladora de estas ayudas (Artículo 3 - Personas Destinatarias).  
 (3) Indicar el Tipo de Contrato según el siguiente código: Indefinido (I) o de Duración Determinada (DD).  
 (4) Indicar la Modalidad de Contratación según el siguiente código: Nueva Contratación Indefinida (NC) o Transformación de Contrato de Duración Determinada en Indefinido (T). Solo es necesario cumplimentar este campo en el caso de incentivos a la creación de empleo indefinido en CEE.  
 (5) Consignar el número de jornadas de baja a computar en el periodo contemplado para la reducción de la ayuda solicitada en el caso de incentivos al mantenimiento de puestos de trabajo en CEE.

Los Centros Especiales de Empleo son entidades cuyo objetivo principal es realizar un trabajo productivo, participando regularmente en las operaciones de mercado, que tiene como finalidad asegurar un empleo remunerado y la prestación de servicios de ajuste personal y social que requieran las personas con discapacidad que trabajan en ellas. Del mismo modo, estos centros se crean como un medio de integración del mayor número posible de estas personas al régimen de trabajo normalizado. La plantilla de estos centros debe estar conformada, al menos en un 70 %, por personas con discapacidad con un grado igual o superior al 33 %.

El trabajo que realice el trabajador con discapacidad en los Centros Especiales de Empleo deberá ser productivo y remunerado y adecuado a sus características individuales, en orden a favorecer su adaptación personal y social, y facilitar, en su caso, su posterior integración laboral en el mercado ordinario de trabajo.

Los Centros Especiales de Empleo se clasifican en dos grupos, en función del ámbito territorial de actuación y la radicación del centro. Los Centros Especiales de Empleo provinciales radican y desarrollan su actividad en una única provincia y los Centros multiprovinciales desarrollan su actividad en dos o más provincias andaluzas teniendo centro de trabajo en cada una de ellas.



ministrativas de contribuyentes en el período de exposición al público del acuerdo de ordenación de las Contribuciones Especiales.

Para la constitución de las Asociaciones administrativas de contribuyentes a que se refiere el artículo anterior, el acuerdo deberá ser tomado por la mayoría absoluta de los afectados, siempre que re-presente, al menos, los dos tercios de las cuotas que deban satisfacerse.

Lo que se hace público de conformidad con lo dispuesto en el artículo 17.4 de la Ley 39/1988, de 28 de diciembre, Reguladora de las Haciendas Locales.

Chilluévar, a 23 de junio de 2004.—El Alcalde-Presidente, JUAN JOSÉ TAMARGO EXPÓSITO.

– 43094

## Ayuntamiento de Alcalá la Real (Jaén).

### Anuncio.

No habiéndose presentado reclamación ni sugerencia alguna en relación con la aprobación inicial de la modificación de la Ordenanza Municipal de Limpieza, que tuvo lugar en sesión del Pleno del día 11 de mayo de 2004 (publicada en el BOLETÍN OFICIAL de la Provincia número 136, de 15 de junio de 2004), cuyo texto figura como enexo, ésta ha quedado aprobada definitivamente.

Contra dicho acto, que es definitivo en vía administrativa, cabe interponer recurso contencioso-administrativo ante la Sala de lo Contencioso-Administrativo del Tribunal Superior de Justicia de Andalucía, con sede en Granada, en el plazo de dos meses, contados a partir del siguiente al de su publicación en el BOLETÍN OFICIAL de la Provincia.

Alcalá la Real, a 20 de julio de 2004.—El Alcalde-Presidente, MANUEL LEÓN LÓPEZ.

### *Ordenanza Municipal de Limpieza Ayuntamiento de Alcalá la Real*

#### A) Disposiciones generales.

##### Artículo 1.

1) Esta ordenanza tiene por objeto regular, dentro de la esfera de la competencia municipal, las actividades que más abajo se señalan, para conseguir las adecuadas condiciones de pulcritud y ornato urbanos:

- 1.1.1 Limpieza de la red viaria y otros aspectos.
- 1.1.2 Prerrecogida.
- 1.1.3 Recogida de residuos sólidos.
- 1.1.4 Tratamiento de residuos.

#### 2) Ámbito de aplicación: Término municipal de Alcalá la Real.

**Artículo 2.**—La recepción y uso de los servicios que se determinan se declaran obligatorios en general, conforme a lo establecido en vigente legislación.

**Artículo 3.**—A efectos normativos, en la regulación se atiende a los principios de la Ley 10/1998, de 21 de abril, de Residuos y demás disposiciones aplicables. El régimen de prohibiciones, infracciones y sanciones, se ampara en la citada Ley de Residuos, en la Ley 7/1994, de 18 de mayo, de Protección Ambiental de Andalucía, y en lo dispuesto en el Título XI de la Ley 7/1985, de 2 de abril, reguladora de las bases de Régimen Local modificada por la Ley de Modernización del Gobierno Local, en aquello no previsto en la normativa sectorial anteriormente señalada.

**Artículo 4.**—Se consideran residuos urbanos o municipales, de conformidad con el apartado b) del artículo 3.º de la Ley de Residuos los siguientes: Los generados en los domicilios particulares, comercios, oficinas y servicios, así como todos aquellos que no tengan la calificación de peligrosos y que por su naturaleza o composición puedan asimilarse a los producidos en los anteriores lugares o actividades. Tendrán también la consideración de residuos urbanos, los

residuos procedentes de la limpieza de vías públicas, zonas verdes, áreas recreativas, animales domésticos muertos, muebles, enseres, vehículos abandonados, así como residuos y escombros procedentes de obras menores de construcción y reparación domiciliaria.

**Artículo 5.**—El objeto de la presente ordenanza es la regulación de la recogida, transporte y eliminación de los residuos urbanos. El Servicio Municipal de Limpieza Pública es de carácter público y se realizará dentro del municipio. Viene obligado con los recursos y medios legalmente a su alcance, a satisfacer las siguientes atenciones públicas:

Limpieza de las áreas públicas de propiedad municipal.

Retirada de basuras y escombros que aparezcan vertidos o abandonados en la vía pública.

Vigilancia y control del estado de limpieza de las áreas de dominio particular para uso común.

Limpieza de solares y locales cuyos ocupantes se nieguen o resistan a la orden de hacerlo.

#### B) Limpieza de la red viaria y otros espacios.

**Artículo 6.**—La limpieza de la red viaria pública (calles, plazas, glorietas, pasos a desnivel, tanto de tránsito rodado como peatonales, etc.) y la recogida de los residuos procedentes de la misma, será realizada por el Servicio de Limpieza con la frecuencia conveniente para la adecuada prestación del servicio y a través de las formas de gestión que acuerde el Ayuntamiento, conforme a la legislación de Régimen Local.

**Artículo 7.**—La limpieza de las aceras, en la longitud que corresponde a las fachadas de los edificios, tanto públicos como privados, estará a cargo de los propietarios de las fincas urbanas, o del personal designado por los mismos.

#### Artículo 8.

1.º La limpieza de las vías, zonas comunes, zonas verdes, etc., de dominio particular, deberá llevarse a cabo por la propiedad siguiendo las directrices que dicte el Servicio Municipal de Limpieza.

2.º También están obligadas las comunidades de propietarios o quienes habitan el inmueble o inmuebles colindantes en su caso, a mantener limpios los patios de luces, patios de manzanas o cualesquiera otras zonas comunes conforme a sus normas estatutarias o acuerdos al efecto por las respectivas juntas o asambleas.

3.º En los casos en que la propiedad no cumpla debidamente esta obligación, la limpieza será efectuada por el servicio municipal correspondiente y la propiedad estará obligada a pagar el importe de los servicios prestados, independientemente de las sanciones a que hubiera lugar.

#### Artículo 9.

1.º La limpieza de solares y otros terrenos de propiedad particular que se encuentren en suelo urbano y no estén incluidos en el artículo anterior corresponderá, igualmente, a la propiedad.

2.º El cumplimiento de la obligación de mantener limpios dichos terrenos no exime de proceder al vallado de los mismos, sin perjuicio de lo establecido en otras disposiciones.

3.º En los edificios en construcción, la obligación de la limpieza será responsabilidad del contratista y subsidiariamente del propietario.

4.º Los residuos obtenidos serán depositados en recipientes normalizados y herméticos, quedando totalmente prohibido depositarlos directamente en la vía pública.

#### Artículo 10.

1.º Se prohíbe arrojar a las vías públicas todo tipo de residuos como colillas, cáscaras, papeles o cualquier otro desperdicio similar. Quienes transiten por las calles, plazas, jardines y otros espacios libres públicos y quisieran desprenderse de residuos de pequeña entidad, como los anteriormente mencionados, utilizarán las papeleras instaladas a tal fin.



2.º Los usuarios deberán abstenerse de toda manipulación sobre las papeleras, moverlas, volcarlas o arrancarlas, así como cualquier otro acto que deteriore su presentación o las haga inutilizables para el uso a que estén destinadas.

3.º Se prohíbe depositar residuos, desperdicios y basuras en general en las vías, públicas o privadas, fuera de las horas estipuladas para ello.

Queda expresamente prohibido arrojar basuras en los solares o fincas valladas o sin vallar.

#### Artículo 11.

1.º Queda prohibido realizar cualquier operación que pueda ensuciar las vías y espacios libres públicos y de forma especial:

a) Lavar o limpiar vehículos así como cambiar a los mismos el aceite y otros líquidos.

b) Manipular o seleccionar los desechos o residuos sólidos urbanos.

c) Sacudir prendas o alfombras en la vía pública o sobre la misma desde ventanas, balcones o terrazas.

d) Arrojar aguas a la vía pública.

e) Otras actividades que puedan ensuciar las calles y/o producir polvo en las mismas.

2.º La limpieza de los escaparates, puertas, toldos o cortinas de los establecimientos comerciales, se llevará a cabo de tal manera que no se ensucie la vía pública. En aquellos casos en que estas operaciones ensucien la vía pública, el interesado procederá a la limpieza a su cargo, sin perjuicio de las sanciones a que hubiere lugar.

#### Artículo 12.

1.º No se permite realizar actos de propaganda o de cualquier otra clase que supongan lanzar carteles, folletos y hojas sueltas.

2.º Tendrá la consideración de acto independiente a efecto de sanción cada actuación contraria a lo establecido en el número anterior, siendo responsables de la infracción aquellas personas físicas o jurídicas que promuevan o gestionen la publicidad y, en su defecto y salvo prueba en contrario, aquéllas en cuyo favor se haga la misma.

3.º La propaganda electoral durante los períodos legalmente habilitados y aquellos otros de especial significación política y general participación ciudadana en los que sea pertinente la realización de actos publicitarios quedará regulada de acuerdo con las disposiciones municipales que se adopten a tales efectos.

#### Artículo 13.

1.º Quienes estén al frente de quioscos o puestos autorizados en la vía pública, bien sea en sitios aislados o en mercadillos, están obligados a mantener limpio el espacio en que desarrolle su cometido y sus proximidades, durante el horario en que realicen su actividad, y a dejarlo en el mismo estado, una vez finalizada ésta.

2.º La misma obligación incumbe a los dueños de cafés, bares y establecimientos análogos en cuanto a la superficie de vía o espacio libre que se ocupe con veladores, sillas, etc., así como a la acera correspondiente a la longitud de su fachada.

3.º Los titulares de los establecimientos, quioscos o puestos, así como los concesionarios de expendedorías de tabacos, lotería nacional y similares, deberán instalar por su cuenta y cargo las papeleras necesarias. La recogida de los residuos acumulados en las mismas se efectuará por el servicio municipal competente.

4.º La exposición de productos fuera del ámbito de los comercios o establecimientos mercantiles, atenderá a lo previsto en la licencia municipal de ocupación de vía pública y, en todo caso, no provocará suciedad en la misma, adoptándose por los propietarios de los establecimientos las medidas necesarias y procediendo a su inmediata limpieza en caso de producirse accidentalmente.

5.º De todos los daños que se produzcan en los medios empleados para la limpieza (papeleras), recogida (contenedores), sus autores serán responsables y se atenderán a las sanciones a que hubiera lugar.

#### Artículo 14.

1.º Terminada la carga y descarga de cualquier vehículo con observancia de las normas, se procederá a limpiar las aceras y calzadas que hubieren sido ensuciadas durante la operación, retirando de la vía pública los residuos vertidos.

2.º Están obligados al cumplimiento de este precepto, los dueños de los vehículos y, subsidiariamente, los titulares de los establecimientos y ocupantes, o en su caso propietarios, de las fincas en que haya sido efectuada la carga o descarga.

#### Artículo 15.

1.º El personal de establecimientos o industrias que utilicen para su servicio vehículos de tracción mecánica y los estacionen habitualmente en la vía pública, deberán limpiar debidamente y con la frecuencia necesaria el espacio ocupado por los mismos.

2.º Este precepto es también aplicable a los espacios reservados para el establecimiento de camiones y autocares de alquiler, siendo responsables de la infracción sus propietarios.

#### Artículo 16.

1.º Los propietarios y conductores de vehículos que transportan tierras, escombros, materiales pulverulentos, áridos, hormigón, cartones, papeles o cualquier otra materia similar, habrán de tomar cuantas medidas sean precisas para cubrir tales materias durante el transporte y evitar que, a causa de su naturaleza o por efecto de la velocidad del vehículo o del viento, caigan sobre la vía pública agua, polvo o parte de los materiales transportados.

2.º Así mismo, antes de salir de las obras, habrán de lavarse los bajos y ruedas de los vehículos, con el fin de impedir que ensucien las vías públicas.

#### Artículo 17.

1.º Cuando se realicen pequeñas obras en la vía pública con motivo de canalizaciones, tapado de calas, etc., los sobrantes y escombros habrán de ser retirados a la terminación de los trabajos, dejándolos, entre tanto, debidamente amontonados, de modo que no se perturbe la circulación de los peatones ni vehículos.

2.º En las obras donde se produzcan cantidades de escombros superiores a un metro cúbico, habrán de utilizarse, para su almacenamiento en la vía pública, depósitos adecuados, amparados por la correspondiente autorización.

3.º Queda terminantemente prohibido depositar escombros, arrojar basuras o efectuar cualquier vertido en los cauces o en los márgenes de los ríos.

El vertido de escombros se realizará en los lugares y forma que determine el Ayuntamiento, quien podrá establecer la correspondiente tasa.

#### Artículo 18.

1.º Queda prohibido dejar las deposiciones fecales de los animales en las vías públicas y, en general, en cualquier lugar destinado al tránsito de personas, siendo los propietarios de los animales responsables de la eliminación de estas deposiciones, excepto en los lugares específicos que determine el Ayuntamiento.

2.º Las deposiciones recogidas se colocarán de manera higiénicamente aceptable en bolsas de basura domiciliarias o en los lugares que la autoridad municipal destine expresamente a dicho efecto.

3.º La conducción de animales se realizará por las vías señaladas para tal fin.

**Artículo 19.**—Los propietarios de las fincas, viviendas y establecimientos están obligados a mantener en constante estado de limpieza las diferentes partes de los inmuebles que sean visibles desde la vía pública de tal manera que se consiga una uniformidad en su estética, acorde con su entorno urbano.

#### Artículo 20.

1.º Cuando se realice la limpieza de escaparates, puertas, marquesinas, toldos o cortinas de los establecimientos comerciales, se adoptarán las debidas precauciones para no causar molestias a los



transeúntes ni ensuciar la vía pública y si no obstante, esta fuera ensuciada, los dueños del establecimiento están obligados a su limpieza, retirando los residuos resultantes.

2.º Iguales precauciones habrán de adoptarse para la limpieza de balcones y terrazas, así como para el riego de las plantas instaladas en los mismos.

#### Artículo 21.

1.º Al objeto de mantener las condiciones de limpieza y pulcritud que exigen el ornato y la estética de la ciudad, queda prohibido:

a) Colgar carteles y realizar inscripciones o pintadas en paredes, muros, quioscos, cabinas, fachadas, farolas, verjas, vallas, papeletras, etc.

b) Rasgar, ensuciar o arrancar aquellos carteles o anuncios situados en los lugares o emplazamientos autorizados al efecto.

2.º Se considerarán separadamente como actos sancionables las actuaciones contrarias a lo dispuesto en el punto anterior, en relación con los anuncios o carteles de cualquier contenido fijados en cada inmueble o demás lugares prohibidos.

#### Artículo 22.

1.º Los propietarios o titulares de inmuebles, monumentos, quioscos, etc., cuidarán en cumplimiento de la obligación establecida en el artículo 21 de mantener limpios las paredes y fachadas de cualquier tipo de anuncio que no sea el específico de una profesión o actividad mercantil.

2.º Únicamente se permitirá la colocación de carteles o anuncios en los sitios destinados a este objeto, siempre que, además estén amparados por la preceptiva licencia y se cumplan las normas.

#### Artículo 23.

Durante los períodos electorales y aquéllos otros de general participación ciudadana en los que sea pertinente la realización de actos de propaganda y publicidad, el Servicio de Limpieza adoptará de conformidad con lo que disponga en la respectiva normativa, espacios especialmente reservados para su utilización como soportes publicitarios.

#### C) Prerrecogida.

Artículo 24.—Se define como prerrecogida las normas que deberán ser cumplidas por los usuarios durante el almacenamiento y presentación de los residuos sólidos antes de ser retirados por el Servicio de Limpieza.

Artículo 25.—Los residuos sólidos se presentarán para su recogida en recipientes cerrados normalizados en forma de sacos, cubos o contenedores.

Queda prohibida la presentación en bolsas de plástico o cajas de cualquier tipo que no se ajusten a las siguientes características:

1.º Sacos. Los sacos serán envases perdidos de papel o plástico, de capacidad no superior a 70 litros, impermeables, difícilmente desgarrables y nunca de material tóxico y deberán ser presentados totalmente cerrados. Los sacos de papel deberán ser resistentes al agua y los de plástico deberán tener un granaje superior a 20 gramos por metro cuadrado.

2.º Cubos. Los cubos deberán tener una capacidad mínima de 80 litros y tapa para cierre hermético, así como elementos de soporte y/o rodaje que facilite su manejabilidad.

El material de su construcción deberá ser resistente, no frágil, impermeable, inoxidable e insonoro.

3.º Contenedores. Serán fácilmente desplazables provistos de ruedas con sistema de bloqueo y deberán poseer tapa hermética y con los elementos de soporte y adaptabilidad al mecanismo e izado y vaciado con que cuentan los vehículos colectores.

#### Artículo 26.

1.º La Delegación Municipal del Servicio de Limpieza, intervendrá en la tramitación de los expedientes de licencias de obras de nueva

planta, ampliación o reforma en las de instalación, apertura y funcionamiento de las actividades recogidas en las ordenanzas municipales sobre el uso del Suelo y Edificación.

2.º La intervención de dicha delegación, se realizará a través de informes o inspecciones para comprobar el estado de las obras e instalaciones y el cumplimiento de las medidas correctoras propuestas dentro de su competencia, de cuyo resultado dará cuenta a la dependencia que tramite el expediente.

#### Artículo 27.

1.º Como norma general, para toda nueva edificación plurifamiliar, o de cierta importancia comercial o industrial, el proyecto a presentar para obtener la concesión de la licencia municipal deberá incluir un estudio detallado sobre la existencia de locales o espacios apropiados para la ubicación de recipientes normalizados, próximos a la calzada y de fácil acceso para los camiones recolectores, en número suficiente para atender el servicio de la comunidad respectiva.

En ningún caso, y salvo los contenedores del Servicio de Limpieza, se podrán dejar los contenedores particulares en la vía pública fuera.

2.º La construcción de estas instalaciones y la dotación de los recipientes necesarios las hará el promotor a su cargo, ciñéndose a los modelos y características que fije el Servicio Municipal de Limpieza.

3.º Las operaciones de conservación y limpieza que exijan los recipientes normalizados particulares, deberán llevarse a cabo por sus propietarios o en su defecto por la persona que designe la propiedad de los edificios, con la frecuencia que se requiera.

Artículo 28.—Para las construcciones de tipo definitivo en el artículo anterior, con licencia de primera ocupación anterior a la aprobación de la presente ordenanza y siempre que, por falta de medios, espacios y otras causas, sea imposible la construcción de un local adecuado, el Ayuntamiento podrá eximir de lo establecido en dicho precepto en lo referente a disposición de un local.

En estos casos, la recogida se seguirá haciendo en envase perdidido, y paulatinamente en recipientes normalizados.

#### Artículo 29.

1.º Se entiende por residuos domiciliarios, los que proceden de la normal actividad doméstica, así como los producidos en establecimientos comerciales que por su naturaleza y volumen son asimilables a los anteriores.

2.º El Ayuntamiento podrá disponer que, en toda la ciudad o en sectores o en zonas determinados, se presenten por separado o se depositen en recipientes especiales aquellos residuos susceptibles de distintos aprovechamientos, como papeles, botellas, latas, etc.

#### Artículo 30.

1.º La colocación de los residuos domiciliarios se hará obligatoriamente en el tipo de recipiente normalizado que, en cada caso, señale el Ayuntamiento, de acuerdo con la naturaleza de los residuos, las características del sector o vía pública y con la planificación realizada para la recogida y transporte.

2.º En las zonas, sectores o barrios donde la recogida se efectúe mediante recipientes herméticos suministrados por el Ayuntamiento, los usuarios de tales recipientes tienen la obligación de conservarlos y mantenerlos en adecuadas condiciones de higiene, siendo responsables del deterioro que los recipientes puedan sufrir por su culpa o negligencia.

Artículo 31.—Las operaciones de conservación y limpieza que, en su caso, exijan los recipientes herméticos, serán de cuenta de los ocupantes de la finca, cuando se trate de edificios destinados a vivienda, de la propiedad cuando sean edificios públicos o del titular de los establecimientos comerciales, debiendo unos y otros, en cada caso, destinar la persona que haya de realizar tal cometido, sin perjuicio de las acciones que, a los mismos efectos, realicen los servicios de limpieza.

#### D) Recogida de residuos sólidos.

Artículo 32.—Este título comprende las normas que deben ser cumplidas por los productores de los desechos y residuos sólidos enu-



merados en el artículo 3, con referencia a la presentación y entrega de los mismos para su recogida y transporte.

**Artículo 33.**—La recogida de residuos sólidos será establecida por la Alcaldía, con la referencia y horario que se consideren oportunos, dando la publicidad necesaria para conocimiento de los vecinos.

**Artículo 34.**—De la recepción de los residuos sólidos se hará cargo el personal dedicado a la misma, y quien los entregue a cualquier otra persona física o jurídica, deberá responder solidariamente con ésta por los perjuicios que pudieran producirse por causa de aquéllos, independientemente de las sanciones a que hubiere lugar.

En ningún caso, ni bajo ningún pretexto, deben entregarse los residuos al personal encargado del barrio y riego de las calles.

**Artículo 35.**—Ninguna persona física o jurídica podrá dedicarse a la recogida, transporte y aprovechamiento de los residuos sólidos, cualquiera que sea su naturaleza, sin la previa concesión o autorización municipal.

**Artículo 36.**

1.º Cuando los residuos sólidos por su naturaleza y a juicio del Servicio de Limpieza, pudieran presentar características que los hagan tóxicos o peligrosos, se exigirá al productor o poseedor de los mismos que, previamente a su recogida, realice un tratamiento para eliminar o reducir en lo posible estas características o que los deposite en forma o lugar adecuados.

2.º Así mismo, los productores o poseedores de residuos que por sus características especiales pueden producir trastornos en el transporte y tratamiento, quedan obligados a proporcionar al Ayuntamiento información completa sobre el origen, cantidad y características.

**Artículo 37.**

1.º La recogida de los residuos se efectuará por los operarios encargados de la misma, a partir de la puerta de la finca o establecimiento comercial, no correspondiéndoles, por tanto, manipulación alguna de los residuos ni de los recipientes dentro de ninguna finca de propiedad pública o privada.

2.º Cuando se trate de recipientes normalizados no desechables, el personal del vehículo colector vaciará el contenido de los recipientes en el camión y los depositará vacíos donde se encontraban.

3.º No se prestará el servicio de recogida de basuras, cuando los recipientes, tanto individuales como colectivos, no reúnan las características establecidas por el Servicio Municipal de Limpieza, siendo sancionados con multas los infractores.

**Artículo 38.**

1.º Cuando los recipientes conteniendo los residuos sean colocados en la vía pública, en la acera, junto al borde de la calzada o lugar que se señale, esta operación no podrá hacerse antes de una hora del paso del vehículo, si la recogida se efectúa durante el día o antes de las diez de la noche si la misma es nocturna. En ningún caso el depósito de los residuos podrá efectuarse antes de las siete de la tarde. Una vez vaciados los recipientes no desechables se procederá a su retirada, en un plazo máximo de quince minutos, en el caso de que la recogida se realice durante el día o antes de las ocho de la mañana si la recogida se efectúa de noche, a excepción de los correspondientes a establecimientos comerciales que tienen que ser retirados en el momento de la apertura.

2.º En las urbanizaciones o barrios con calles interiores en que no se permita la circulación rodada o el vehículo de recogida no pueda entrar en la misma, por cualesquiera otros motivos, las comunidades, propietarios de las fincas o moradores, trasladarán con sus propios medios los residuos sólidos al punto más cercano al paso del camión recolector, de acuerdo con lo estipulado en las presentes ordenanzas.

**Artículo 39.**—Si una entidad pública o privada, tuviera por cualquier causa que desprenderse de residuos sólidos en cantidades mayores a las que constituyen la producción diaria normal y no de forma frecuente, no podrá presentarlos conjuntamente con los residuos habituales. En estos casos, la entidad podrá ser autorizada al transporte

de los residuos con sus propios medios a los puntos de transformación y/o eliminación que indique el Ayuntamiento, o bien podrá solicitar su retirada al mencionado Ayuntamiento. En ambos casos, el Ayuntamiento pasará el correspondiente cargo por la eliminación y/o transformación de los residuos y, además, en el segundo caso, lo aumentará en el correspondiente cargo de transporte a los centros de eliminación y/o transformación de los residuos.

**Artículo 40.**—Es de uso obligatorio la utilización de recipientes normalizados para la evacuación de los residuos sólidos urbanos, o bien de bolsas especiales para ese uso, totalmente cerrados.

Son recipientes normalizados los envases perdidos que son bolsas de plástico de color oscuro, impermeables, y difícilmente desgarrables, de una capacidad no mayor de 70 litros y nunca de material tóxico. Asimismo tendrán este carácter los recipientes recuperables que se utilizan para trasladar las bolsas de basuras y contenedores.

**Artículo 41.**—Ningún tipo de residuos sólidos podrá ser evacuado por la red de alcantarillado.

**Artículo 42.**

1.º Los contenedores normalizados, propiedad del Ayuntamiento, estarán colocados en los puntos que se indiquen, por el Servicio Municipal de Limpieza.

2.º Para una utilización correcta de estos contenedores, se cumplirán las siguientes normas.

a) El usuario utilizará el contenedor más próximo a su domicilio.

b) Sólo deberá utilizar el contenedor para las basuras que normalmente se producen en su vivienda, no utilizándolo para el vertido de líquidos, escombros de obras, etc., así como tampoco para muebles y enseres inútiles o animales muertos.

c) No se depositará nunca en el contenedor material alguno en combustión, explosivo o tóxico. En caso de verter cenizas, previamente serán enfriadas.

d) Las basuras se alojarán en el interior del contenedor, evitando su desbordamiento y la acumulación de los residuos en sus alrededores.

e) Se aprovechará al máximo su capacidad. Para ello se romperá cualquier objeto voluminoso (cajas, cartones, etc.).

f) Una vez utilizado el contenedor se deberá cerrar la tapa.

**Artículo 43.**—El Ayuntamiento, mediante su Delegación de Limpieza, y siempre que las características del barrio, urbanización, etc., lo admitan, podrá en cada caso, cambiar el sistema de recogida, usando indistintamente envases o recipientes normalizados, pudiendo fijar su colocación en la vía pública.

**Artículo 44.**—Los productores o poseedores de residuos industriales están obligados a la adopción de cuantas medidas sean necesarias para reducir al máximo su volumen y para asegurar que su transporte, eliminación o aprovechamiento se realice de acuerdo con las disposiciones contenidas en la Ley 10/1998 de residuos, en la demás normativa de aplicación y en esta ordenanza, siendo únicos responsables de los daños o perjuicios que pudieran ocasionarse a personas, animales o plantas y, en general, a las condiciones medioambientales, en caso de no cumplir lo estipulado e la normativa aplicable.

**Artículo 45.**—Serán considerados residuos industriales especiales aquellos que por sus características puedan resultar perjudiciales para la vida de los seres humanos, animales o plantas, y, en general, todos aquellos que supongan un peligro potencial de degradación del medio ambiente.

**Artículo 46.**—Para deshacerse de los residuos industriales será necesaria la correspondiente autorización municipal, indicándose, a la vista de la naturaleza y características de los mismos, el lugar para su eliminación o aprovechamiento.

**Artículo 47.**

1.º Cuando los residuos industriales sean inicialmente tóxicos o peligrosos o puedan resultar de tal condición por el transcurso del



tiempo, sólo podrán ser depositados en instalaciones especiales que aseguren su destrucción o inocuidad.

2.º El transporte de los desechos o residuos sólidos industriales, podrá efectuarse por los propios productores o poseedores o por terceras personas que cuenten con la oportuna y específica licencia y mediante vehículos especialmente acondicionados para evitar todo riesgo.

3.º Una vez efectuado el vertido, se acreditará documentalmente esta circunstancia al Ayuntamiento.

**Artículo 48.**—Los productores o poseedores de residuos industriales, especiales, cualquiera que sea su naturaleza, llevarán un registro en el que se hará constar, diariamente, el origen, cantidad y características de los mismos, así como la forma de eliminación o aprovechamiento y lugar de vertido. Dicho registro podrá ser examinado en todo momento por el personal municipal acreditando para ello, levantando acta de la inspección realizada.

**Artículo 49.**

1.º Se consideran residuos especiales, a efectos de esta ordenanza, aquéllos que por su naturaleza, volumen o procedencia no son asimilables a los residuos domiciliarios o en los industriales y, por tanto, requieren una recogida, transporte o tratamiento específicos.

2.º También tienen la consideración de residuos especiales los que procediendo de actividades domiciliarias o comerciales, presentan condiciones anormales que aconsejen un tratamiento diferenciado.

**Artículo 50.**

1.º Queda prohibido abandonar, en los espacios públicos, muebles, enseres y objetos inútiles.

2.º Las personas que deseen desprenderse de tales elementos se informarán en el Servicio Municipal competente de la forma de eliminarlos.

**Artículo 51.**—Los Servicios Municipales procederán a la retirada de los vehículos situados en la vía pública o terrenos adyacentes y espacios libres públicos siempre que, por sus signos exteriores, tiempo que permanecieren en la misma situación y otras circunstancias, puedan considerarse residuos sólidos urbanos, como consecuencia de su situación de abandono.

**Artículo 52.**

1.º A efectos de esta ordenanza y en su ámbito de aplicación, se considerarán abandonados aquellos vehículos, o sus restos, que por sus signos exteriores no sean aptos para circular por carecer de algunos de los elementos necesarios o que, aun contando aparentemente con la totalidad de estos elementos, tanto sus evidentes señales de deterioro como el tiempo de permanencia en idéntica posición de estacionamiento, permitan presumir la misma situación de abandono.

2.º Se excluyen de la consideración de abandonados aquellos vehículos sobre los que recaiga orden de mandamiento judicial, conocido por el Ayuntamiento, para que permanezcan en la misma situación, aunque la autoridad municipal podrá recabar la adopción de medidas pertinentes en orden al ornato urbano.

**Artículo 53.**

1.º Efectuada la retirada y depósito de un vehículo abandonado, conforme a los términos definidos en el artículo anterior, el Ayuntamiento lo notificará a quien figure como titular en el Registro de Vehículos o a quien resultare ser su legítimo propietario, en la forma establecida en el artículo 59 de la Ley 30/1992, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y el Procedimiento Administrativo Común.

2.º En la misma notificación se requerirá al titular del vehículo para que manifieste si, de acuerdo con la legislación vigente, deja el vehículo o sus restos a disposición del Ayuntamiento que adquirirá su propiedad o por el contrario opta por hacerse cargo de los mismos para su eliminación conforme a las prescripciones de dicha Ley, apercibiéndole de que, en caso de silencio durante el plazo indicado se entenderá que opta por la primera de las posibilidades.

3.º Si el propietario del vehículo o sus restos fuera desconocido, la notificación indicada se efectuará conforme a las normas generales.

**Artículo 54.**

1.º En todo caso los propietarios de los vehículos o sus restos, deberán soportar los gastos de recogida, transporte y depósito cuyo abandono será previo en los supuestos en que opten por hacerse cargo de aquéllos, conforme a lo establecido en el número 2 del artículo anterior.

**Artículo 55.**—Quienes voluntariamente quieran desprenderse de un vehículo, pueden solicitarlo al Ayuntamiento mediante escrito al que se adjuntará la documentación relativa al vehículo, así como la baja del mismo expedida por el organismo competente de la Administración del Estado, haciéndose cargo de los gastos de recogida y transporte que se ocasionen.

**Artículo 56.**—Cualquier persona podrá comunicar al Ayuntamiento o/a los agentes de la autoridad, por escrito o verbalmente, la existencia de un vehículo o sus restos presumiblemente abandonados, sin que por tal actuación adquiera derecho alguno sobre aquéllos o su valor.

**Artículo 57.**—Se prohíbe el abandono de cadáveres de animales de toda especie, sobre cualquier clase de terrenos. Para su inhumación se estará a lo dispuesto en la normativa de orden sanitaria nacional.

La sanción por incumplimiento de esta norma, será independiente de las responsabilidades que estén previstas en la normativa de orden sanitaria.

**Artículo 58.**—No se permitirá en un vertedero de escombros arrojar productos que no sean los específicos para los que fue concebido. Se denominan productos específicos aquéllos que provengan de derribos, vaciados de tierras y obras en construcción.

**Artículo 59.**—A efectos de esta ordenanza, se considerará residuo clínico, todo residuo específico procedente de la actividad clínica en sanatorios, hospitales, laboratorios y demás establecimientos sanitarios de carácter análogo.

**Artículo 60.**—La recogida de residuos clínicos se regirá por las siguientes normas:

1.º Los residuos clínicos estarán separados de los comedores, bares, cafeterías, etc.

2.º Los residuos que puedan contener agentes patógenos deberán estar envasados en bolsas formadas por dos sacos, uno dentro del otro, de material opaco, impermeable y difícilmente desgarrable, de color rojo. Estos sacos o bolsas han de poder cerrarse herméticamente, bien sea con nudos, cintas adhesivas o soldadura, preferentemente con este último sistema. Su capacidad máxima será de 70 litros.

3.º Todo material cortante o punzante de un solo uso, se colocará en recipientes adecuados, para evitar posibles lesiones del personal de recogida. El material de éstos recipientes no podrán ser de materias tóxicas.

4.º El llenado de las bolsas o sacos se realizará sin presionar los residuos.

5.º Las bolsas o sacos deberán desinfectarse antes de su almacenamiento.

6.º Deberán colocarse inmediatamente antes de su recogida.

**Artículo 61.**

1.º Los establecimientos que produzcan residuos clínicos, tendrán obligación de entregar los mismos al Ayuntamiento que procederá, selectivamente, a su recogida, transporte y tratamiento, o dará las instrucciones pertinentes para que tales establecimientos puedan desprenderse de aquellos residuos que precisen de un tratamiento específico.

2.º Si la entrega de residuos clínicos se hace a persona física o jurídica que no posea la debida autorización, el productor responderá



solidariamente con el receptor de cualquier daño que se produzca a causa de aquellos y de las sanciones que proceda imponer.

3.º No obstante lo señalado anteriormente, cada centro sanitario podrá disponer de hornos crematorios o incineradores para los propios residuos clínicos.

Para conceder la oportuna licencia municipal para la instalación de estos hornos, se requerirá el oportuno proyecto que deberá ser informado por los servicios técnicos del Ayuntamiento.

#### Artículo 62.

Los dueños de establecimientos comerciales que tuvieran que desprenderse de alimentos deteriorados, conservas caducadas, etc., están obligados a entregar tales desechos al Ayuntamiento, proporcionando cuanta información sea necesaria tener en cuenta, a fin de efectuar una correcta eliminación.

**Artículo 63.**—Cualesquiera otros residuos no señalados específicamente entre los especiales o aquellos que, procediendo de actividades comerciales, exijan una recogida, transporte y tratamiento selectivo, por razón de las condiciones anormales en que los mismos pudieran encontrarse, necesitarán una específica autorización municipal en la que se especificarán las condiciones particulares para su manejo y eliminación.

#### E) Tratamiento de residuos.

**Artículo 64.**—Las instalaciones para la eliminación de residuos sólidos por vertedero controlado y las industriales por transformación en sus formas de compostaje, reciclado e incineración, estarán a lo dispuesto en la Legislación vigente en materia de protección del Medio Ambiente.

**Artículo 65.**—Las instalaciones de vertederos de residuos o de plantas industriales de tratamiento de los mismos, de carácter particular o público, en su caso, estarán sujetos a la obligación de la previa obtención de licencia municipal, que se tramitará de acuerdo con el Reglamento de servicios de las Corporaciones Locales y la ley de Protección Ambiental de Andalucía.

En la solicitud de licencia se incluirá el plazo de vigencia de la misma o bien las condiciones objetivas para su clausura.

**Artículo 66.**—Toda solicitud de implantación de un vertedero, deberá contener un estudio justificativo de su necesidad, así como Proyecto Técnico de las Obras, redactado por técnico competente y evaluación del Impacto Ambiental previsible.

Los aspectos generales a incluir en todo proyecto de vertedero serán:

Tratamiento y ubicación previstos, así como incidencias: Económica, social, ambiental y urbanística, de la instalación en la zona.

- Capacidad, dimensiones y vida.
- Sistemática de explotación y transporte.
- Utilización final de los terrenos.
- Hidrología y contaminación.
- Climatología.
- Residuos a recepcionar.

Drenaje de escorrentías de lluvia y lixiviados, depuración y saneamiento.

Cerramiento y enmascaramiento.

Entre los aspectos adicionales a considerar en el Proyecto cabe destacar el análisis de la disponibilidad de infraestructuras: Acceso, suministros eléctricos y de agua, así como disponibilidad de materiales de cubrición, etc

**Artículo 67.**—La puesta en marcha de las instalaciones se hará en presencia del técnico que el Servicio de Limpieza Pública designe, el cual redactará un acta en el que se recogerá la adecuación de las obras al proyecto presentado y concesión otorgada, prestando principal atención a los siguientes cuatro aspectos:

Idoneidad del área de recepción y eventual clasificación de residuos (plataformas, fosos, básculas, etc).

Disposición de pistas y vías interiores de acceso a las zonas de vertido.

Plan de vertido acondicionamiento de la zona, descarga, extendido, compactación, drenaje, cubrición y sellado final.

Dotación de equipo adecuado.

Los técnicos municipales inspeccionarán periódicamente la correcta explotación de dichas instalaciones, centrandó su atención en la vigilancia del cumplimiento de los aspectos de protección y control siguientes:

Ejecución de la red de drenaje interior así como su recogida general y tratamiento.

Ejecución de barreras y lechos porosos para control y escape de gases de fermentación.

Eliminación de roedores e insectos mediante desratización y desinfección adecuada.

**Artículo 68.**—Todo vertedero que carezca de la debida licencia municipal y/o autorización del Ministerio de Industria y Organismo competente a la Junta de Andalucía, o no se explote con las debidas garantías técnico-higiénicas, será considerado no autorizado y se procederá a su inmediata clausura.

Independientemente de las sanciones y responsabilidades a que hubiere lugar el propietario de dicho vertedero, y subsidiariamente el propietario de los terrenos donde esté ubicado el vertedero clausurado, estará obligado, si así lo considera oportuno el Servicio de Limpieza Pública competente, a la restitución del terreno afectado al ser y estado primitivo.

#### F) Régimen disciplinario.

##### Artículo 69.

1.º Todo vecino o persona jurídica, podrá denunciar ante el Ayuntamiento cualquier infracción de la presente ordenanza. De resultar temerariamente injustificada la denuncia, será de cargo del denunciante los gastos que origine la inspección.

2.º Recibida la denuncia, una vez comprobada la identidad del denunciante, se incoará el oportuno expediente en averiguación de los hechos, con la adopción de las medidas cautelares necesarias, hasta la resolución final.

##### Artículo 70.

1.º Las responsabilidades derivadas del incumplimiento de las obligaciones señaladas serán exigibles no sólo por los actos propios, sino también por los de aquellas personas de quien deba responder y por el proceder de los animales de los que se fuese propietario.

2.º Cuando se trate de obligaciones colectivas tales como uso, conservación y limpieza de recipientes normalizados, limpieza de zonas comunes, etc., la responsabilidad será atribuida a la respectiva comunidad de propietarios o habitantes del inmueble, cuando no esté constituida y, a tal efecto, las denuncias se formularán contra la persona que ostente su representación.

##### Artículo 71.

1.º Se considerarán infracciones administrativas en relación con estas materias los actos y omisiones que contravengan lo establecido en las normas que integran su contenido.

2.º Las infracciones se clasifican de leves, graves y muy graves conforme se establece en los artículos siguientes.

##### Artículo 72.

1.º Se considerarán infracciones leves:

a) La falta de limpieza de las calles particulares y otros espacios libres del mismo carácter.

b) Arrojar desperdicios en la vía pública, así como realizar las operaciones prohibidas en el artículo 11, salvo cambiar el aceite y otros líquidos a los vehículos.



c) No instalar las papeleras exigidas o la falta de limpieza en la vía pública, en los supuestos de los artículos 13 y 15.

d) No mantener en constante estado de limpieza las diferentes partes de los inmuebles que sean visibles desde la vía pública.

e) Dejar en la vía pública residuos procedentes de la limpieza de escaparates, puertas o toldos de establecimientos comerciales.

f) Rasgar, deteriorar carteles o anuncios colocados en los lugares o emplazamientos autorizados.

g) En relación con los recipientes herméticos y cubos normalizados, la falta de cuidado de los mismos; colocarlos en la vía pública o retirarlos fuera del tiempo establecido; utilizar otros distintos a los autorizados; sacar basuras que los desborden y no colocarlos al paso del camión colector.

h) El depósito de residuos urbanos, incumpliendo el régimen horario previsto en el artículo 38 de la presente ordenanza.

i) No proceder a la limpieza de las deyecciones de perros y otros animales, en los lugares a los que se refiere el artículo 18.1.

j) Y cualquier otra acción y omisión que contravenga lo establecido en la presente ordenanza y no se establezca expresamente grave o muy grave.

2.º Se considerarán infracciones graves.

a) La reincidencia en infracciones graves.

b) Cambiar el aceite y otros líquidos a los vehículos en la vía y espacios libres públicos.

c) Realizar los actos de propaganda o de cualquier otra clase, mediante el lanzamiento de carteles, folletos, hojas sueltas, etc., tipificados en el artículo 12.

d) Omitir las operaciones de limpieza, después de la carga y descarga de vehículos exigidas en el artículo 14 o incumplir las obligaciones del artículo 15.

e) No retirar en el plazo establecido los escombros procedentes de obras en la vía pública, así como almacenar en la misma escombros o materiales de construcción, sin utilizar contenedores, o colocar estos con incumplimiento de lo establecido en las Ordenanzas Municipales.

f) Colocar carteles en lugares no permitidos y realizar inscripciones o pintadas.

g) Usar indebidamente o dañar los recipientes suministrados por el Ayuntamiento.

h) Abandonar muebles, enseres y objetos inútiles en la vía o espacios públicos.

i) Abandonar cadáveres de animales o proceder a su inhumación en terrenos de dominio público.

j) Colocar los residuos clínicos en recipientes no normalizados o no realizar separación entre los residuos procedentes de quirófanos, curas, etc., y los procedentes de comedores, bares, etc.

3.º Se considerarán infracciones muy graves:

a) Reincidencia en faltas graves.

b) Dedicarse a la recogida, transporte o aprovechamiento de residuos sin la debida autorización, o entregarlos a quien tenga tal dedicación no autorizada.

c) Carecer del libro registro de residuos industriales especiales a que se refiere el artículo 48, así como llevar a cabo el vertido de residuos industriales sin cumplir las normas de control establecidas.

d) No retirar los contenedores en el plazo establecido.

e) No entregar al Ayuntamiento los desechos a que se refiere la presente ordenanza.

f) No proporcionar información al Ayuntamiento sobre el origen, cantidad y características de los residuos que pueden producir trastornos en el transporte o tratamiento, así como proporcionar datos

falsos e impedir y obstruir la labor inspectora en los supuestos de residuos industriales.

#### Artículo 73.

1.º Sin perjuicio de exigir, cuando proceda, las responsabilidades de carácter penal o civil correspondientes, las infracciones a los preceptos de la presente ordenanza, en materia de limpieza urbana y residuos sólidos, serán sancionadas en la forma determinada por la vigente Legislación de Régimen Local.

2.º Sin perjuicio de la imposición del cuadro de infracciones tipificado en el artículo 72, por el Alcalde-Presidente de esta Excm. Corporación, los órganos competentes podrán imponer las sanciones previstas por infracciones graves y muy graves, previstas en la Ley 10/1998 de Residuos y en la Ley 7/1994, de 18 de mayo, de Protección Ambiental de Andalucía.

#### Artículo 74.

1.º Para determinar la cuantía de la sanción, se atenderá a las circunstancias concurrentes en los hechos que la motivaron, tales como naturaleza de la infracción, grado de intencionalidad y reincidencia, así como aquellos factores que puedan considerarse como atenuantes o agravantes.

2.º Será considerado reincidente quien hubiera sido sancionado por infracciones de esta ordenanza en los 12 meses anteriores.

#### G) Disposiciones transitorias.

*Primera.*—Las disposiciones referidas a los recipientes normalizados entrarán en vigor paulatinamente, cubriendo las zonas de la ciudad de manera progresiva según hará público con anterioridad, el Ayuntamiento.

*Segunda.*—El depósito de los envases normalizados a que se refiere el segundo párrafo del artículo 40, será modificado de esta manera progresiva, obligándose a su colocación de los contenedores según se vayan implantando en las distintas zonas.

*Tercera.*—Las sanciones previstas en el régimen disciplinario establecido en la presente Ordenanza podrán ser aplicadas hasta transcurridos tres meses desde su entrada en vigor.

#### Disposiciones derogatoria.

*Primera.*—Quedan derogadas todas cuantas disposiciones del mismo o inferior rango se opongan o contradigan a lo regulado en la presente ordenanza.

#### Disposiciones finales.

*Primera.*—Esta ordenanza entrará en vigor cuando se cumplan los plazos señalados en el artículo 70.2 de la Ley Reguladora de las Bases de régimen local y seguirá en vigor en tanto no se acuerde su modificación o derogación.

*Segunda.*—Se faculta, expresamente, al Alcalde-Presidente para interpretar, aclarar y desarrollar las anteriores reglas, y en la que sea preciso, para suplir los vacíos normativos que pudieran existir en esta Ordenanza, así como para dictar disposiciones necesarias y consecuentes a su mejor aplicación, sin perjuicio de los recursos que en vía jurisdiccional fuesen procedentes.

— 48798

### Ayuntamiento de Pozo Alcón (Jaén).

#### Edicto.

Por don Domingo Marín Díaz, como presidente de la S.C.A. San Isidro, con C.I.F. número F-23009046, se ha presentado proyecto de actuación para la instalación de «Planta de Compostaje de Alperujo», en el paraje «El Pago» (Polígono, 5, Parcela, 353), de este término municipal, el cual ha sido admitido a trámite por acuerdo de la Comisión de Gobierno en sesión ordinaria celebrada el día 7-7-2004.

Lo que en cumplimiento de lo establecido en el artículo 43.1. c), de la Ley 7/2002, de 17 de diciembre de Ordenación Urbanística de Andalucía, se hace público para los que pudieran resultar afectados de algún modo por dichas instalaciones, puedan formular las observaciones y reparos pertinentes en el plazo de 20 días, a contar del

# TRABAJO CON EXPOSICIÓN A AGENTES BIOLÓGICOS

# Índice

1. Conceptos básicos. Riesgo Biológico (R.D. 664/97)
2. Agentes biológicos y su clasificación
3. Enfermedades producidas por agentes biológicos
4. Cadena de infección
5. Evaluación por exposición a Agentes Biológicos
6. Medidas preventivas para el control de la exposición a agentes biológicos
7. EPI's específicos para agentes biológicos
8. Vigilancia de la salud
9. Documentación y notificaciones

# 1. Conceptos básicos. Riesgo Biológico (R.D. 664/97)

## Objetivos

Cumplir con la obligación de formar a los trabajadores en los riesgos específicos de su puesto de Trabajo según el artículo 19 de la Ley de PRL 31/95.



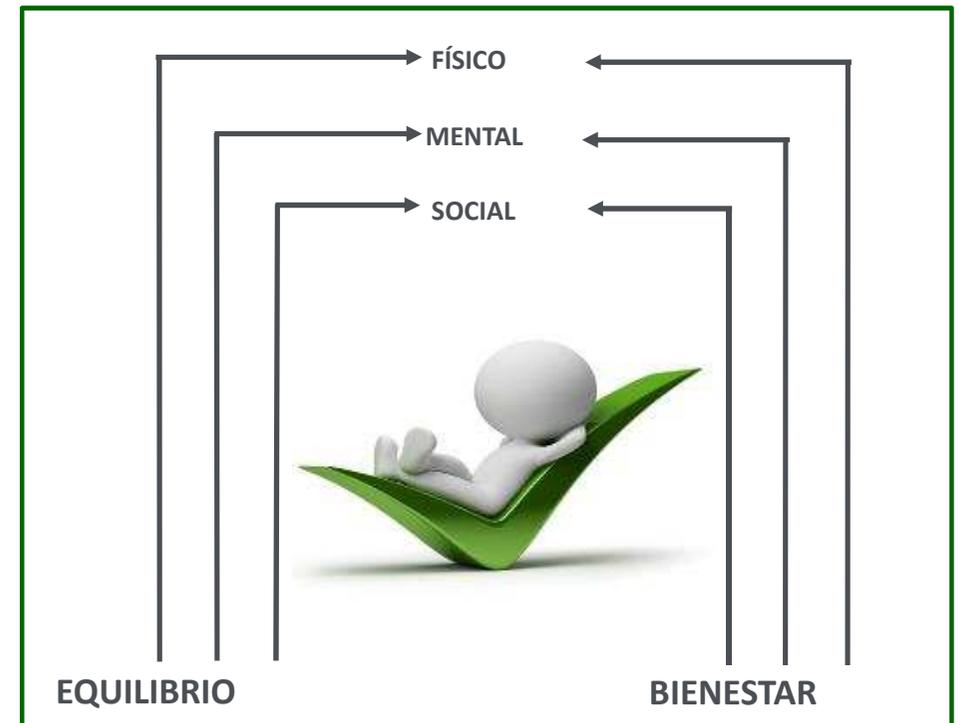
Potenciar y mejorar los conocimientos y competencias del asistente sobre los riesgos generados por la presencia de **agentes biológicos** en el lugar de trabajo y profundizar en las medidas preventivas a llevar a cabo.

## Conceptos básicos



Bienestar físico, mental y social completo

Ausencia de enfermedad



## Prevención (art. 4.1. LPRL 31/95)

Conjunto de actividades o medidas adoptadas o previstas en todas las fases de la actividad de la empresa con el fin de evitar o disminuir los riesgos derivados del trabajo



**Seguridad**



**Higiene**



**Ergonomía y  
Psicosociología**



**Medicina del Trabajo**

## Tipos de contaminantes

### Químicos



### Biológicos



### Físicos



## 1. Conceptos básicos. Riesgo Biológico. RD. 664/97

### Tipos de contaminantes



#### **QUÍMICOS:**

Materia inerte (no viva). No se produce incremento de la porción absorbida.

Ej: polvos, fibras, humos, nieblas, gases, vapores...



#### **FÍSICOS:**

Manifestaciones energéticas.

Ej: ruido, vibraciones, condiciones termohigrométricas, radiaciones...



#### **BIOLÓGICOS:**

Materia viva. Se produce incremento de la porción absorbida.

Ej: virus, bacterias, hongos, parásitos...

## 1. Conceptos básicos. Riesgo Biológico. RD. 664/97

# ¿Que es el riesgo biológico?

La probabilidad de que una persona entre en contacto, a través de cualquier vía, con una fuente o reservorio que contenga un agente patógeno y que como consecuencia enferme.

### ¿DONDE HAY RIESGO BIOLÓGICO?

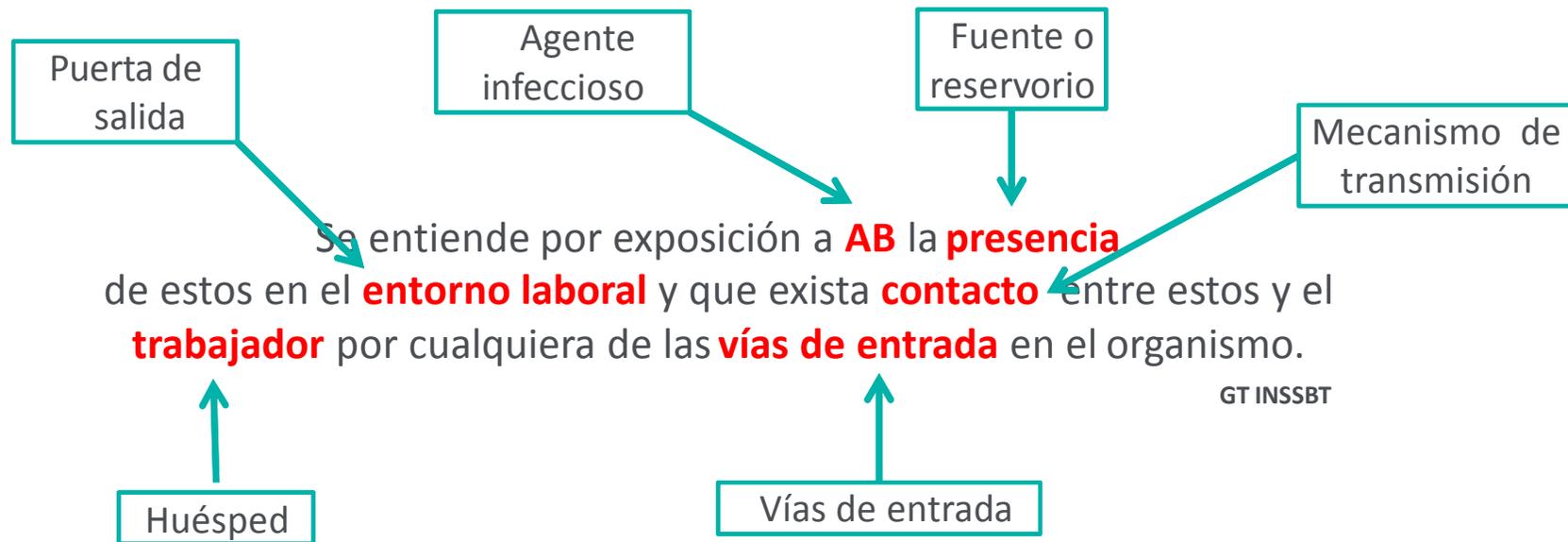


El riesgo biológico es ubicuo y está presente en todas las actividades humanas

### ¿HAY RIESGO BIOLÓGICO EN MI TRABAJO?



## Exposición por riesgo biológico



GT INSSBT

CADENA DE INFECCIÓN O EPIDEMIOLÓGICA



## R.D. 664/97

Real Decreto 664/1997, de 30 de mayo, de Exposición a Agentes Biológicos durante el trabajo

Real Decreto 773/1997, de 30 de mayo, de utilización por los trabajadores de los equipos de protección individual

Ley 31/1995 , de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales

Ley 54/2003, de 12 de diciembre, de reforma del marco normativo de la prevención de riesgos laborales



# 1. Conceptos básicos. Riesgo Biológico. RD. 664/97

## RD 664/1997

**1º OBJETO Y ÁMBITO DE APLICACIÓN:** Limitación del campo de aplicación del Reglamento.

Objeto: Protección y prevención de los Riesgos Biológicos en el trabajo  
Ámbito: actividades con Intención deliberada / sin intención deliberada.  
Aplicación sin perjuicio del LEY 9/2003 OMG

**2º DEFINICIONES:** Agente biológico / Microorganismo / Cultivo celular

**3º CLASIFICACIÓN DE AB:** Gº 1 – 2 – 3 - 4

**4º IDENTIFICACIÓN Y EVALUACIÓN DE RIESGOS**

**5º SUSTITUCIÓN DE AGENTES BIOLÓGICOS**

**6º REDUCCIÓN DE LOS RIESGOS**

- Evitar
- Reducir
  - Reducción de Liberación de AB y Trabajadores expuestos
  - Medidas para manipulación y transporte de AB
  - Protección colectiva e individual
  - Gestión de residuos (recogida, almacenamiento y evacuación)
  - Medidas de higiene para evitar la dispersión
  - Señalización
  - Cortantes y punzantes



# 1. Conceptos básicos. Riesgo Biológico. RD. 664/97

## RD 664/1997

### 7º MEDIDAS DE HIGIENE:

- Prendas de protección (EPIS) o ropa de trabajo
- Retretes, cuartos de aseo, productos para limpieza ocular y antisépticos para la piel.
- EPIS: Almacenamiento y comprobación.
- Procedimientos para la obtención, manipulación y procesamiento de muestras de origen humano o animal
- Tiempo para el aseo personal (10 minutos)
- Evitar mezclar ropa de trabajo con ropa de calle
- Lavado de la ropa

### 8º VIGILANCIA DE LA SALUD

#### 9º DOCUMENTACIÓN

- Ev. de riesgos
- Lista de trabajadores expuestos AB 3 y 4
- Historiales médicos
- Tiempo de conservación de la documentación

#### 10º NOTIFICACIÓN A LA AUTORIDAD LABORAL

- Uso de agentes biológicos grupos 2,3 o 4.
- Intención deliberada
- Laboratorios de diagnóstico e investigación



## RD 664/1997

### 11º INFORMACIÓN A LAS AUTORIDADES COMPETENTES:

- Autoridad laboral y sanitaria

### 12º INFORMACIÓN Y FORMACIÓN

### 13º CONSULTA Y PARTICIPACIÓN

### 14º ESTABLECIMIENTOS SANITARIOS Y VETERINARIOS DISTINTOS DE LOS LABORATORIOS DE DIAGNÓSTICO

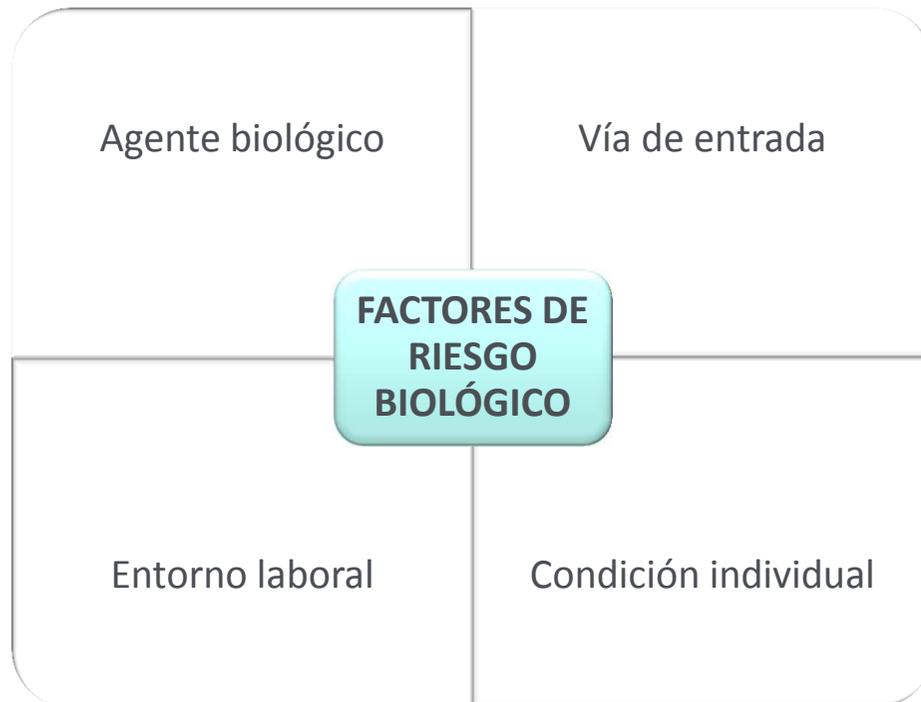
- Incertidumbre respecto de la presencia de AB en humanos, animales o sus muestras.
- Medidas específicas: descontaminación y desinfección / gestión de residuos.
- Servicios de aislamiento: pacientes o animales contaminados con AB grupo 3 o 4. Anexo IV

### 15º MEDIDAS ESPECIALES APLICABLES A LOS PI, LABORATORIOS Y LOCALES PARA ANIMALES

- Determinación de los niveles de contención (2, 3 o 4)
- Remisión a los anexos IV y V



## FACTORES DE RIESGO BIOLÓGICO



## 2. Agentes biológicos y su clasificación



### Agentes biológicos (AB)



#### MICROORGANISMO



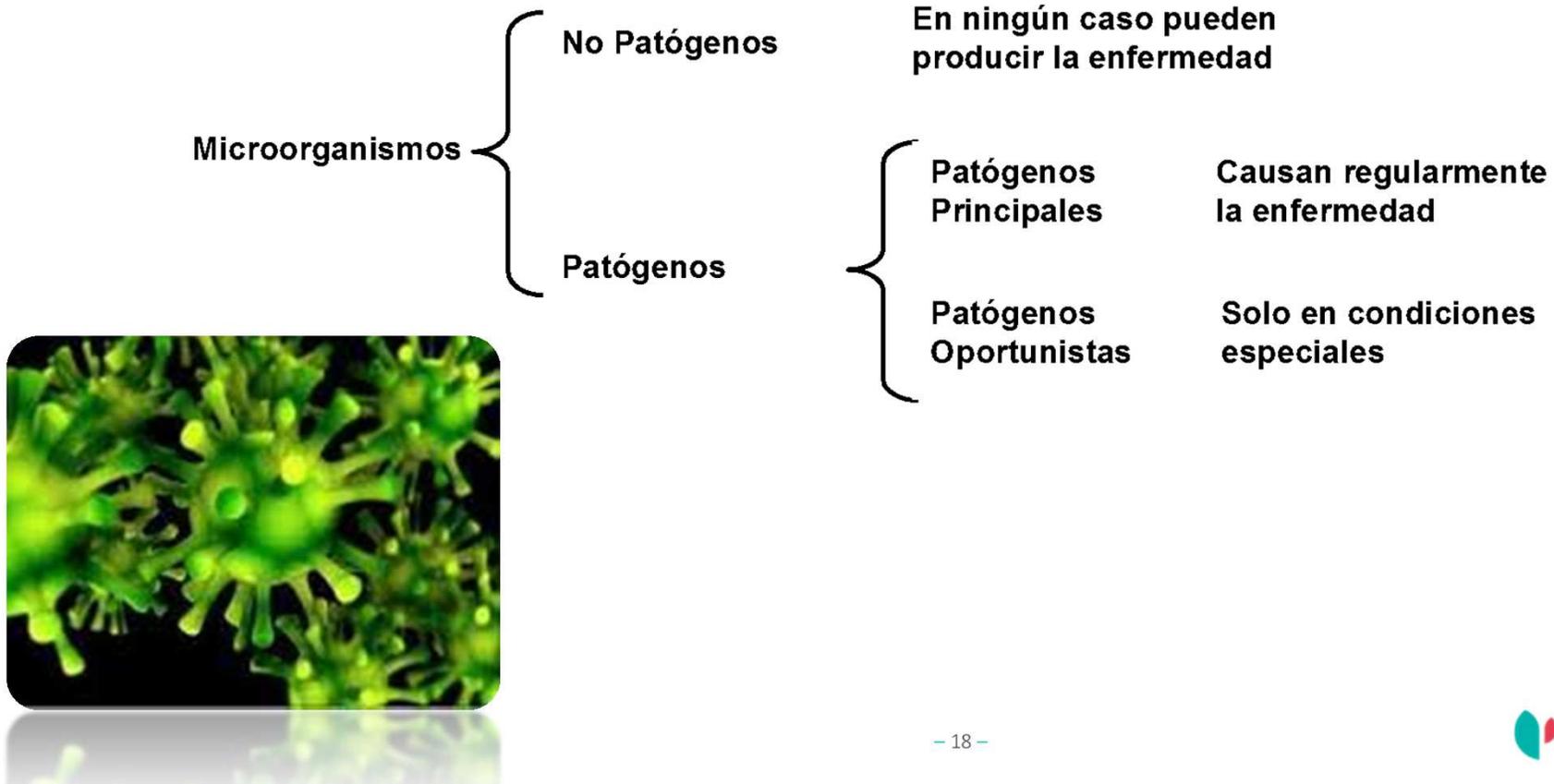
Toda entidad microbiológica, celular o no, capaz de reproducirse o transferir material genético

#### CULTIVO CELULAR



El resultado del crecimiento "in vitro" de células obtenidas de organismos multicelulares.

## ¿Qué es un patógeno?



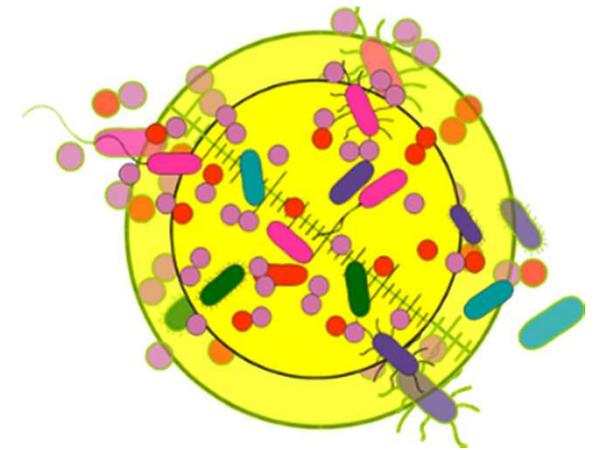
# Clasificación

### EN FUNCIÓN DE SU NATURALEZA

- Organismos vivos
- Derivados de animales o vegetales

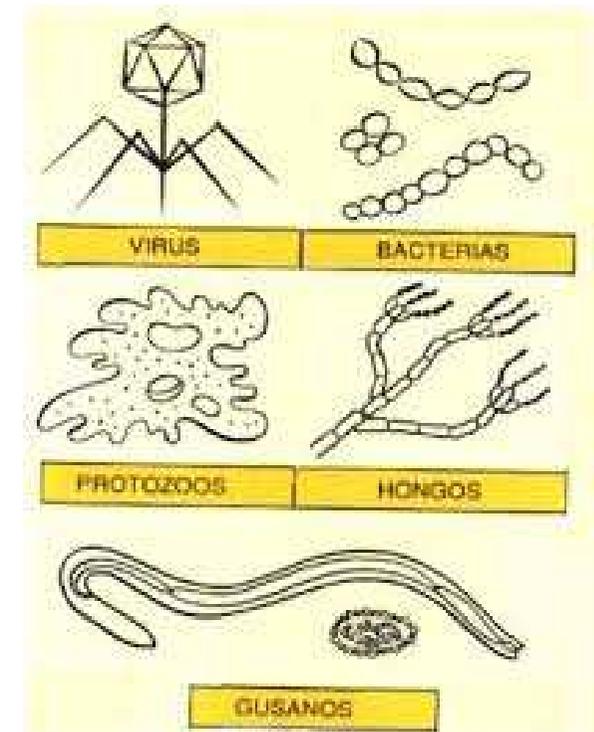
### EN FUNCIÓN DE SU PELIGROSIDAD LABORAL (RD 664/1997, ART. 3)

- Agentes biológicos Grupo 1
- Agentes biológicos Grupo 2
- Agentes biológicos Grupo 3
- Agentes biológicos Grupo 4



## Clasificación (Naturaleza)

### Organismos vivos



## 2. Agentes Biológicos y su clasificación

### Clasificación (naturaleza)

Organismos vivos

#### VIRUS

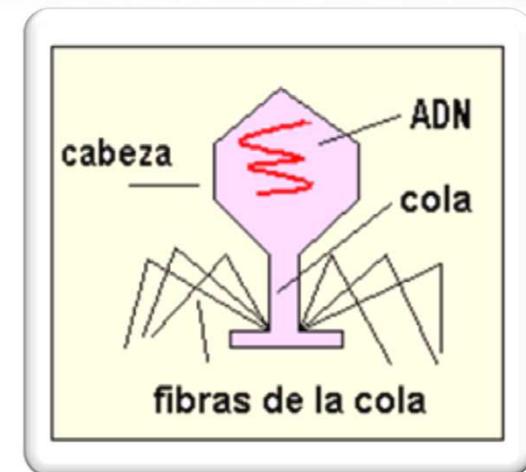
Forma de vida más simple que existe

Sólo pueden reproducirse estando en un hospedador del cual utiliza su maquinaria biológica para hacerlo

Formados por una molécula de material genético (ADN y ARN) y una cubierta de proteínas

De formas variadas

**Ejemplos:** Rabia, Hepatitis B, Gripe



## 2. Agentes Biológicos y su clasificación

### Clasificación (naturaleza)

#### Organismos vivos

#### BACTERIAS

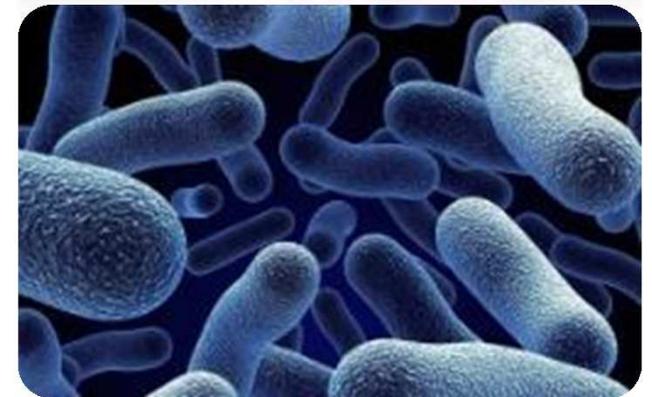
Organismos más complejos que los virus, unicelulares con formas variadas

Son capaces de vivir , en un medio adecuado, sin la necesidad de un huésped para completar su desarrollo

Se nutren de materia orgánica de la naturaleza o de un hospedador vivo

Posibilidad de producir esporas.

**Ejemplos:** fiebre de Malta, Carbunco, Tétanos, Tuberculosis



## 2. Agentes Biológicos y su clasificación

### Clasificación (naturaleza)

Organismos vivos

#### PROTOZOARIOS

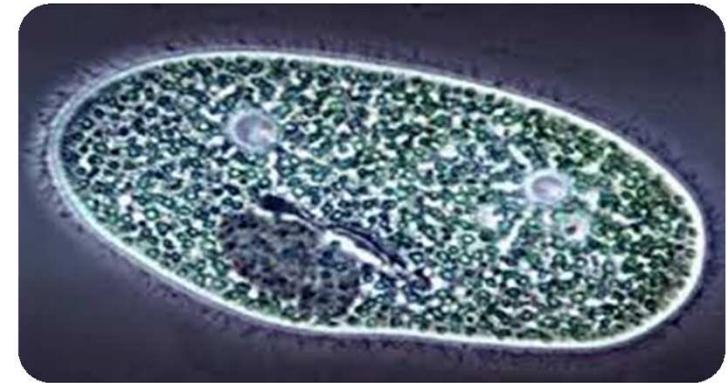
Organismos microscópicos unicelulares

Pueden producir quistes

Resisten mucho tiempo a la intemperie

Entran en el organismo a través de alimentos o líquidos contaminados

Viven como parásitos en los seres vivos



**Ejemplos:** Amebasis (intestino), Toxoplasmosis

## 2. Agentes Biológicos y su clasificación

### Clasificación (naturaleza)

#### Organismos vivos

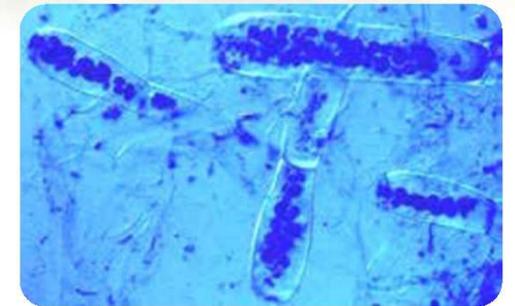
#### HONGOS

Organismos microscópicos vegetales

Se desarrollan en forma de filamentos

Entran en el organismo a través de la piel o el aparato respiratorio

Pueden ser parásitos en hombres y animales, como en vegetales.



**Ejemplos:** Candidiasis (piel), Criptococo e histoplasma (sistema respiratorio)

## 2. Agentes Biológicos y su clasificación

### Clasificación (naturaleza)

Organismos vivos

#### **INVERTEBRADOS PARÁSITOS**

Organismos animales de tamaño apreciable (mm).

Se desarrollan en alguna fase de su vida dentro del organismo humano

Entran en el organismo por vía dérmica, digestiva y respiratoria

Se fijan en distintos órganos (pulmones, intestino,...)



**Ejemplos:** Lombrices intestinales, tenia, solitaria

## 2. Agentes Biológicos y su clasificación

### Clasificación (naturaleza)

#### DERIVADOS DE ANIMALES

Derivados dérmicos (Ej.: escamas de insectos)

Anejos cutáneos (Ej.: pelos, plumas, etc.)

Excrementos y materia fecal

Sustancias antigénicas (Ej.: enzimas y proteínas animales)

Larvas y pequeños invertebrados



## 2. Agentes Biológicos y su clasificación

### Clasificación (naturaleza)

#### DERIVADOS DE VEGETALES

Polvo vegetal

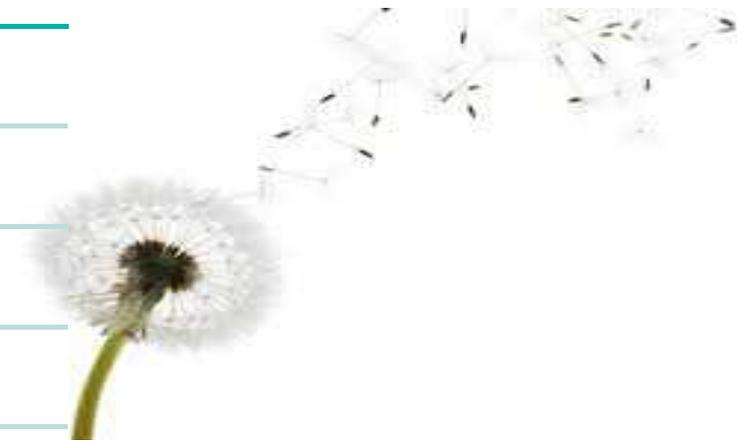
Polen

Madera

Esporas fúngicas

Micotoxinas

Sustancias antigénicas (Ej.: antibióticos, polisacáridos)



## Clasificación (Peligrosidad)

GRUPO DE RIESGO	RIESGO INFECCIOSO	RIESGO DE PROPAGACIÓN A LA COLECTIVIDAD	PROFILAXIS O TRATAMIENTO EFICAZ	EJEMPLOS
1	Poco probable que cause enfermedad	No	Innecesario	
2	Pueden causar una enfermedad y constituir un peligro para los trabajadores	Poco probable	Posible generalmente	Bacterias: Legionella pneumophila Virus: Gripe Hongos; Penicillium sp
3	Puede provocar una enfermedad grave y constituir un serio peligro para los trabajadores	Probable	Posible generalmente	Bacterias: Tuberculosis Virus: Hepatitis B Hongos: Histoplasma capsulatum
4	Provocan una enfermedad grave y constituyen un serio peligro para los trabajadores	Elevado	No conocido en la actualidad	Bacterias: No hay Virus: Ébola Hongos: No hay

## 2. Agentes Biológicos y su clasificación.

### Anexo II

Agente biológico	Clasificación	Notas	Agente biológico	Clasificación	Notas
<b>Bacterias y afines</b>			<i>Chlamydia psittaci</i> (cepas aviarias) .....	3	
<i>Actinobacillus actinomycetemcomitans</i> ....	2		<i>Chlamydia psittaci</i> (cepas no aviarias) ...	2	
<i>Actinomadura madurae</i> .....	2		<i>Clostridium botulinum</i> .....	2	T
<i>Actinomadura pelletieri</i> .....	2		<i>Clostridium peffringens</i> .....	2	
<i>Actinomyces gerencseriae</i> .....	2		<i>Clostridium tetani</i> .....	2	T.V.
<i>Actinomyces israelii</i> .....	2		<i>Clostridium</i> spp .....	2	
<i>Actinomyces pyogenes</i> .....	2		<i>Corynebacterium diphtheriae</i> .....	2	T.V.
<i>Actinomyces</i> spp .....	2		<i>Corynebacterium minutissimum</i> .....	2	
<i>Arcanobacterium haemolyticum</i> ( <i>Coryne-bacterium haemolyticum</i> ) .....	2		<i>Corynebacterium pseudotuberculosis</i> .....	2	
<i>Bacillus anthracis</i> .....	3		<i>Corynebacterium</i> spp.....	2	
<i>Bacteroides fragilis</i> .....	2		<i>Coxiella burnetii</i> .....	3	
<i>Bartonella (Rochalimea) spp</i> .....	2		<i>Edwardsiella tarda</i> .....	2	
<i>Bartonella bacilliformis</i> .....	2		<i>Ehrlichia sennetsu (Rickettsia sennetsu)</i> ...	2	
<i>Bartonella quintana</i> .....	2		<i>Ehrlichia</i> spp .....	2	
<i>Bordetella bronchiseptica</i> .....	2		<i>Eikenella corrodens</i> .....	2	
<i>Bordetella parapertussis</i> .....	2		<i>Enterobacter aerogenes/cloacae</i> .....	2	
<i>Bordetella pertussis</i> .....	2	V	<i>Enterobacter</i> spp .....	2	
<i>Borrelia burgdorferi</i> .....	2		<i>Enterococcus</i> spp.....	2	
<i>Borrelia duttonii</i> .....	2		<i>Erysipelothrix rhusiopathiae</i> .....	2	
<i>Borrelia recurrentis</i> .....	2		<i>Escherichia coli</i> (excepto las cepas no patógenas) .....	2	
<i>Borrelia</i> spp .....	2		<i>Escherichia coli, cepas verocitotóxicas</i> (por ejemplo 0157:H7 ó 0103).....	3 <sup>o</sup>	T
<i>Brucella abortus</i> .....	3		<i>Flavobacterium meningosepticum</i> .....	2	
<i>Brucella canis</i> .....	3		<i>Fluoribacter bozemaniae (Legionella)</i> .....	2	
<i>Brucella melitensis</i> .....	3		<i>Francisella tularensis</i> (tipo A) .....	3	
<i>Brucella suis</i> .....	3		<i>Francisella tularensis</i> (tipo B).....	2	
<i>Burkholderia mallei (Pseudomonas mallei)</i> ..	3		<i>Fusobacterium necrophorum</i> .....	2	
<i>Burkholderia pseudomallei</i> ( <i>Pseudomonas pseudomallei</i> ) .....	3		<i>Gardnerella vaginalis</i> .....	2	
<i>Campylobacter fetus</i> .....	2		<i>Haemophilus ducreyi</i> .....	2	
<i>Campylobacter jejuni</i> .....	2		<i>Haemophilus influenzae</i> .....	2	
<i>Campylobacter</i> spp .....	2		<i>Haemophilus</i> spp.....	2	
<i>Cardiobacterium hominis</i> .....	2		<i>Helicobacter pylori</i> .....	2	
<i>Chlamydia pneumoniae</i> .....	2		<i>Klebsiella oxytoca</i> .....	2	
<i>Chlamydia trachomatis</i> .....	2		<i>Klebsiella pneumoniae</i> .....	2	

## 2. Agentes Biológicos y su clasificación

### Anexo II

Agente biológico	Clasificación	Notas	Agente biológico	Clasificación	Notas
<i>Orthomyxoviridae:</i>			<i>Reoviridae:</i>		
Virus de la influenza tipos A, B y C ...	2	V (c)	Coltivirus .....	2	
Ortomixovirus transmitidos por garrapatas: Virus Dhori y Thogoto ..	2		Rotavirus humanos .....	2	
			Orbivirus.....	2	
			Reovirus .....	2	
<i>Parvoviridae:</i>			<i>Retroviridae:</i>		
Virus BK y JC .....	2	D (d)	Virus de inmunodeficiencia humana .....	3 *	D
Virus del papiloma humano .....	2	D (d)	Virus de las leucemias humanas de las células T (HTLV) tipos 1 y 2..	3 *	D
			Virus SIV(h) .....	3 *	
<i>Paramyxoviridae:</i>			<i>Rhabdoviridae:</i>		
Virus del sarampión.....	2	V			
Virus de las paperas .....	2	V	Virus de la rabia .....	3 *	V
Virus de la enfermedad de Newcastle .....	2		Virus de la estomatitis vesicular .....	2	
Virus de la parainfluenza tipos 1 a 4	2				
Virus respiratorio sincitial .....	2		<i>Togaviridae:</i>		

Parásitos				
<i>Opisthorchis</i> spp .....	2			
<i>Paragonimus westermani</i> .....	2			
<i>Plasmodium falciparum</i> .....	3 *			
<i>Plasmodium</i> spp (humano y símico) .....	2			
<i>Sarcocystis sulhominis</i> .....	2			
<i>Schistosoma haematobium</i> .....	2			
<i>Schistosoma intercalatum</i> .....	2	A		
<i>Schistosoma japonicum</i> .....	2	A		
<i>Schistosoma mansoni</i> .....	2			
<i>Schistosoma mekongi</i> .....	2			
<i>Strongyloides stercoralis</i> .....	2			
<i>Strongyloides</i> spp.....	2			
<i>Taenia saginata</i> .....	2			
<i>Taenia solium</i> .....	3 *			
<i>Toxocara canis</i> .....	2			
<i>Toxoplasma gondii</i> .....	2			
<i>Trichinella spiralis</i> .....	2			
<i>Trichuris trichiura</i> .....	2			
<i>Trypanosoma brucei brucei</i> .....	2			
<i>Trypanosoma brucei gambiense</i> .....	2			
<i>Trypanosoma brucei rhodesiense</i> .....	3 *			
<i>Trypanosoma cruzi</i> .....	3			
<i>Wuchereria bancrofti</i> .....	2			
<i>Acanthamoeba castellanii</i> .....	2			
<i>Ancylostoma duodenale</i> .....	2			
<i>Angiostrongylus cantonensis</i> .....	2			
<i>Angiostrongylus costaricensis</i> .....	2			
<i>Ascaris lumbricoides</i> .....	2			
<i>Ascaris suum</i> .....	2			
<i>Babesia divergens</i> .....	2			
<i>Babesia microti</i> .....	2			
<i>Balantidium coli</i> .....	2			
<i>Brugia malayi</i> .....	2			
<i>Brugia pahangi</i> .....	2			
<i>Capillaria philippinensis</i> .....	2			
<i>Capillaria</i> spp .....	2			
<i>Clonorchis sinensis</i> .....	2			
<i>Clonorchis viverrini</i> .....	2			
<i>Cryptosporidium parvum</i> .....	2			
<i>Cryptosporidium</i> spp .....	2			
<i>Cyclospora cayetanensis</i> .....	2			
<i>Dipetalonema streptocerca</i> .....	2			
<i>Diphyllobothrium latum</i> .....	2			
<i>Dracunculus medinensis</i> .....	2			
<i>Echinococcus granulosus</i> .....	3 *			

**A:** posibles efectos alérgicos.

**D:** la lista de los trabajadores expuestos al agente debe conservarse durante más de diez años después de la última exposición.

**T:** producción de toxinas.

**V:** vacuna eficaz disponible.

**(\*):** normalmente no infeccioso a través del aire.

**“spp”:** otras especies del género, además riesgo para la salud.

### 3. Enfermedades producidas por agentes biológicos



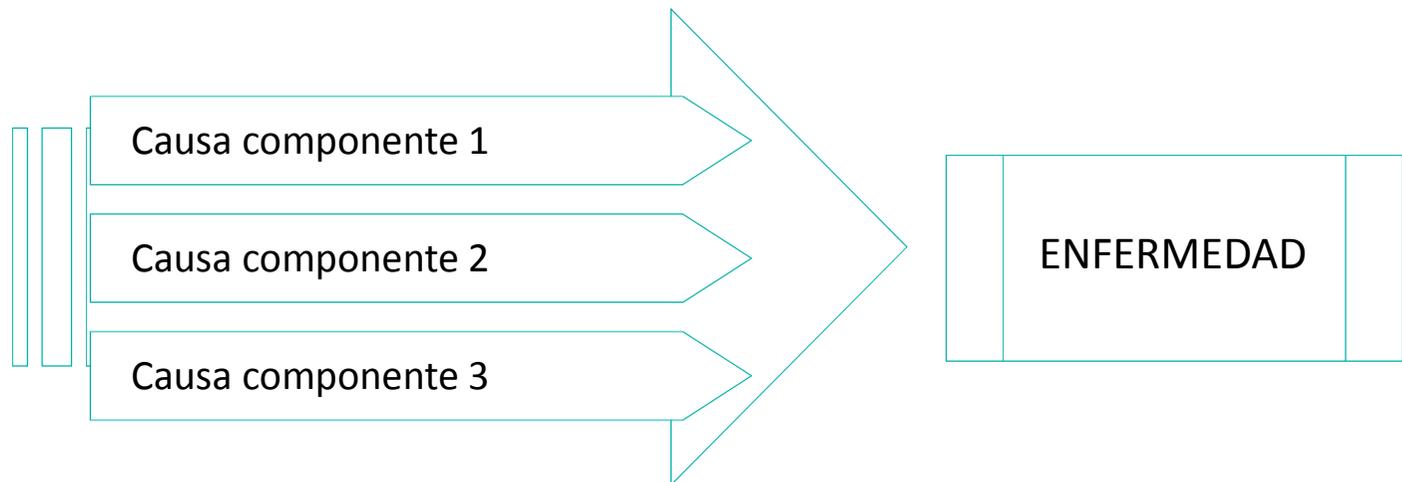
## Las enfermedades infecciosas

El principio de causalidad:

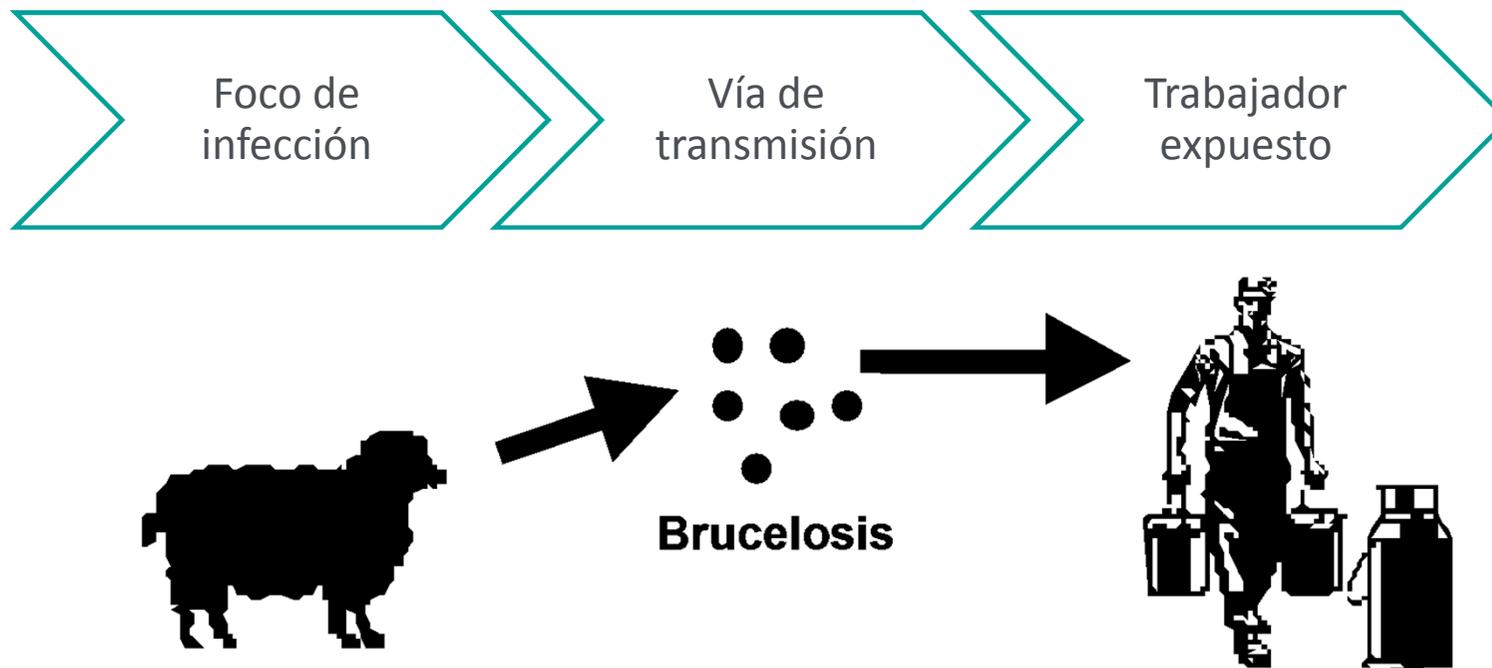
**A. MODELO UNICAUSAL**  
(Causa Suficiente)



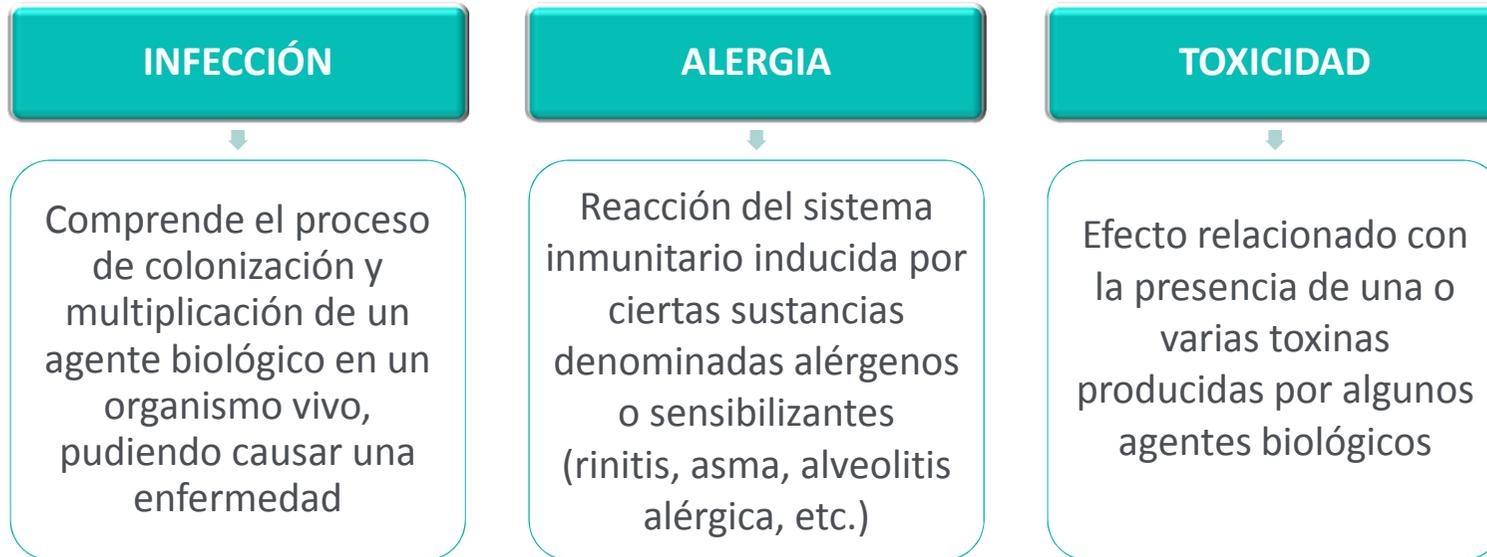
**B. MODELO MULTICAUSAL**  
(Causa necesaria)



## La transmisión de las enfermedades infecciosas



## Efectos para la salud



### 3. Enfermedades producidas por agentes biológicos

#### Efectos para la salud

- Inicio de la enfermedad
- Establecimiento de la enfermedad
  - Infección local
  - Infección generalizada
- Desenlace de la enfermedad



## Mecanismos de acción

#### INFECCIOSOS

Establecimiento de un microorganismo en el cuerpo por transmisión de un organismo a otro

- **Agente:** transmisibilidad y capacidad patógena
- **Huésped:** dosis de inóculo, vía de penetración, eficacia de mecanismos de defensa del huésped
- **Ambiente:** Humedad, temperatura, ...



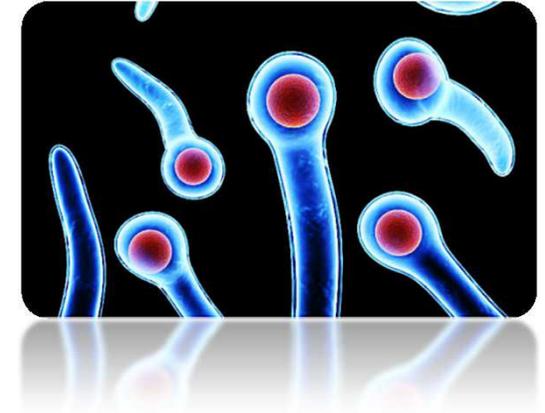
### 3. Enfermedades producidas por agentes biológicos

#### Mecanismos de acción

##### IRRITATIVOS Y TÓXICOS

Debidos a la acción de toxinas producidas por un agente infeccioso

**Ejemplos:** tétanos, botulismo, ...



##### GENÉTICOS

Algunos gérmenes producen malformaciones congénitas (efecto teratogénico), como la rubeola o cancerígenas, como los virus de las hepatitis B y C



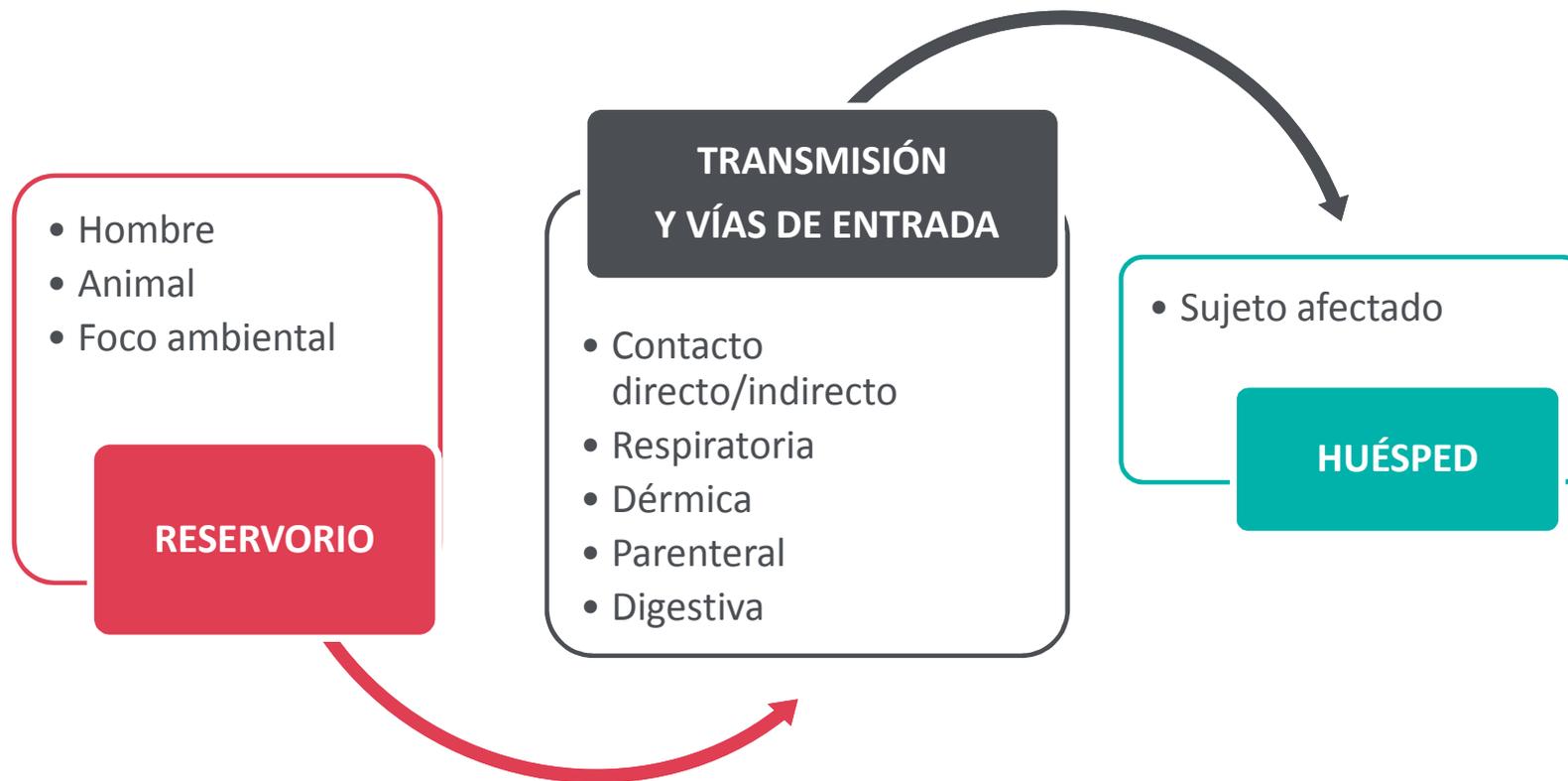
## Contaminación en el medio laboral

- Empleo de fluidos biológicos en investigación y análisis.
- Contacto accidental con fluidos biológicos contaminados
  - Personal sanitario
  - Personal de laboratorio
  - Fuerzas de orden público
  - Fuerzas de seguridad
- Manipulación de residuos sanitarios, restos humanos, etc.

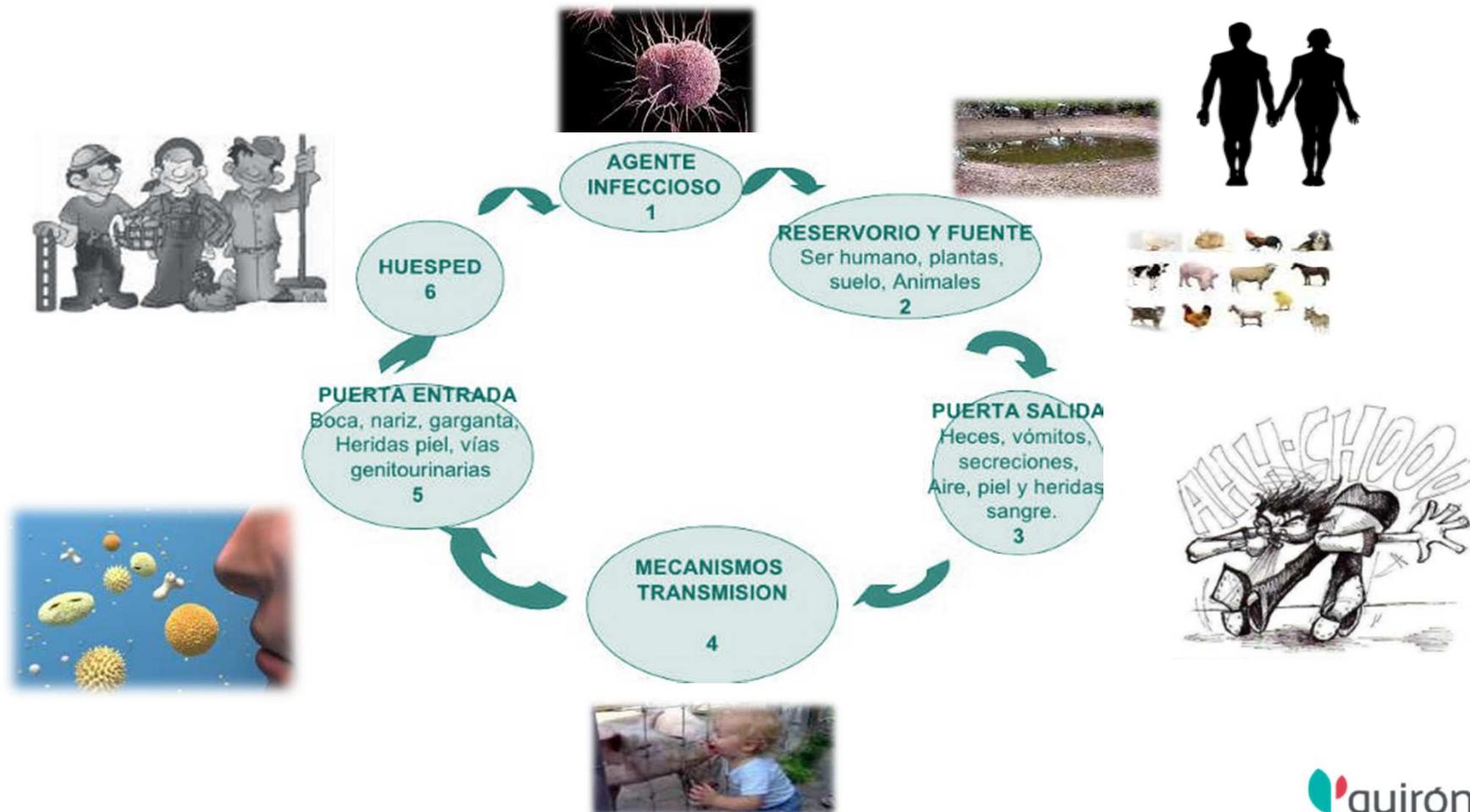


## 4. CADENA DE INFECCIÓN

## ¿Cómo llega el agente biológico hasta el trabajador?



# Cadena de infección: eslabones



## 2. Fuente de exposición y reservorio

### FUENTES DE EXPOSICIÓN

Medio, vivo o no, desde donde pasa el agente etiológico al huésped. **HÁBITAT OCASIONAL**



### RESERVORIO

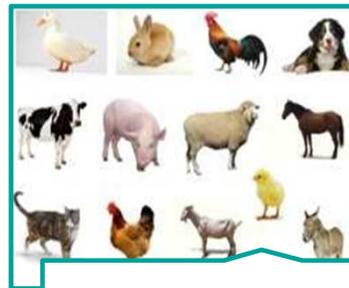
Medio, vivo o no, que permite que el agente biológico persista y se multiplique. **HÁBITAT NATURAL DEL AGENTE INFECCIOSO**



AGUA



SUELO



ANIMALES



SER HUMANO

Fuente de exposición y reservorio

AGUA

ACTIVIDADES  
DE RIESGO

Regar con aguas residuales o insuficientemente tratadas

Tratamiento de aguas residuales (edar)

Agua utilizada para la limpieza: mataderos / granjas / herramientas y útiles /  
calles (legionela)

Balsas de lixiviado en plantas de compostaje

Charcas para ganado en fincas

Trabajos en zonas pantanosas, arrozales, salinas, huertas.

Etc.



### Fuente de exposición y reservorio

#### SUELO

#### ACTIVIDADES DE RIESGO

Hábitat natural de muchos microorganismos.

Reservorio ilimitado de patógenos.

Presencia de microorganismos patógenos asociado a heces de animales (domésticos y salvajes)

La carga microbiana se puede ver incrementada debido al uso de abonos orgánicos o riego con aguas no tratadas

Frecuente la presencia de formas de resistencia (esporas)

Suelos con presencia de animales estabulados (granjas) principalmente:

- Hongos: hábitat natural. Degradación de la materia orgánica
  - Parásitos: forma parte de su ciclo de vida / puede estar presente
  - Bacterias: creación de formas de resistencia debido a la falta de nutrientes
- actividades que implican el contacto con suelo / tierra



### Fuente de exposición y reservorio

#### ANIMALES

#### ZOONOSIS

«Aquellas enfermedades que se transmiten de forma natural de los animales vertebrados al hombre y viceversa»

Definición Comité Mixto FAO/OMS

#### ZOONOSIS LABORALES

##### Animales domésticos, de corral y caseros

Carbunco, brucelosis, fiebre Q, leptospirosis, tuberculosis

Ganaderos, granjeros, veterinarios, mataderos, lana, pelo

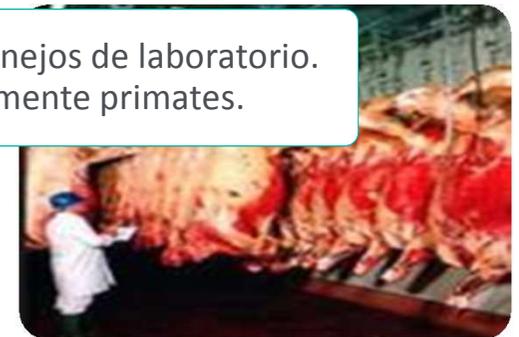
##### Animales salvajes o en libertad

Peste, tularemia, rabia, salmonelosis, leptospirosis, fiebre Q.

Cazadores, conservadores de animales salvajes, guardias rurales, leñadores, horticultores y otros trabajadores rurales

##### Animales de experimentación

Roedores y conejos de laboratorio. Eventualmente primates.



### Fuente de exposición y reservorio

#### SER HUMANO

Medio de transporte de agentes biológicos infecciosos y parasitarios

##### ❑ PRODUCTOS POTENCIALMENTE INFECCIOSOS

- Sangre
- Semen
- Secreción vaginal
- Líquido pleural sinovial
- Líquido peritoneal
- Pericárdico
- LCR
- Líquido amniótico
- Heces
- Orina
- Vómitos

##### ❑ PATÓGENOS TRANSMITIDOS POR LA SANGRE:

- VIH
- VHB
- VHC



### 3. Puerta de salida

#### EXPOSICIÓN DEL TRABAJADOR AL AGENTE BIOLÓGICO

Se caracteriza por el **modo en que se produce la dispersión del AB** desde la fuente o reservorio al ambiente o directamente al trabajador:

- Bioaerosoles
- Contacto directo
- Corte o pinchazo
- Salpicadura accidental



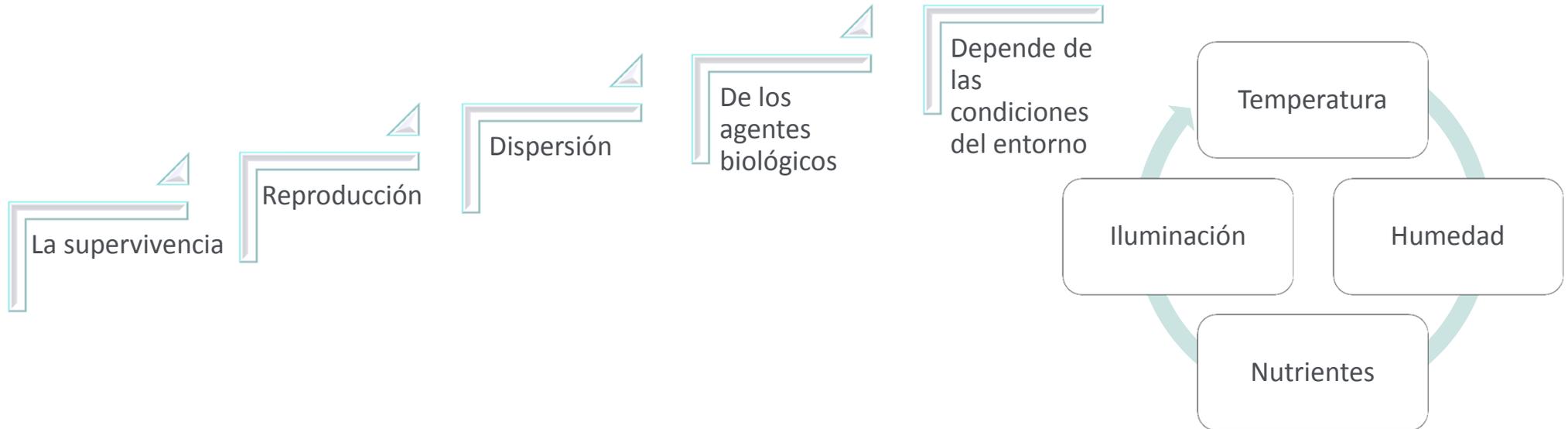
## 4. Mecanismos de transmisión

Conjunto de medios y sistemas que facilitan el contacto del agente infeccioso con el sujeto receptor.

La simple presencia de agentes biológicos en el lugar de trabajo o su manipulación durante la actividad



**NO implica necesariamente** que exista un riesgo para la salud



4. Mecanismos de transmisión



**CONTAGIO DIRECTO**

**OK**



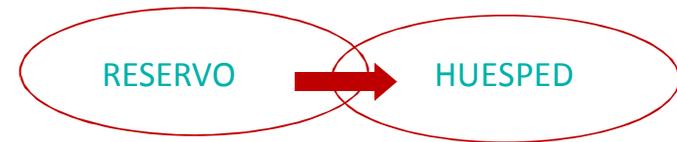
**CONTAGIO INDIRECTO**

**OK**

### 4. Mecanismos de transmisión

#### TRANSMISIÓN DIRECTA

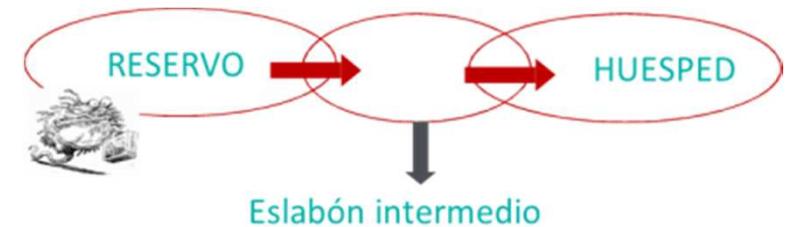
- Contacto directo
- Transmisión por gotículas



- Ocurre en un espacio de tiempo breve, en el que el microorganismo NO puede reproducirse o sufrir variaciones.

#### TRANSMISIÓN INDIRECTA

- Contacto indirecto: fómites
- Vector
  - Pasivo o mecánico
  - Activo o biológico
- Aérea



- Separación en tiempo y distancia, entre fuente y sujeto susceptible, habiendo medios animados o no entre ellos.
- Se necesita cierta capacidad de supervivencia y reproducción del AB desde la fuente hasta el sujeto.

4. Mecanismos de transmisión

TRANSMISIÓN DIRECTA



**GOTITAS DE FLÜGGE**

Tamaño: >5 um

Distancia recorrida: aprox. 1m

Contacto con:

- Conjuntiva
- Mucosas nasales
- Mucosas bucales

**PRECAUCIONES BASADAS EN EL MECANISMO DE TRANSMISIÓN**



**POR GOTAS**

HABLAR, TOSER O ESTORNUDAR



TRANSMISIÓN INDIRECTA



**NÚCLEOS DE WELLS**

Tamaño: <5 um

Distancia recorrida: >1m

Polvo y gotículas:

Actúan como coadyuvante y facilitan la supervivencia del agente infeccioso.

**PRECAUCIONES BASADAS EN EL MECANISMO DE TRANSMISIÓN**



**POR TRANSMISIÓN AÉREA**

### 4. Mecanismos de transmisión

#### ✓ **Transmisión por contacto directo:**

Persona-persona / animal-persona

- ✓ Mordeduras y arañazos
- ✓ Vía sexual.
- ✓ Contacto a través de mucosas
- ✓ Vía trasplacentaria o transmisión intraparto.

#### TRANSMISIÓN DIRECTA



#### ✓ **Transmisión por contacto indirecto:**

- ✓ Objetos contaminados (FÓMITES):
- ✓ Agujas, ropa, manos sucias...

#### TRANSMISIÓN INDIRECTA



Los microorganismos que se transmiten así:

- Requieren un contacto directo con el sujeto.
- Se deshidratan con facilidad.
- Sensibles al oxígeno (anaerobios).
- Parásitos intracelulares obligados.



4. Mecanismos de transmisión

Transmisión indirecta

Transmisión por heridas y por vectores

**VECTOR:** Animal que transporta un microorganismo causante de una enfermedad infecciosa.

TRANSMISIÓN POR VECTORES



**VECTOR PASIVO**

Moscas y cucarachas

Solo dispersan el patógeno

**VECTOR ACTIVO**

Parte del ciclo biológico del patógeno tiene lugar en el vector.

### 4. Mecanismos de transmisión

#### Transmisión indirecta

#### Transmisión a través del agua o alimentos contaminados

TRANSMISIÓN POR VEHICULOS COMUNES



Alimentos: Provocan toxiinfecciones alimentarias. Poca importancia en el ámbito laboral

Asociada a hábitos higiénicos deficientes o inadecuados

Onicofagia (morderse la uñas)

Vehiculizados a través de la comida, manos, heces y moscas

El Microorganismo penetra por vía digestiva

Salpicadura accidental con agua contaminada



## 5. Vías de Entrada



Respiratoria

OK



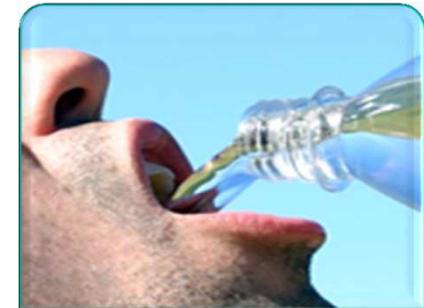
Dérmica-  
Conjuntiva

OK



Parenteral

OK

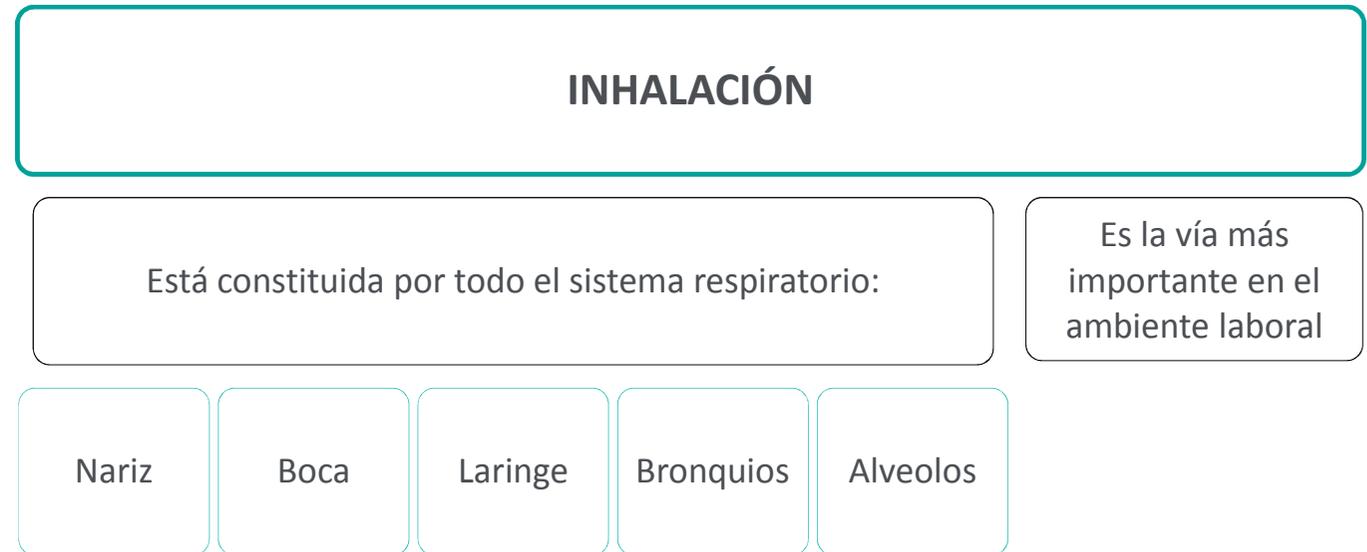


Digestiva

OK

4. Vías de entrada

RESPIRATORIA



Por vía respiratoria pueden entrar los **Bioaerosoles**



Dispersiones de partículas de tamaño muy reducido constituidas por microorganismos, flotando en el aire

4. Vías de entrada

**DÉRMICA**

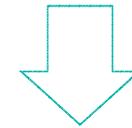
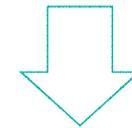
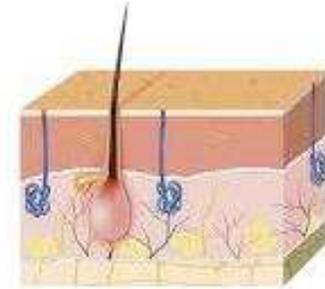
La absorción de los agentes se hace a través de la piel



Constituye la segunda vía más importante de penetración

Pueden incorporarse a la sangre si son capaces de atravesar la piel:

- Pueden existir excoriaciones de la piel
- Microheridas que faciliten la entrada



Poco probable  
en piel Intacta

**Contacto directo:**  
Fuente-huésped

**Contacto indirecto:**  
Objetos contaminados

4. Vías de entrada

**PAENTERAL**

Sangre y mucosas o tejido conjuntivo



Los agentes biológicos entran directamente al cuerpo a través de

Mucosas:  
Salpicaduras

Piel no intacta:  
Heridas  
Mordeduras  
Arañazos  
Llagas  
Etc.

Inoculación directa:  
Pinchazo  
Jeringas  
contaminadas  
Vidrios rotos  
Etc.



### 4. Vías de entrada

#### DIGESTIVA

Oral/ingestión



- Alimentos
- Agua
- Contaminación fecal-oral

Vía de entrada poco habitual



Salvo para aquellos trabajadores con malos hábitos higiénicos

Los contaminantes pueden entrar a través de

Comidas o bebidas infectadas

Fumar en el lugar de trabajo

Hábito de comerse las uñas

## 5. Vías de Entrada

### LA INFECCIÓN DEPENDE DE:

- ✓ Resistencia de la persona.
- ✓ Estado inmunológico.

Ante un mismo agente las personas pueden ser

Inmunes.  
Portadores asintomáticos: el agente se convierte en comensal.  
Enfermas.

### FACTORES QUE DETERMINAN LA SUSCEPTIBILIDAD DEL HUESPED

- ✓ Edad
- ✓ Posibles enfermedades subyacentes.
- ✓ Tratamientos (antibióticos, corticoides, agentes inmunosupresores)
- ✓ Intervenciones quirúrgicas.

## 5. Evaluación por Exposición a Biológicos



## Obligaciones del empresario

### IDENTIFICACIÓN Y EVALUACIÓN DE RIESGOS

Sustitución de agentes biológicos	Reducción de los riesgos	Medidas higiénicas
Vigilancia de la salud	Documentación	Notificación de la autoridad laboral
Información a la autoridad competente	Informar y formar a los trabajadores	Consulta y participación de los trabajadores



## Marco normativo y técnico

**BOE**  
LEGISLACIÓN CONSOLIDADA

---

Real Decreto 664/1997, de 12 de mayo, sobre la protección de los trabajadores contra los riesgos relacionados con la exposición a agentes biológicos durante el trabajo.

---

Ministerio de la Presidencia  
«BOE» núm. 124, de 24 de mayo de 1997  
Referencia: BOE-A-1997-11144

---

TEXTO CONSOLIDADO  
Última modificación: 30 de marzo de 1998

**GUÍA TÉCNICA**

PARA LA EVALUACIÓN Y PREVENCIÓN DE LOS RIESGOS RELACIONADOS CON LA

**EXPOSICIÓN A AGENTES BIOLÓGICOS**

REAL DECRETO 664/1997, de 12 de mayo  
BOE nº 124, de 24 de mayo

GOBIERNO DE ESPAÑA  
MINISTERIO DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL  
INSTITUCIÓN NACIONAL DE SEGURIDAD E HIGIENE EN EL TRABAJO

Año: 2009

**INSTITUCIÓN NACIONAL DE SEGURIDAD E HIGIENE EN EL TRABAJO** **NP** Nota Técnica de Prevención **833**

**Agentes biológicos. Evaluación simplificada**

*Agents biològics. Evaluació simplificada. Biological agents. Simplified assessment*

**Redactora:**  
Ana Hernández Calja  
Licenciada en Ciencias Biológicas  
CENTRO NACIONAL DE CONDICIONES DE TRABAJO

*Las metodologías de evaluación simplificada persiguen ofrecer soluciones sencillas para el control de las exposiciones a agentes contaminantes en el lugar de trabajo. Estas metodologías, complementarias a la evaluación higiénica tradicional y generalmente aplicadas a agentes químicos, surgen como una necesidad de proporcionar herramientas para la evaluación de riesgos en situaciones*

**BIOGAVAL**  
**2013**

GENERALITAT VALENCIANA  
INVASSAT  
Institut Valencià de Seguretat i Salut en el Treball

### Nueva guía del RD 664

#### Anexos

- \* Lista indicativa de actividades
- \* Clasificación de los agentes biológicos
- \* Señal de peligro biológico
- \* Indicaciones relativas a las medidas de contención y a los niveles de contención.
- \* Indicaciones relativas a las medidas de contención y a los niveles de contención para procesos industriales.
- \* Recomendaciones prácticas para la vacunación

#### APÉNDICES

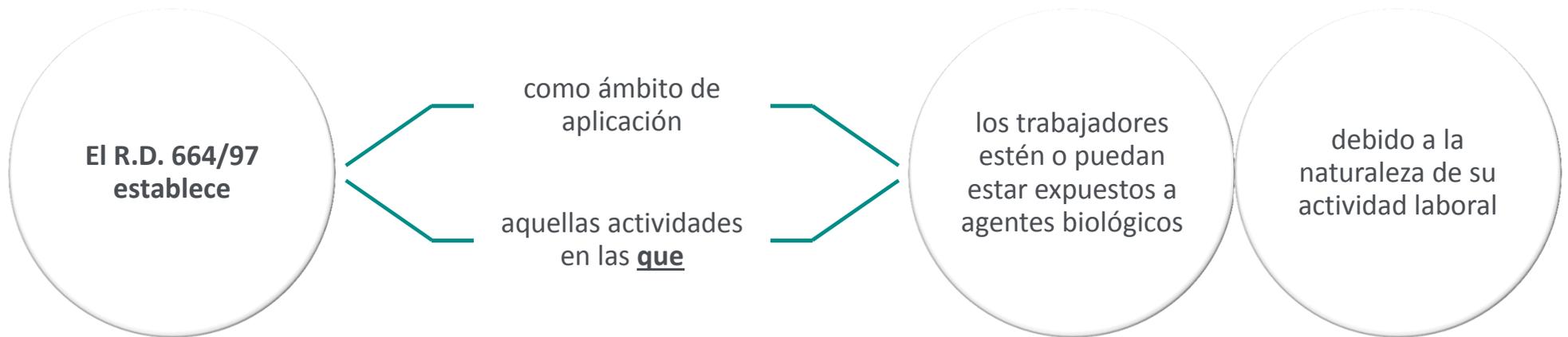
- Medidas de protección suplementarias para agentes del grupo 2
- Requerimientos de los laboratorios según su nivel de contención
- Medidas y niveles de contención para las actividades en locales con animales
- Agentes biológicos a gran escala

#### APÉNDICES

- Organismos modificados genéticamente
- Riesgos derivados del trabajo con cultivos celulares
- Identificación y evaluación de agentes biológicos en los - lugares de trabajo
- Trabajadoras embarazadas y en período de lactancia
- Recogida, manipulación y transporte de contaminantes biológicos
- Notificación primer uso
- Plan de emergencia frente a exposiciones a agentes biológicos
- Precauciones universales
- Aplicación de biocidas

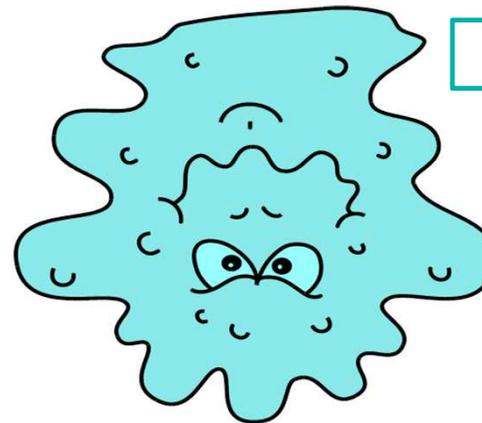
## Evaluación

¿EN QUÉ ACTIVIDADES?



## Fases de la evaluación de riesgos

1. Determinación de la existencia de la exposición
2. Identificación teórica de los agentes
3. Evaluación de riesgos



Naturaleza

Duración

Grado

Exposición

### Fases de la evaluación de riesgos

#### 1. DETERMINACIÓN DE LA EXISTENCIA DE LA EXPOSICIÓN

##### Componentes

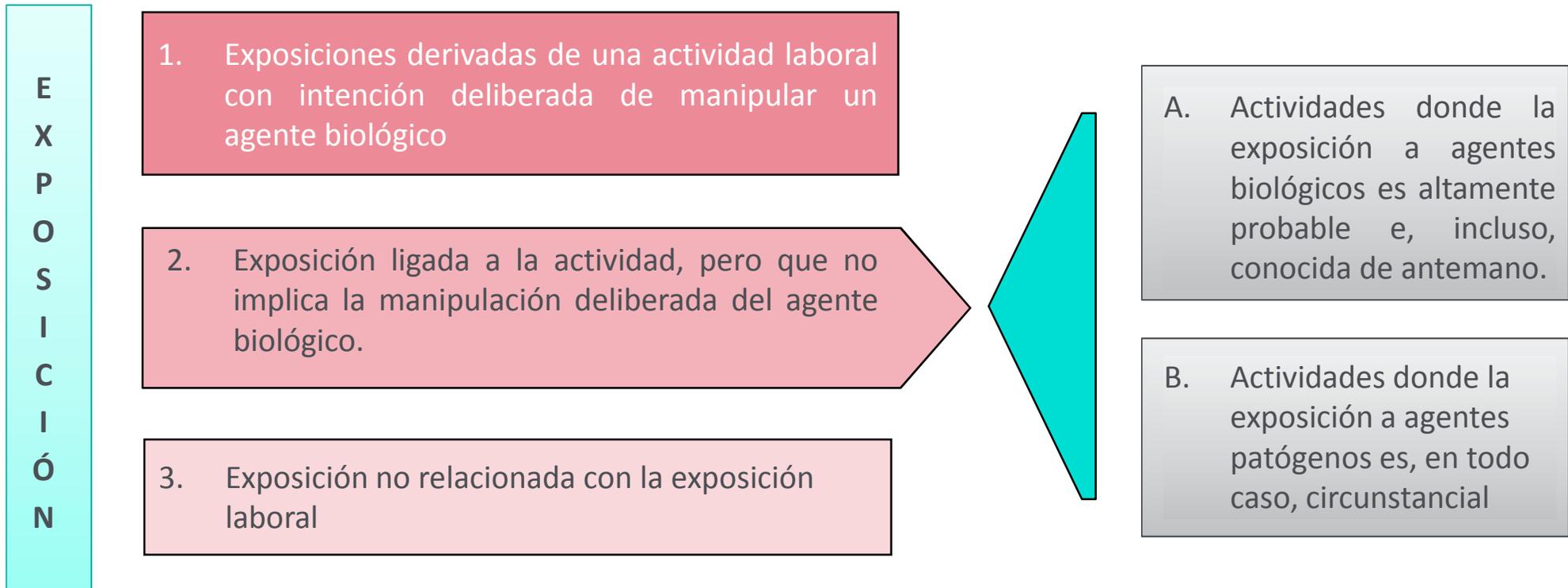
- ✓ Presencia del agente
- ✓ Naturaleza del agente
- ✓ Existencia de vías de entrada al organismo
- ✓ Duración de la exposición
- ✓ Intensidad de la exposición
- ✓ Características biológicas de la persona expuesta
- ✓ Características de la tarea



### Fases de la evaluación de riesgos

#### 1. DETERMINACIÓN DE LA EXISTENCIA DE LA EXPOSICIÓN

### TIPOS DE EXPOSICIÓN



## 5. Evaluación por exposición a Biológicos

### Fases de la evaluación de riesgos

#### 1. DETERMINACIÓN DE LA EXISTENCIA DE LA EXPOSICIÓN

#### 1. Actividades en las que **EXISTE** la intención deliberada de manipular agentes biológicos:

Laboratorios de  
diagnóstico  
microbiológico

Laboratorios de  
investigación y  
enseñanza

Procesos industriales en  
los que se manipulan  
microorganismos  
patógenos

Industria farmacéutica y  
biotecnológica

### Fases de la evaluación de riesgos

#### 1. DETERMINACIÓN DE LA EXISTENCIA DE LA EXPOSICIÓN

#### 2. Actividades en las que **NO EXISTE** la intención deliberada de manipular agentes biológicos:

- ❖ Industria alimentaria
- ❖ Trabajos agrarios
- ❖ Trabajos en contacto con animales
- ❖ Eliminación de residuos
- ❖ Depuradoras
- ❖ Centros de asistencia sanitaria
- ❖ Industria textil, pieles y curtidos
- ❖ Madera y corcho

## 5. Evaluación por exposición a Biológicos

### Fases de la evaluación de riesgos

#### 1. DETERMINACIÓN DE LA EXISTENCIA DE LA EXPOSICIÓN

### 3. Exposición no relacionada con la actividad laboral

El RD 664/1997 no se aplica

EXPOSICIÓN	ENFERMEDAD/ MICROORGANISMO
Enfermedades causadas por AB transmitidos de un trabajador a otro	Tuberculosis, Gripe, Otras
Infecciones y tox infecciones alimentarias adquiridas en el lugar de trabajo	VHA, Salmonella, Shigella, V. Colerae, Otras
Enfermedades causadas por la exposición a AB existentes en países (enfermedades endémicas) a los que se viaja por motivo de trabajo	Paludismo, Filariasis, Fiebre amarilla, Tripanosomiasis, Giardiasis, Dengue, Coccidiomicosis, Otras
Enfermedades causadas por AB existentes en lugares de trabajo asociadas a Síndrome de Edificio Enfermo	Legionelosis, Hongos, Otras

## 5. Evaluación por exposición a Biológicos.

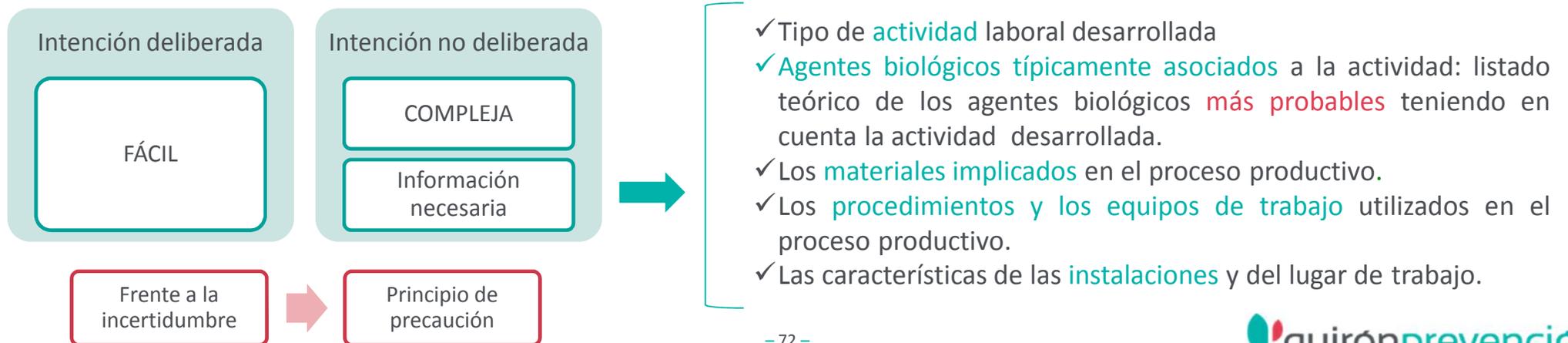
### Fases de la evaluación de riesgos

#### 2. IDENTIFICACIÓN TEÓRICA DE LOS AGENTES

Determinar la presencia o posible presencia del AB en el lugar de trabajo



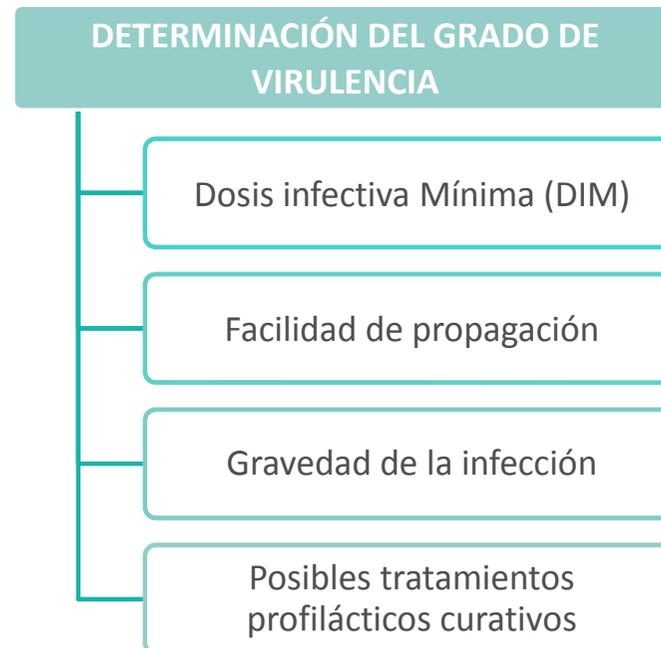
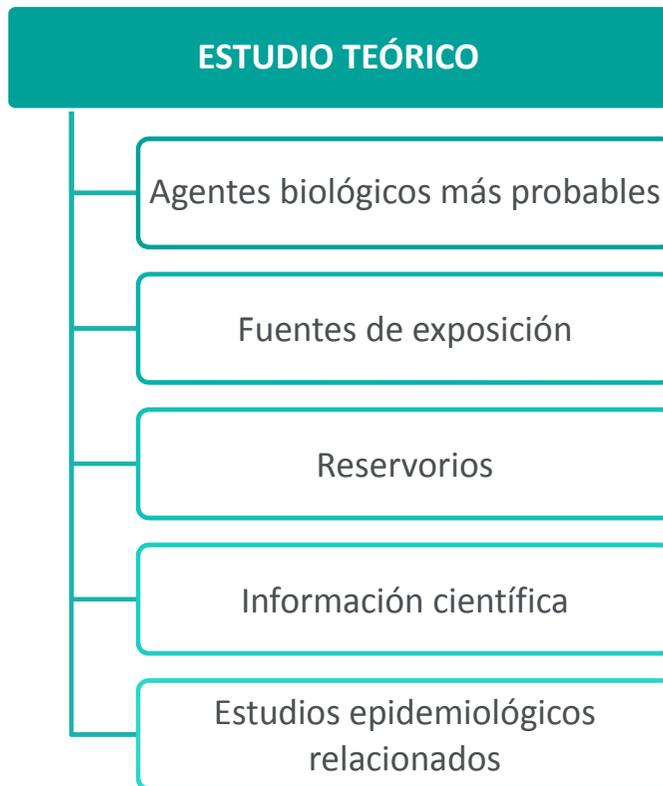
**Tercer eslabón de la cadena de infección: puede liberarse al ambiente como consecuencia del trabajo realizado (salpicadura, aerosolización...)**



## 5. Evaluación por exposición a Biológicos.

### Fases de la evaluación de riesgos

#### 2. IDENTIFICACIÓN TEÓRICA DE LOS AGENTES

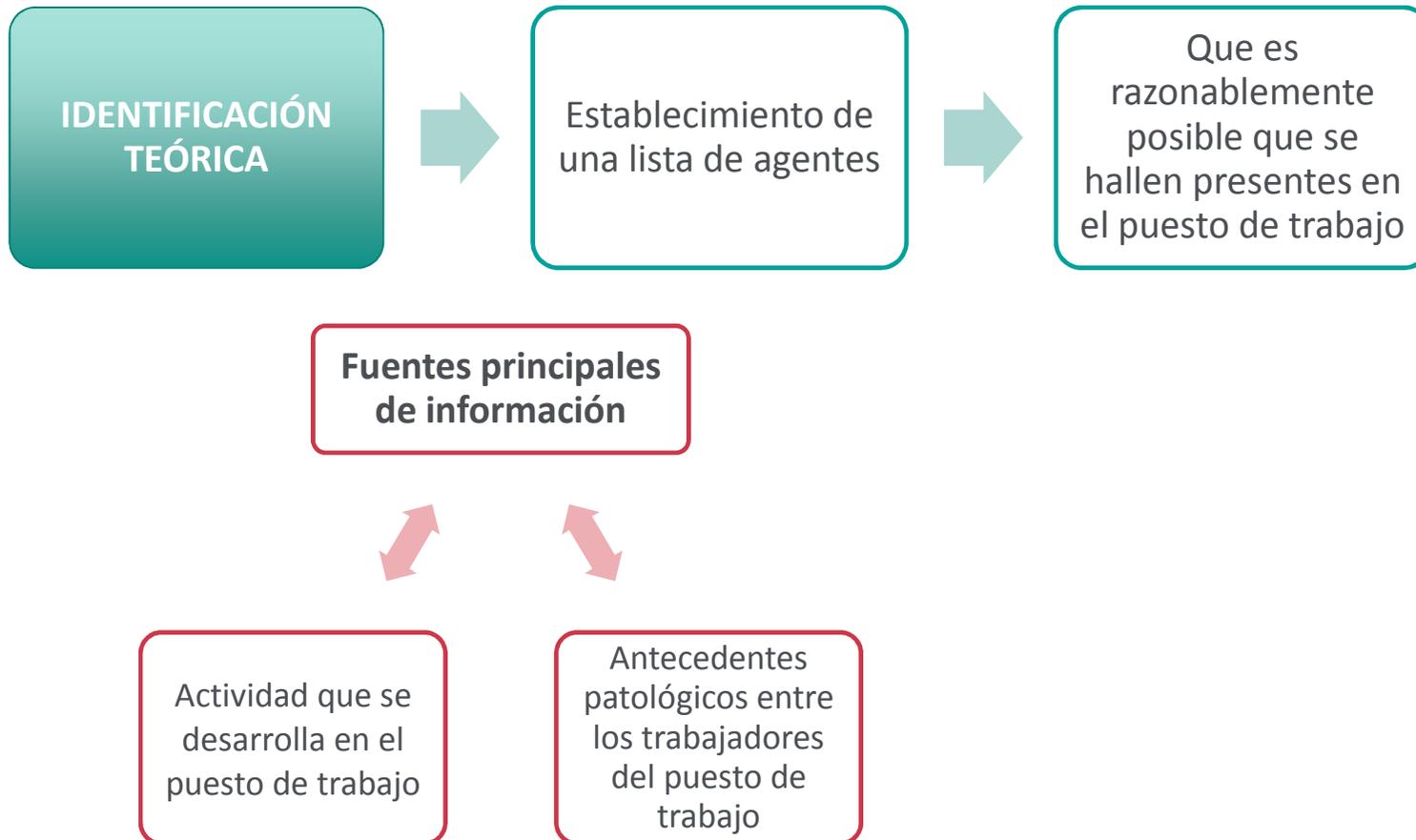


**ANEXO II  
RD 664/1997**

## 5. Evaluación por exposición a Biológicos.

### Fases de la evaluación de riesgos

#### 2. IDENTIFICACIÓN TEÓRICA DE LOS AGENTES



### Fases de la evaluación de riesgos

#### 3. EVALUACIÓN DE RIESGOS

- Aspectos a valorar:
  - Descripción del puesto.
  - Posible diseminación, habitual o accidental del material infectado.
  - Vías de penetración.
  - Frecuencia de la exposición.
  - Organización y procedimientos de trabajo.
  - Posibles medidas preventivas y seguimiento de las mismas.
  - Posibilidad de evaluación de los niveles de exposición: medida o identificación del agente biológico.
- Importancia de la respuesta individual.
- Dificultad de identificación del agente en caso de uso no deliberado.

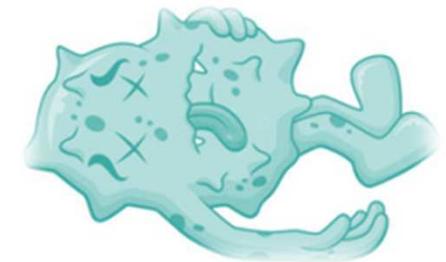


### Fases de la evaluación de riesgos

#### 3. EVALUACIÓN DE RIESGOS

Deberá tener en cuenta:

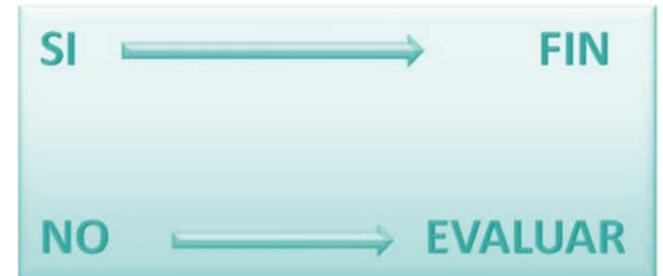
La naturaleza de los agentes biológicos y el grupo a que pertenecen (anexo II RD 664/1997)



Fases de la evaluación de riesgos

3. EVALUACIÓN DE RIESGOS

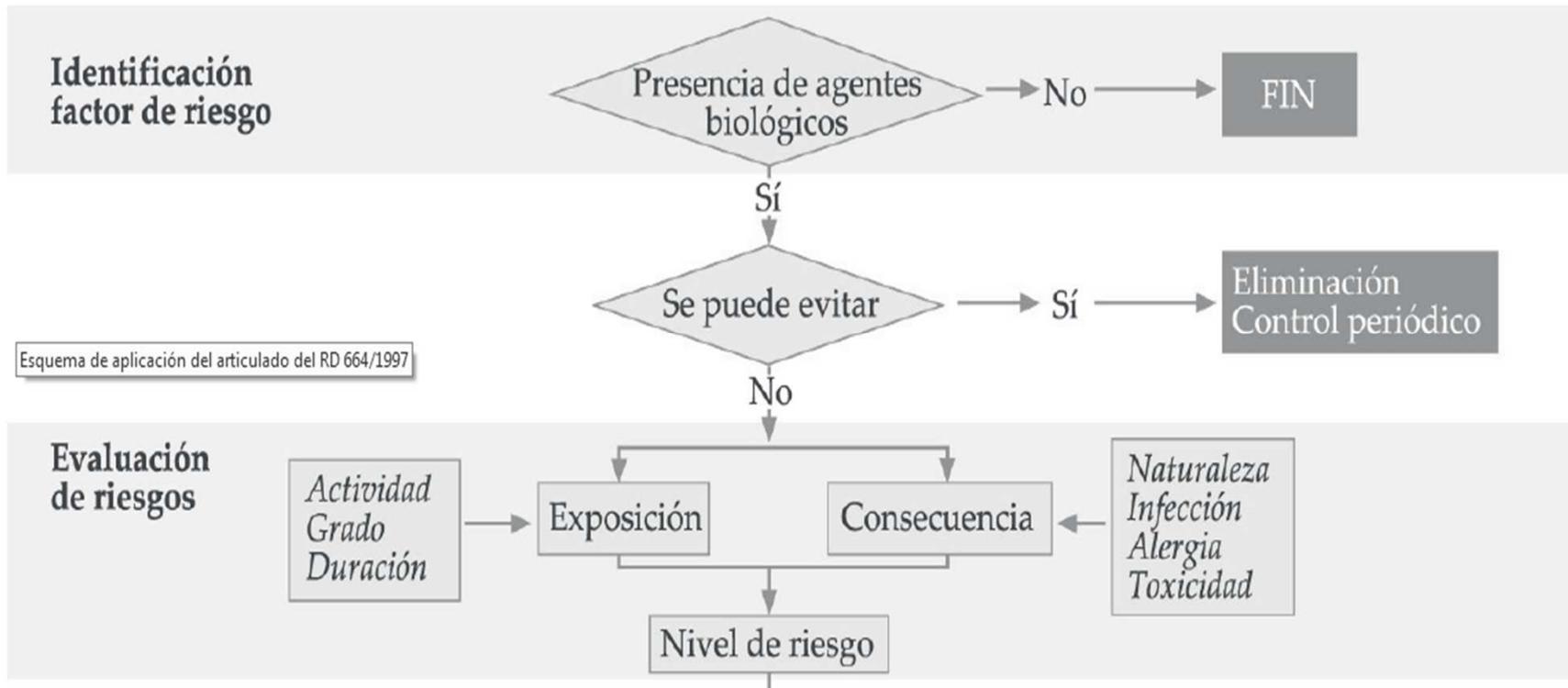
RD 664 / 1997 : Identificación y evaluación



## Fases de la evaluación de riesgos

### 3. EVALUACIÓN DE RIESGOS

#### RD 664 / 1997 : Identificación y evaluación



## 5. Evaluación por exposición a Biológicos

### Fases de la evaluación de riesgos

#### 3. EVALUACIÓN DE RIESGOS

#### RD 664 / 1997 : Identificación y evaluación

Esquema de aplicación sobre la actuación preventiva a partir de los resultados de la evaluación de riesgos



\* Situaciones especiales: Establecimientos sanitarios y veterinarios (artículo 14) y laboratorios (artículo 15) (Ver figuras 2 y 3)

## 5. Evaluación por exposición a Biológicos.

### Fases de la evaluación de riesgos

#### 3. EVALUACIÓN DE RIESGOS

Conceptualmente no hay problema, en la práctica....

#### Problemas metodológicos:

- La naturaleza de algunos de los agentes biológicos hace imposible el muestreo directo.
- En otros casos, su presencia es aleatoria, pues no se hallan siempre presentes, lo que plantea un problema a la hora de diseñar el muestreo.
- En general, no hay datos suficientes para establecer la relación dosis – efecto

#### **En resumen:**

- Muestrear es en ocasiones imposible.
- Cuando es posible, resulta muy difícil establecer una metodología razonable.
- Por último, aun cuando tengamos datos objetivos, y estos sean representativos, no es fácil interpretarlos.

**MUESTREAR NO**



**EVALUAR SI**

No existen valores límite ambientales para AB

### Fases de la evaluación de riesgos

#### 3. EVALUACIÓN DE RIESGOS

- **Método sencillo de evaluación**

Dificultad en las dos preguntas clave:

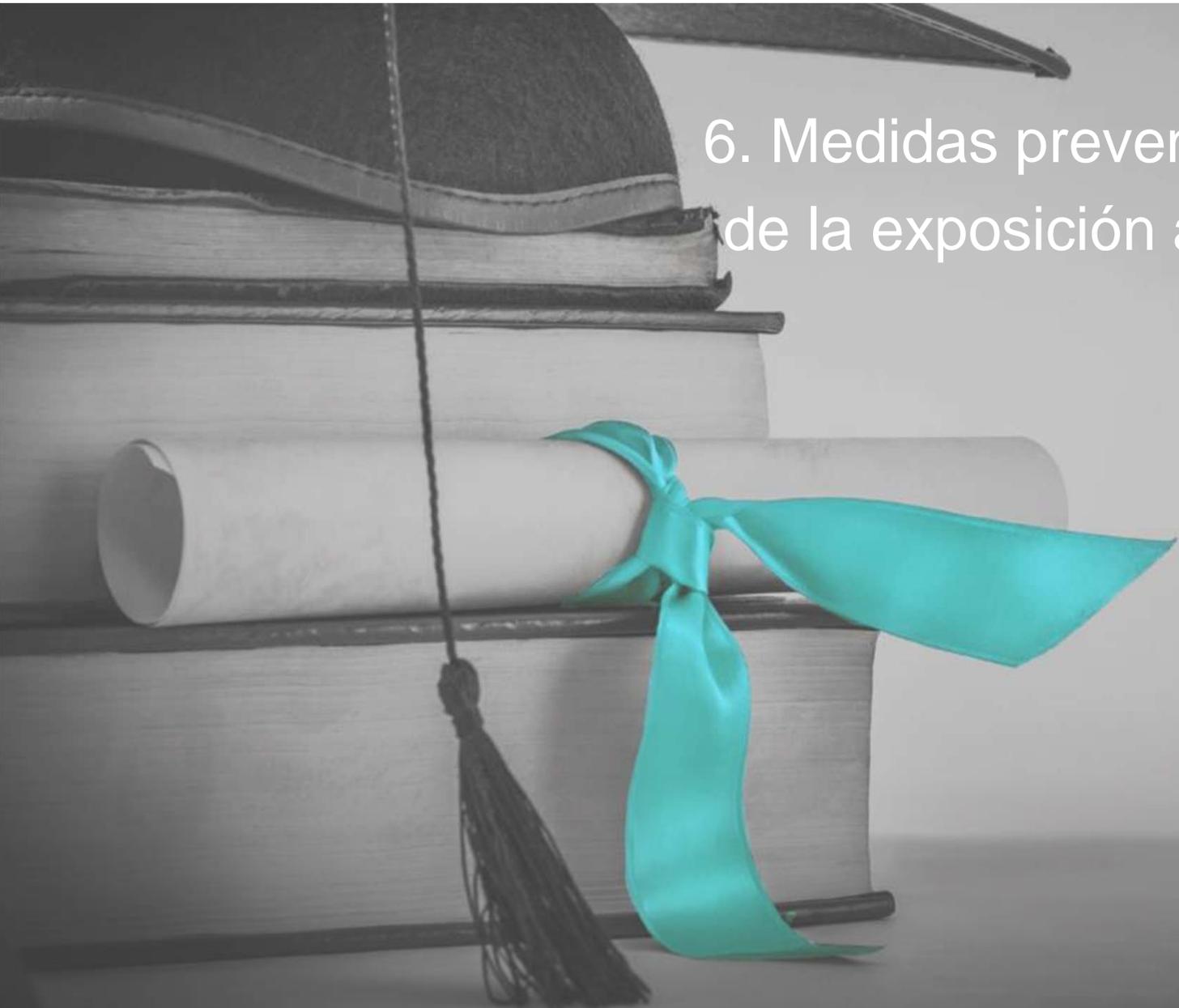
- ¿Está presente el agente biológico en el puesto de trabajo?
- ¿Existe un mecanismo de transmisión?

- **Métodos complejos de evaluación**

Basados en medir:

- Los propios organismos
- Sus indicadores



A stack of several old, worn books is shown. A rolled-up document, tied with a bright teal ribbon, is placed on top of the books. A black graduation tassel hangs from the top of the stack. The background is a plain, light-colored wall.

## 6. Medidas preventivas para el control de la exposición a agentes biológicos

## Medidas preventivas: R.D.664/1997

Identificación y evaluación de riesgos

Sustitución de agentes biológicos

Niveles de contención

Reducción de riesgos

Medidas higiénicas

Vigilancia de la salud de los trabajadores

Información – Formación de los trabajadores

## 6. Medidas preventivas para el control de la exposición a AB

### Reducción de riesgos ( Art.6)

#### Control de agentes biológicos

- Procedimientos de trabajo y utilización de medidas técnicas adecuadas.
- Reducción al mínimo posible del número de trabajadores expuestos.
- Adopción de medidas seguras para la recepción, manipulación y transporte de los agentes biológicos.
- Adopción de medidas de protección colectiva e individual.
- Utilización de medios seguros para la recogida, almacenamiento y evacuación de residuos.
- Utilización de medidas de higiene adecuadas.
- Señalización de seguridad.
- Establecimiento de medidas de emergencia en caso de accidente.
- Verificación de la presencia de los agentes biológicos cuando sea técnicamente posible.



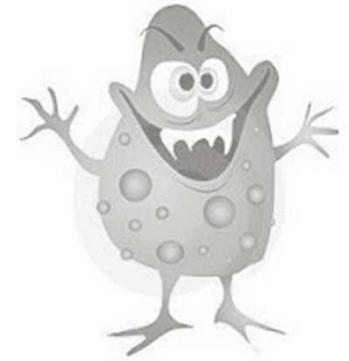
## 6. Medidas preventivas para el control de la exposición a AB

### Tipos de protección

Protección  
colectiva



Protección  
individual



## Medidas de protección colectiva

### Actuación sobre el foco emisor:

Sustitución de agentes biológicos

Confinamiento de los agentes biológicos

Empleo de extracción localizada.

Uso de cabinas de seguridad biológica

Desinfección de locales, vehículos, ropa equipos de protección...

Desinsectación y desratización (eliminación de vectores)

Limpieza adecuada

### Actuación sobre el medio de propagación

Ventilación de instalaciones adecuada.

Uso materiales , suelos y paredes con materiales fáciles de limpiar y descontaminar (superficies no porosas ni rugosas y sin ángulos vivos)

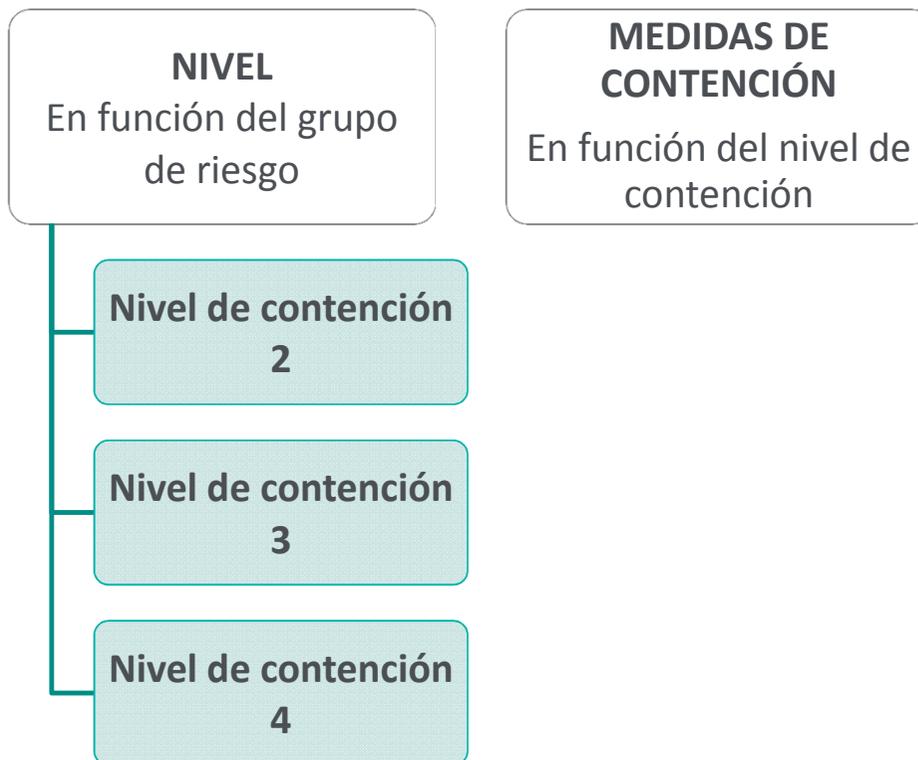
Instalaciones sanitarias adecuadas: lavaojos, antisépticos para la piel, material para el secado de manos de un solo uso

Equipamiento del lugar de trabajo

Mantenimiento por separado de la ropa de trabajo, equipos de protección y ropas de calle,...

## Niveles y medidas de contención

(Anexos IV y V del R.D. 664/1997)



### Medidas de contención

- Acceso restringido al lugar de trabajo.
- Señalización de seguridad.
- Procedimientos de desinfección específicos.
- Extracción localizada.
- Uso de indumentaria específica.
- Uso de cabinas de flujo laminar.
- Filtrado del aire mediante filtros de alta eficacia (filtros HEPA).
- Exigencia de procedimientos de descontaminación del personal.
- Exigencia de almacenamientos de seguridad.
- Procedimientos específicos de destrucción de residuos(incineración, desactivación de microorganismos, etc.).



## 6. Medidas preventivas para el control de la exposición a AB

### Medidas para evitar el contagio

Lavado de manos con jabón y/o antiséptico

Evitar contacto con fluidos corporales de enfermos o fallecidos

Evitar contacto con objetos que pudieran estar contaminados con fluidos corporales de enfermos o fallecidos por enfermedad

#### PROCEDIMIENTO LAVADO DE MANOS



## Medida preventiva pinchazos



### PREVENCIÓN PRIMARIA

- Utilización de equipos de protección individual.
- Lavado e higiene de las manos.
- Procedimiento normalizado en manipulación de muestras.
- Protocolo de atención al cliente.
- **Uso de instrumentos con dispositivos de seguridad**



### PREVENCIÓN SECUNDARIA

- Limpiar y desinfectar la herida.
- Determinar el riesgo asociado con la exposición
- Administrar la profilaxis pos exposición en los accidentes con riesgo
- Aconsejar a las personas expuestas y pedir consejo médico
- Ayuda psicológica
- Formación / información a los trabajadores

## 6. Medidas preventivas para el control de la exposición a AB

### Medidas higiénicas (Art. 7)

**Prohibir** comer, beber o fumar en las zonas de riesgo

**Prendas de protección apropiadas** o de otro tipo de prendas especiales adecuadas

Retretes y cuartos de aseo que incluyan productos para la limpieza ocular y antisépticos para la piel

**Almacenamiento adecuado de los EPIs,**

Comprobar limpieza, buen funcionamiento y reparar o sustituir los equipos defectuosos

**Procedimientos** de obtención, manipulación y procesamiento de muestras de origen humano o animal

Los trabajadores dispondrán, dentro de la jornada laboral **de 10 minutos** para su aseo personal antes de la comida y otros **10 minutos** antes de abandonar el trabajo.

Al salir de la zona de trabajo:  
El trabajador deberá quitarse las ropas de trabajo y los EPIs que puedan estar contaminados por agentes biológicos.  
Deberá guardarlos en lugares que no contengan otras prendas.

**El empresario se responsabilizará del lavado,** descontaminación y destrucción de la ropa de trabajo y los EPIs

**Queda rigurosamente prohibido** que los trabajadores se lleven los mismos a su domicilio para tal fin.  
Los equipos se deben de enviar en recipientes cerrados y etiquetados con las advertencias precisas.

## 6. Medidas preventivas para el control de la exposición a AB

### Señalización de seguridad



## 7. EPI's específicos para agentes biológicos

## Medidas de protección individual

R.D. 773 EPIS

Cualquier equipo

Llevado o sujetado por el trabajador

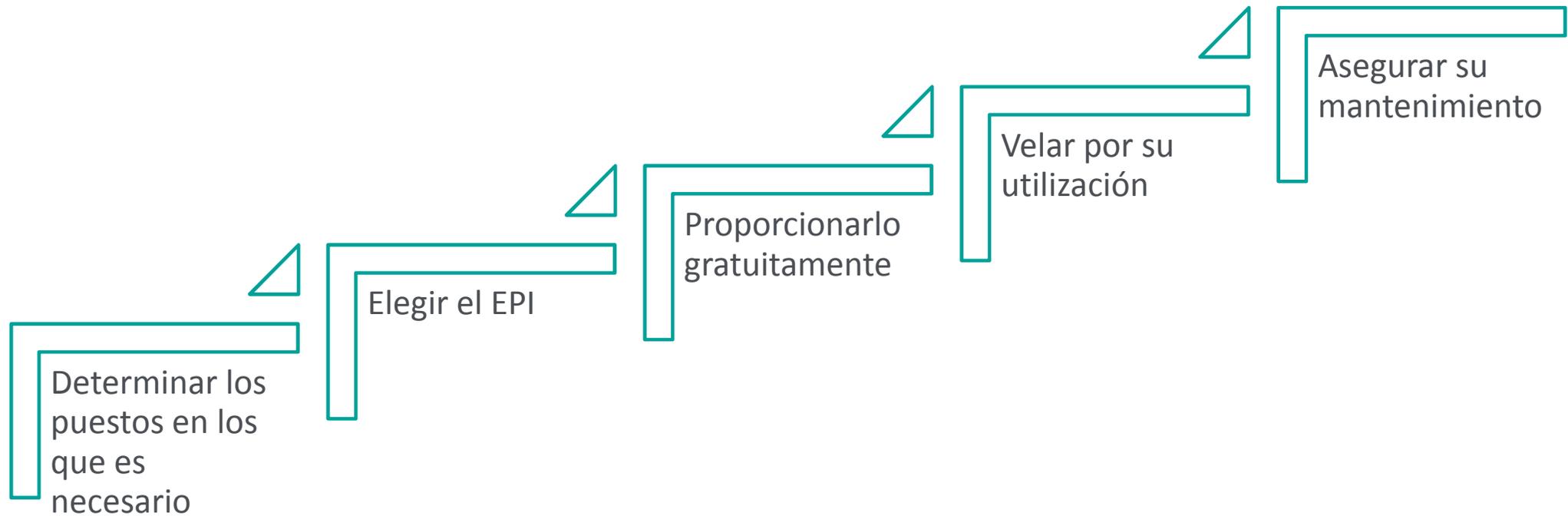
Protege de uno o varios riesgos

Cualquier complemento o accesorio

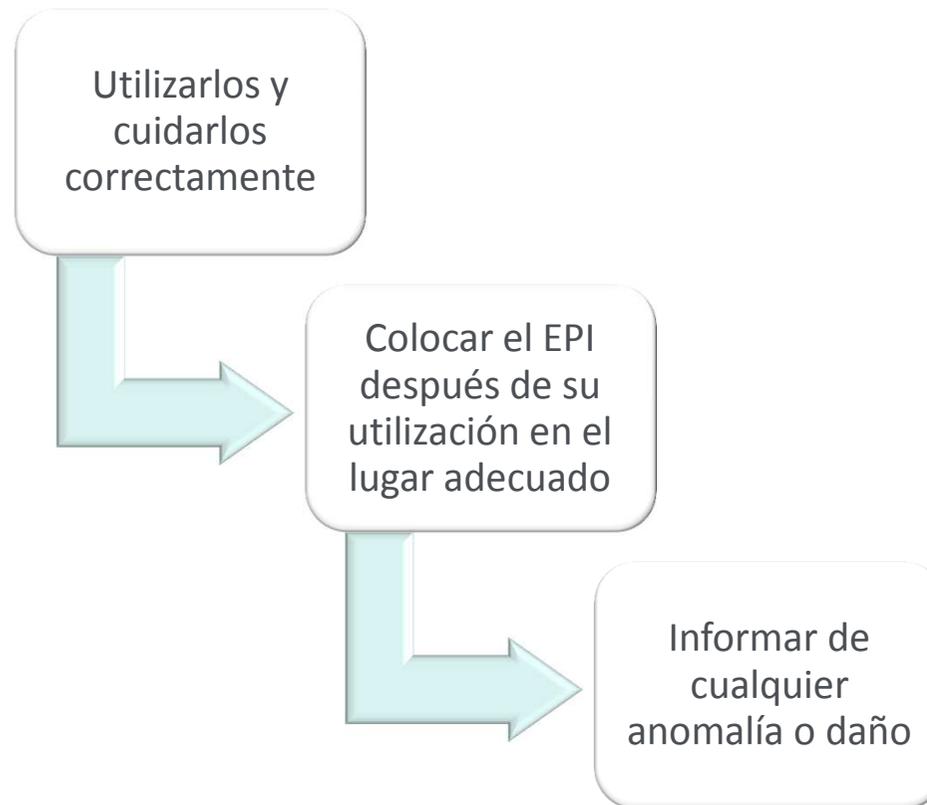


## 7. EPI's específicos para agentes biológicos

### Obligaciones del empresario



### Obligaciones de los trabajadores

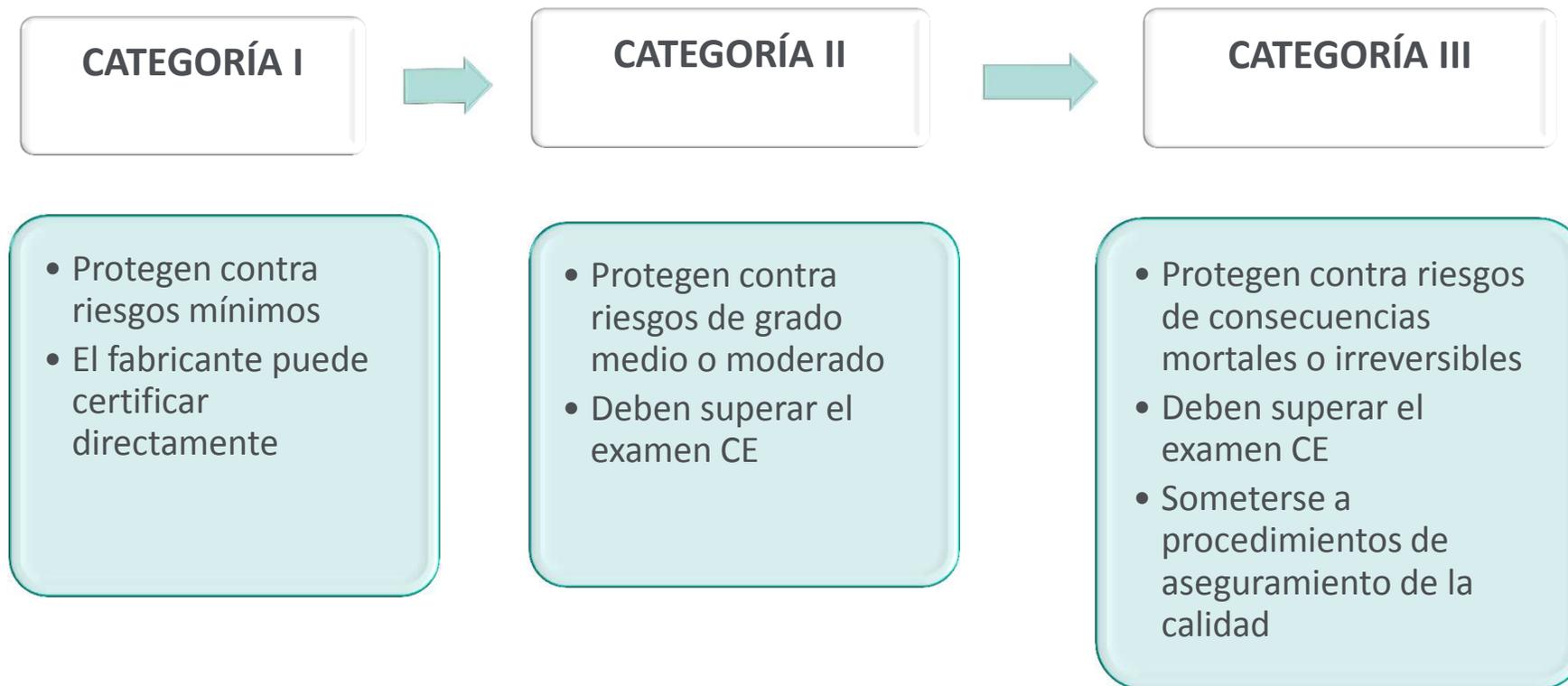


## 7. EPI's específicos para agentes biológicos

### Certificación del EPI



### Clasificación de los EPI



## 7. EPI's específicos para agentes biológicos

### EPI para riesgo biológico

**Guantes:** De uso general, impermeables a muestras biológicas (sangre, orina, etc.)

**Protección ocular:** (gafas, viseras, pantallas, capuces, etc.) frente a salpicaduras de sangre o líquidos corporales a la mucosa ocular o cara

**Mascarillas:** máscaras protección frente a aerosoles

Protección frente a salpicaduras de sangre u otros fluidos corporales a las mucosas oral, nasal y conjuntiva

**Utilización de batas:** De uso general. Ropa suplementaria frente a grandes salpicaduras de sangre o líquidos orgánicos

**Delantales o mandiles impermeables:** Delantales impermeables en circunstancias especiales

**Calzados y polainas:** Protección frente a salpicaduras de líquidos orgánicos

## 7. EPI's específicos para agentes biológicos

### Ropa de protección

Ropa contra agentes químicos	Descripción	Ropa contra agentes biológicos
Tipo 1	<p>Herméticos a gases y vapores. Cubren totalmente el cuerpo, poseen costuras y uniones estancas. Incluyendo guantes y botas. Requieren equipo de protección respiratoria para suministrar aire respirable que puede ser autónomo o semiautónomo, lo que conlleva la subclasificación siguiente:</p> <p><b>Tipo 1 a:</b> Totalmente envolventes, con equipo de respiración autónomo llevado en el interior del traje.</p> <p><b>Tipo 1 b:</b> Permiten llevar el equipo de respiración autónomo en el exterior del traje.</p> <p><b>Tipo 1 c:</b> Se combinan con un equipo semiautónomo, de forma que se les suministra aire a presión positiva y por tanto son trajes que trabajan ligeramente presurizados. (UNE-EN 943-1:2003)</p>	Tipo 1-B
Tipo 2	<p>También son trajes de protección frente a gases y vapores. Son equivalentes al tipo 1c, pero las costuras y uniones no son estancas. (UNE-EN 943-1:2003)</p>	Tipo 2-B
Tipo 3	<p>Herméticos a líquidos presurizados, en forma de chorro. (UNE-EN 14605:2005)</p>	Tipo 3-B
Tipo 4	<p>Herméticos a líquidos pulverizados. (UNE-EN 14605:2005)</p>	Tipo 4-B
Tipo 5	<p>Traje con conexiones herméticas frente a partículas sólidas suspendidas en aire. (UNE-EN ISO 13982-1:2005)</p>	Tipo 5-B
Tipo 6	<p>Ofrecen una protección limitada frente a salpicaduras de productos químicos líquidos. (UNE-EN 13034:2005)</p>	Tipo 6-B
Ropa de protección parcial	<p>Son prendas que protegen partes concretas del cuerpo. (UNE-EN 14605:2005)</p>	Ropa de protección parcial

# Protección respiratoria

- No existen equipos específicos de Protección colectiva para los agentes biológicos
- Son bioaerosoles sólidos o líquidos
- Equipos de protección respiratoria frente a materia particulada



**Clase P1:** aerosoles, conteniendo agente de grupo 2.

**Clase P2 :** presencia mixta de agentes de los grupos 2 y 3

en concentraciones bajas o media

**Clase P3:** para generaciones altas de aerosoles

Conteniendo agentes de grupo 3

**EN 143.** Filtros para partículas

**EN 149.** Respiradores autofiltrantes

## Protección de piel y mucosas

### CONTACTO DIRECTO

Manos y antebrazos

### SALPICADURAS

Cualquier zona del cuerpo



## Protección de piel y mucosas (cara y ojos)

### PROTECCIÓN OCULAR

(Categoría II) EN 166. Prot. Individual de los ojos

#### GAFAS DE MONTURA INTEGRAL



Frente a aerosoles de partículas, en general

#### PANTALLAS FACIALES



Frente a salpicaduras. Nunca para aerosoles

## Protección de piel y mucosas (Extremidades superiores)

### GUANTES

Regulados por:

- ✓ **EN 420:** Requisitos generales
- ✓ **EN 374-1,2: Requisitos específicos para R.B**  
(EN 374-2. Resistencia a la penetración)
- ✓ **EN 388:** Protección contra riesgos mecánicos.
- ✓ **EN 455 :** Guantes médicos de un solo uso



#### CATEGORÍA I

Riesgo mínimo

Necesidad de protección baja

#### CATEGORÍA II

Riesgo moderado

Protección media

#### CATEGORÍA III

Riesgo elevado

Protección contra daños irreversibles y peligros mortales

## Protección de piel y mucosas (Extremidades inferiores)

### CALZADO DE SEGURIDAD (CATEGORÍA II)

- EN 344. Generalidades de ensayo *Penetración y absorción de agua*
- EN 347. Calzado de trabajo

## Protección de piel y mucosas (Cuerpo)

### ROPA DE PROTECCIÓN

- ✓ EN 340. Requisitos generales
- ✓ UNE-EN 14126. Requisitos y métodos de ensayo para la ropa de protección contra agentes biológicos

## 7. EPI's específicos para agentes biológicos

### EPI Ámbito Hospitalario



#### Manos

- Requisitos de la norma EN 374-1:2003.
- Se recomienda uso de doble guante
- Se aconseja guante de nitrilo.

#### Vías Respiratorias

- Mínimo mascarillas filtrantes FF P2, según la norma EN 149:2001+ A1:2009.

#### Ropa de protección

- Conforme a Norma UNE- EN 14126:2003.
- Como **mínimo del tipo 3-B**
- Una calza o dos

#### Protección ocular

- Salpicaduras de líquidos conforme EN 166:2001
- Campo de uso 3 en la montura

## EPI Ámbito hospitalario

La protección ofrecida por los guantes



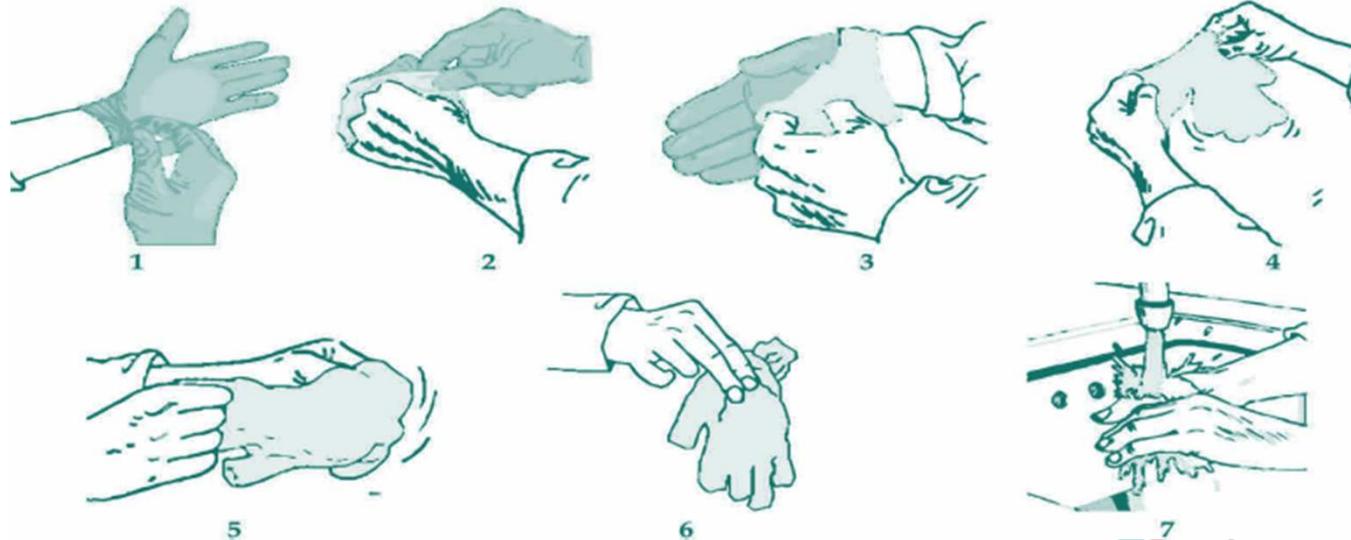
No garantiza una barrera absoluta frente al virus



Debido a su pequeño tamaño



Por ello su uso debe ir siempre acompañado de buenas prácticas



## 7. EPI's específicos para agentes biológicos

# Equipos según la Ley de Sanidad



**MINISTERIO DE EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL**

**INSTITUTO NACIONAL DE SEGURIDAD E HIGIENE EN EL TRABAJO**

**EPI EQUIPOS DE PROTECCIÓN INDIVIDUAL**

**Ley General de Sanidad: Productos Sanitarios**

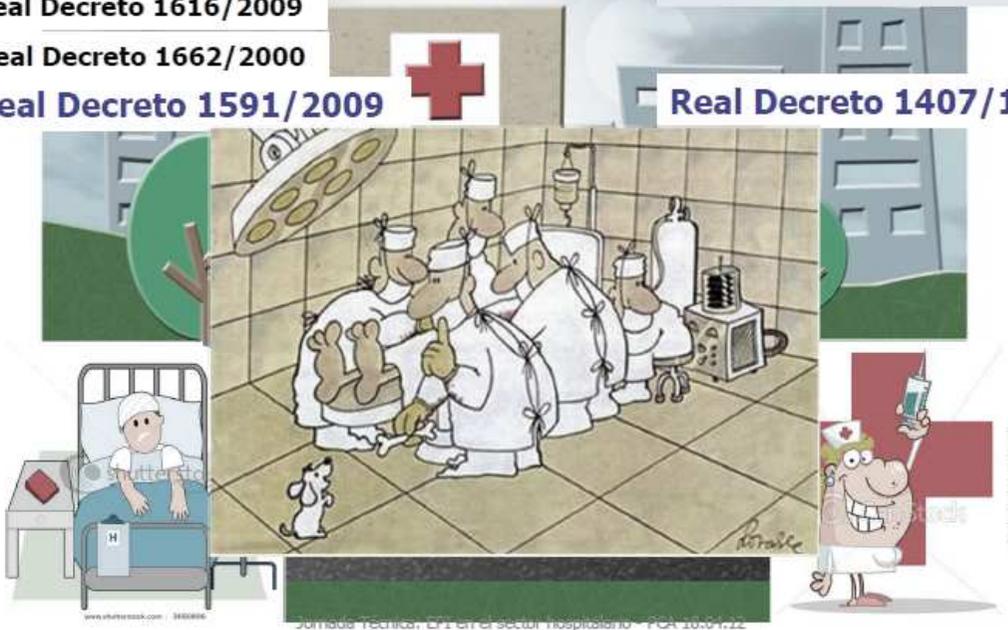
**Real Decreto 1616/2009**

**Real Decreto 1662/2000**

**Real Decreto 1591/2009**

**Ley Prevención Riesgos Laborales: EPI**

**Real Decreto 1407/1992**



www.shutterstock.com - 3482886

Jornada Técnica: EPI en el sector hospitalario - PCA 10.04.12

© Get Stock Photo - 074510178

# Equipos según la Ley de Sanidad



RD 1591 / 2009

**Definición de Producto sanitario:**

Incluye muchos y muy variados tipos de dispositivos, materiales y aparatos



Minimizar propagación agentes infecciosos y contaminación de heridas del paciente



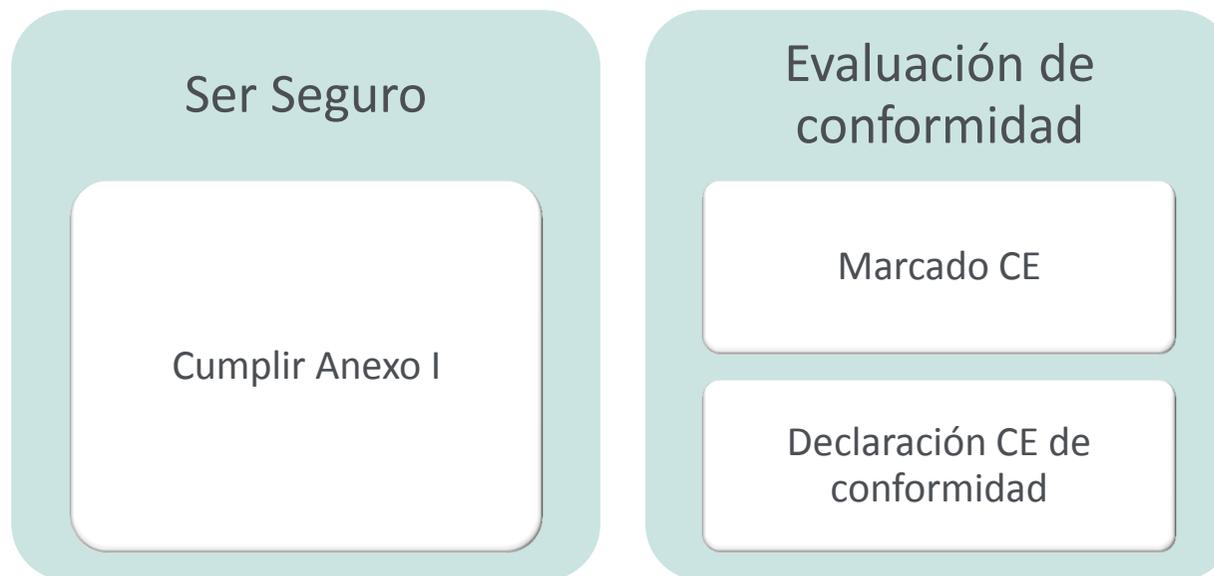
Protección posible contaminación del paciente



Protección paciente agentes infecciosos de nariz y boca del usuario

## Equipos según la Ley de Sanidad

### CONDICIONES DE UN PRODUCTO SANITARIO (PS) RD 1591 / 2009



## Equipos según Ley de Sanidad

### CLASES DE PRODUCTOS SANITARIOS (I, IIA, IIB, III)



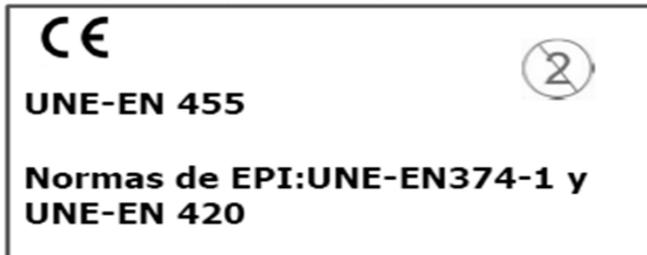
## 7. EPI's específicos para agentes biológicos

### Equipos según la Ley de Sanidad

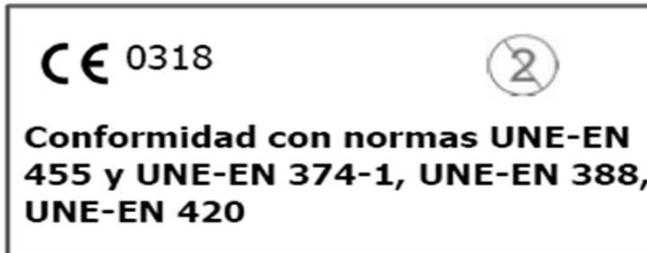


**PRODUCTO SANITARIO**  
Ejemplos de marcado

Guante de examen no estéril



Guante de examen estéril



**EQUIPO DE PROTECCIÓN INDIVIDUAL**  
Ejemplos de marcado

Guante de protección química y frente a microorganismos



Información para el usuario

## 8. Vigilancia de la Salud

## Vigilancia de la salud (Art. 8)

### MISMAS OBLIGACIONES PARA LA EMPRESA SALVO UNA ACLARACIÓN

- ❑ Cuando exista riesgo por exposición a agentes biológicos para los que haya **vacunas eficaces**, éstas deberán ponerse a disposición de los trabajadores.
- ❑ El ofrecimiento y su aceptación deberán constar por escrito.



### ANEXOVI: VACUNACIÓN

- ✓ Deberá informarse a los trabajadores sobre las ventajas e inconvenientes tanto de la vacunación como de la no vacunación.
- ✓ La vacunación ofrecida a los trabajadores no acarreará a éstos gasto alguno.
- ✓ Podrá elaborarse un certificado de vacunación que se expedirá al trabajador referido y, cuando así se solicite, a las autoridades sanitarias.

# Vacunación en el ámbito laboral



## Vacunación en el ámbito laboral

Vacunación = Inmunización activa

### SISTEMÁTICA

- Interés individual y comunitario.
- Se aplican a la totalidad de la población.
- Programas de Salud Pública.
- Niveles adecuados de inmunidad colectiva.

### NO SISTEMÁTICA

- Aplicación individual según las circunstancias personales o ambientales de los trabajadores, o ante la aparición de un brote epidémico.
- Incluye la dirigida a grupos específicos de riesgo por su ocupación.

## Vacunación en el ámbito laboral

Es un derecho

Es voluntaria

Vacunas de interés laboral

- Difteria/Tétanos
- Tífica y Paratífica A y B
- Hepatitis A
- Hepatitis B
- Gripe
- Parotiditis
- Rubéola
- Sarampión
- Varicela



## 9. Documentación y Notificaciones



### Art. 9 Documentación

Conservación de un registro de los historiales médicos individuales.

La lista de los trabajadores expuestos y los historiales médicos deberán conservarse durante

Plazo mínimo de **10 años** después de finalizada la exposición

Plazo de **40 años** si

Agentes biológicos producen infecciones persistentes o latentes

Período de incubación, previo a la manifestación de la enfermedad, sea prolongado

Dé lugar a una enfermedad con fases de recurrencia durante un tiempo prolongado, a pesar del tratamiento

Pueda tener secuelas importantes a largo plazo



### Art.10 Notificación a la autoridad laboral.

1. La utilización, **por primera vez**, de agentes biológicos de los grupos 2, 3 o 4 deberá notificarse con carácter previo a la Autoridad Laboral con una antelación mínima de treinta días al inicio de los trabajos.
2. A los laboratorios que efectúen servicios de diagnóstico relacionados con agentes biológicos del grupo 4 se les exigirá **únicamente la notificación inicial de tal propósito.**

#### La notificación incluirá:

Nombre y la dirección de la empresa o centro de trabajo	Nombre y la formación de la persona o personas con responsabilidades en materia de prevención en la empresa	El resultado de la evaluación	La especie del agente biológico	Las medidas de prevención y protección previstas
---	---	-------------------------------	---------------------------------	--

### Apéndice 6. Guía de AB

#### OBLIGADOS A NOTIFICAR

- Laboratorios de microbiología, virología, micología, parasitología, cultivos celulares y con organismos modificados genéticamente.
- Trabajos con animales deliberadamente infectados.
- Industrias donde cualquier agente de los grupos 2, 3 y 4 puedan ser utilizados (con intención deliberada)

#### NO OBLIGADOS A NOTIFICAR

- Laboratorio químico
- Trabajo de diagnóstico y de investigación, por ejemplo en hematología, inmunología o química clínica, al no haber intención de cultivar, almacenar o propagar los agentes biológicos, excepto si el material utilizado contiene o puede probablemente contener agentes del grupo 4.
- Unidades clínicas a pacientes infectados o el manejo de animales.

### Art.11 Información a las Autoridades Competentes.

El empresario informará a las autoridades laboral o sanitaria que lo soliciten, sobre:



Las actividades en las que los trabajadores hayan estado o podido estar expuestos a agentes biológicos.

El número de trabajadores expuestos.

El nombre y la formación de la persona o personas con responsabilidades en materia de prevención en la empresa.

Las medidas de prevención y de protección adoptadas, incluyendo los procedimientos y métodos de trabajo.

Un plan de emergencia para la protección de los trabajadores frente a una exposición a un agente biológico de los grupos 3 o 4, en caso de fallo de la contención física.

### Art.11 Información a las Autoridades Competentes



El empresario informará inmediatamente a las Autoridades Laboral y Sanitaria de cualquier accidente o incidente que haya podido provocar la liberación de cualquier agente biológico y que pueda causar una grave infección o enfermedad en el hombre.

- Se comunicarán todos los casos de enfermedad o fallecimiento que se hayan identificado como resultantes de una exposición profesional a agentes biológicos.
- Si la empresa cese en su actividad deberá remitir a la Autoridad Laboral la documentación (historiales médicos, evaluación, etc.) la cual los remitirá a la Autoridad Sanitaria.

### Art.12 Información y Formación a los trabajadores

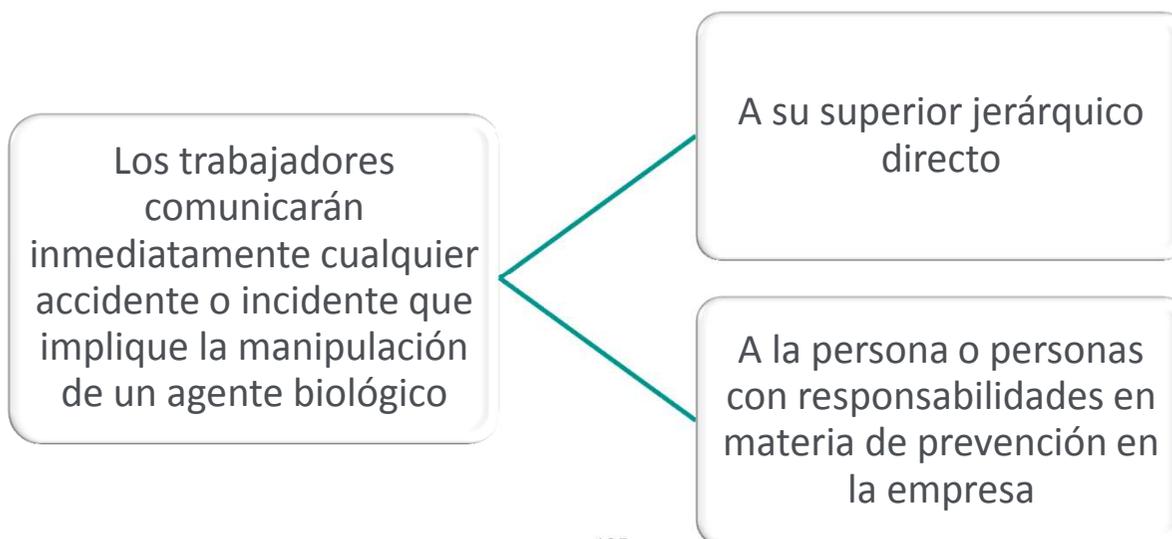
- Los riesgos potenciales para la salud.
- Las precauciones que deberán tomar para prevenir la exposición.
- Las disposiciones en materia de higiene.
- La utilización y empleo de ropa y equipos de protección individual.
- Las medidas que deberán adoptar los trabajadores en el caso de incidentes y para la prevención de éstos.



### Art. 12 Información y formación de los trabajadores

El empresario elaborará instrucciones escritas en el lugar de trabajo que contengan, como mínimo, el procedimiento que habrá de seguirse:

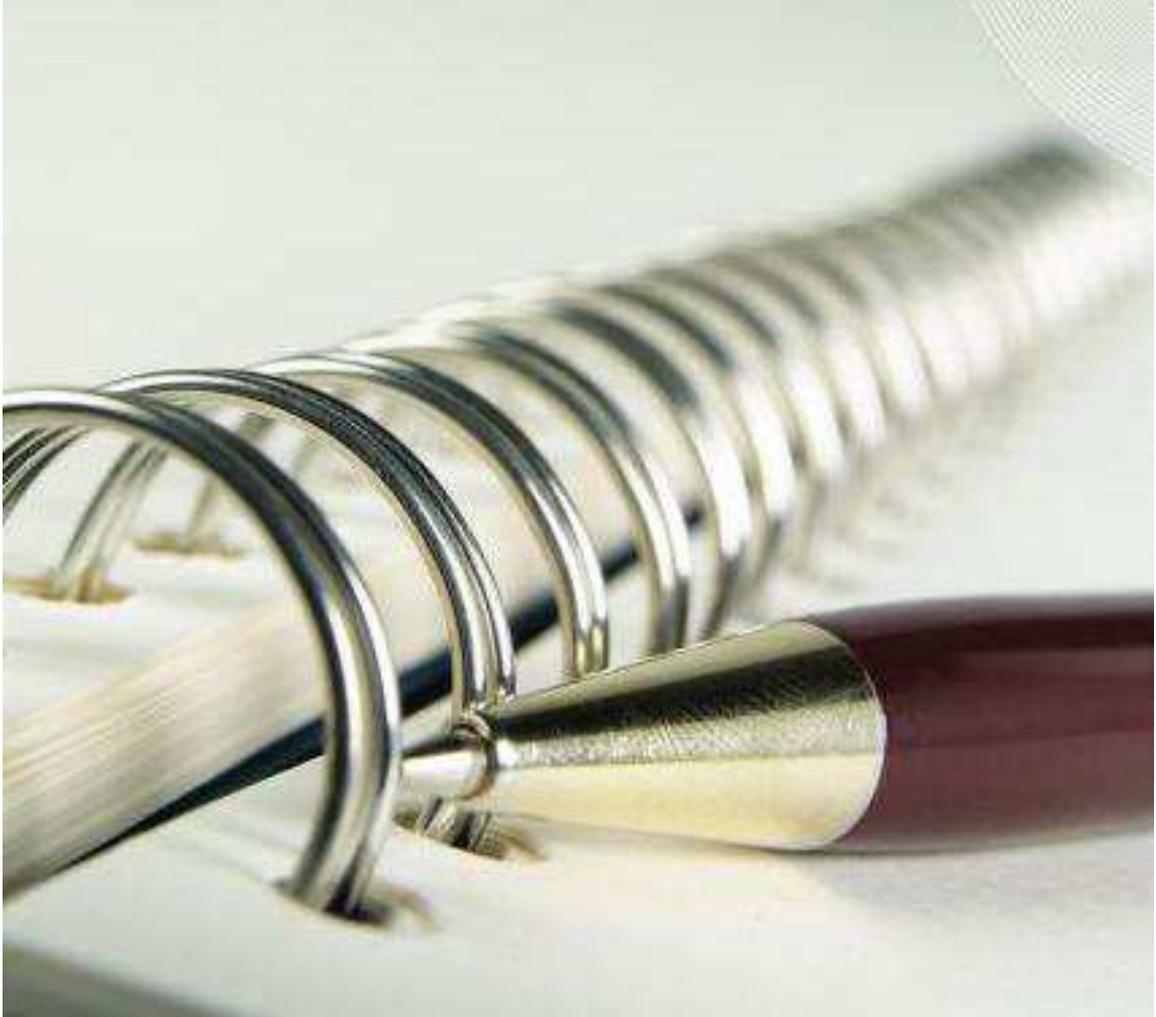
- ❑ En caso de **accidente o incidente graves** que impliquen la manipulación de un agente biológico.
- ❑ En caso de **manipulación de un agente biológico del grupo 4**.



A modern, minimalist desk setup against a white brick wall. On the left, a teal pendant lamp hangs above a small teal pot with green grass. Next to it is a white bookshelf filled with books. To the right, a white-framed sign is mounted on the wall, displaying the text "Muchas Gracias". The desk itself is a long, dark, distressed metal table with a white shelf underneath holding stacks of papers and books. The desk is supported by white, angular legs.

Muchas Gracias

## MANUAL DE SEGURIDAD Y SALUD



### DATOS IDENTIFICATIVOS

**Empresa:** JARDINES Y MEDIO AMBIENTE EMPRESA MUNICIPAL S.A.

**Domicilio:** C/PADRE VILLOSLADA,S/Nº-ANT. MERCAD - ALCALÁ LA REAL

**Puesto:** OPERARIO DE LIMPIEZA

**Ref. documento:** 004987-15-50440

**Fecha:** 29/09/2015

<b>INDICE</b>
---------------

PRESENTACIÓN .....	3
DERECHOS Y OBLIGACIONES DE LOS TRABAJADORES .....	3
OBLIGACIONES.....	3
DERECHOS.....	3
PREVENCIÓN DE LESIONES DORSOLUMBARES EN EL MANEJO MANUAL DE CARGAS.....	4
RECOMENDACIONES DE SEGURIDAD Y SALUD EXPOSICIÓN A POSTURAS FORZADAS .....	7
PREVENCIÓN LESIONES MUSCULOESQUELETICAS EN TRABAJOS REPETITIVOS.....	10
NORMAS DE SEGURIDAD FRENTE A RIESGOS ELÉCTRICOS EN BAJA TENSIÓN.....	14
RIESGOS Y RECOMENDACIONES DE SEGURIDAD PARA TRABAJOS EN EXTERIORES .....	17
RECOMENDACIONES BÁSICAS DE SEGURIDAD VIAL.....	21
RIESGOS Y RECOMENDACIONES DE PREVENCIÓN FRENTE A AGENTES BIOLÓGICOS .....	24
PREVENCIÓN DE LESIONES EN TAREAS QUE IMPLICAN APLICACIÓN DE FUERZAS .....	28
EXPOSICIÓN LABORAL A RUIDO .....	31
ESTRÉS LABORAL .....	34
RECOMENDACIONES: IDENTIFICAR LOS RIESGOS DE LOS PRODUCTOS QUÍMICOS.....	37
RECOMENDACIONES PARA IDENTIFICAR LOS RIESGOS DE PRODUCTOS QUÍMICOS .....	40
RIESGOS Y RECOMENDACIONES DE SEGURIDAD EN HERRAMIENTAS MANUALES.....	43
TRABAJOS EFECTUADOS EN VÍA PÚBLICA CON OCUPACIÓN DE CALZADAS .....	46
OTRA INFORMACIÓN DEL PUESTO DE TRABAJO .....	49

## PRESENTACIÓN

La LEY 31/1995 DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES establece en su Art. 18 la obligación del empresario de informar a sus trabajadores sobre los riesgos que puedan afectar a su salud y las medidas preventivas que deben aplicar para evitarlos.

Con el presente manual se pretende dar a conocer a los trabajadores del puesto OPERARIO DE LIMPIEZA, los riesgos más frecuentes a los que se encuentran expuestos y las medidas preventivas que se pueden adoptar para evitarlos.

Desde PREMAP Seguridad y Salud esperamos que esta publicación contribuya a la mejora de los niveles de seguridad y salud en esta actividad.

## DERECHOS Y OBLIGACIONES DE LOS TRABAJADORES

### OBLIGACIONES

- Velar, según sus posibilidades, por su propia seguridad y salud en el trabajo y por la de aquellas personas que pueda afectar su actividad profesional.
- Usar adecuadamente cualquier medio con el que desarrolle su actividad.
- No poner fuera de funcionamiento los medios y equipos de protección.
- Informar a los Trabajadores Designados y Responsables sobre las situaciones que puedan suponer un riesgo para la seguridad y salud de los trabajadores.
- Contribuir al cumplimiento de las obligaciones establecidas por la Autoridad Laboral.
- 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.

### DERECHOS

- Protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo.
- Información, consulta y participación, formación en materia preventiva.
- Vigilancia de la salud eficaz.
- Participación y representación.

**El incumplimiento por los trabajadores de las obligaciones en materia de prevención de riesgos tendrá la consideración de incumplimiento laboral.**

## PREVENCIÓN DE LESIONES DORSOLUMBARES EN EL MANEJO MANUAL DE CARGAS

### ELEVACIÓN Y TRANSPORTE MANUAL DE CARGAS

Cuando en tareas de manipulación de cargas, se sobrepasa la capacidad física o estas tareas sean repetitivas, pueden producirse lesiones en la espalda.

#### ¿POR QUÉ SE PRODUCEN ESTAS LESIONES?

Los huesos, músculos y articulaciones de la espalda pueden dañarse si se someten a esfuerzos superiores a los que en principio están preparados para resistir o si estos esfuerzos son repetitivos.

El esfuerzo de un levantamiento no es sólo el resultado del peso del objeto manipulado, si no que depende también de la posición y forma en que se ejecuta.

Como se observa en la figura 1 y 2, el punto A (localizado en la zona lumbar de la espalda) soporta diferentes esfuerzos cuando se levanta un objeto cuyo peso es de 15 Kg.



Figura 1 - "Forma correcta".

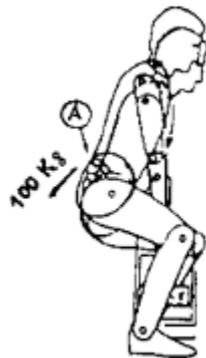
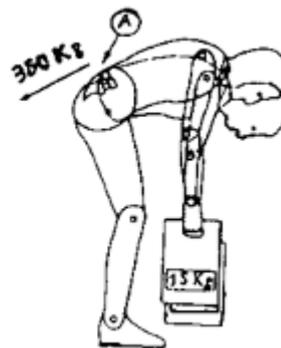


Figura 2 - "Forma incorrecta".



En la figura 1 el esfuerzo que se soporta a la zona "A" es de 100 Kg. y de 350 Kg. en el caso de la figura 2.

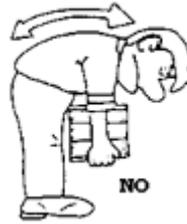
#### ¿QUÉ PODEMOS HACER PARA EVITAR ESTOS SOBRESFUERZOS?

- Evaluar el trabajo.
  - Quando nos disponemos a levantar un objeto considerado en principio como pesado, debemos tener en cuenta una serie de aspectos:
    - ¿Peso?
    - ¿Repetitividad?
    - ¿Necesidad de ayuda?
    - ¿Tiene aristas agudas, clavos, etc...?
    - ¿Es difícil de agarrar?
    - ¿Distancia a recorrer?
- Utilizar la técnica correcta de elevación y transporte.
  - Aproximarse a la carga.

- Asegurar un buen apoyo de los pies manteniéndolos separados.



- Mantener la espalda recta. Doblar las rodillas, no la espalda.



- Utilizar los músculos más fuertes y mejor preparados.



- Mantener la carga tan próxima al cuerpo como sea posible. Llevar la carga equilibrada...

## POSICIONES Y MOVIMIENTOS PELIGROSOS PARA LA ESPALDA

- No girar nunca la cintura cuando se tiene una carga entre las manos.
- El levantamiento y transporte de cargas, empujar carretillas o contenedores, etc..., deberá hacerse sin brusquedades y evitando siempre el encorvamiento de la espalda hacia atrás.
- Controlar el levantamiento de cargas pesadas, sobre todo cuando se hace por encima de los hombros. Emplear medios mecánicos o hacerlo entre varias personas.
- Comprobar previamente el recorrido por donde se ha de transportar la carga; para que no existan obstáculos, desniveles, productos resbaladizos, etc., que nos puedan desequilibrar cuando vayamos cargados.

## TRABAJO CON HERRAMIENTAS

Cuando trabajemos con herramientas pesadas, mantener una posición equilibrada y hacer pausas suficientes para recuperar la fuerza.

## **GUÍA PARA CONSERVAR LA ESPALDA SANA**

- Evite siempre el ir encorvado.
- No se agache sin doblar las rodillas para levantar un objeto, aunque este sea de poco peso. Sostenga los objetos lo más cerca posible del cuerpo. No se tuerza.
- No adopte una posición laxa cuando esté sentado o conduciendo.
- Manténgase físicamente en forma. Haga ejercicios regularmente. Caminar y nadar son buenos ejercicios.

## **LEGISLACIÓN**

Real Decreto 487/97, de 14 de abril, sobre disposiciones mínimas de seguridad y salud relativas a la manipulación manual de cargas que entrañen riesgos, en particular dorsolumbares, para los trabajadores.

## RECOMENDACIONES DE SEGURIDAD Y SALUD EXPOSICIÓN A POSTURAS FORZADAS



### INTRODUCCIÓN.

En la IV Encuesta Nacional de Condiciones de Trabajo (I.N.S.H.T., año 2.000), se refleja que un 8.4% de los trabajadores españoles deben permanecer en posturas dolorosas más de la mitad de la jornada.

Las tareas con posturas forzadas implican fundamentalmente a cuello, tronco, brazos y piernas. Las posturas forzadas en numerosas ocasiones originan trastornos músculo esquelético (TME).

Estas molestias son de aparición lenta y de carácter inofensivo en apariencia, por lo que se suele ignorar el síntoma hasta que se hace crónico y aparece el daño permanente; Son frecuentes en la zona de hombros y cuello.

Se caracteriza por molestias, incomodidad, impedimento o dolor persistente en articulaciones, músculos, tendones y otros tejidos blandos, con o sin manifestación física, causado o agravado por movimientos repetidos, posturas forzadas y movimientos que desarrollan fuerzas altas.

Aunque las lesiones dorsolumbares y de extremidades se deben principalmente a la manipulación de cargas, también son comunes en otros entornos de trabajo, en los que se dan posturas con una elevada carga muscular estática.

El mantenimiento de la postura supone una carga estática (los músculos tienen que ejercer una fuerza mantenida para que no se pierda el equilibrio. Si la postura es forzada, los grupos musculares que soportan este equilibrio pueden sufrir una sobrecarga.

### LEGISLACIÓN.

- Ley de Prevención de Riesgos laborales.
- Protocolo de Vigilancia de la Salud: Posturas forzadas.

### Trabajar de rodillas.

Esta posición resulta penosa y suele provocar dolores y otros problemas como el higroma de rodilla o la bursitis. Al apoyar las rodillas en superficies duras, irregulares y, en ocasiones, húmedas puede producirse compresiones del nervio ciático o tendinitis; pero si la postura es muy repetitiva, pueden producirse desgastes de la estructura de la piel, hasta constituir una bolsa que se va llenando de líquido,

produciendo el mencionado higroma; entonces, la única solución está en sufrir una intervención quirúrgica.

Trabajar en esta postura más de dos horas en total por día, identifica a las rodillas como zona de atención y, por tanto, puede suponer una situación de riesgo.



### **Trabajos con los brazos por encima de la cabeza o codos por encima de los hombros.**

En estos casos, los hombros son la zona de riesgo. Se recomienda limitar la exposición a no más de 2 horas al día.

### **Agachado en cuclillas.**

En este caso, las rodillas son la zona de riesgo. Se recomienda limitar la exposición a no más de 2 horas al día.



### **Cuello inclinado.**

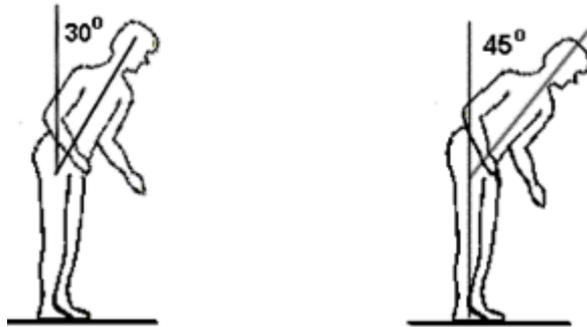
Trabajar con el cuello inclinado más de 30 grados (sin soporte y sin la capacidad de cambiar de postura) más de 2 horas al día, identifica al cuello como zona de atención y, por tanto, puede suponer una situación de riesgo. Más de 45 grados más de 2 horas en total por día, implica una situación de riesgo.



### **Espalda inclinada.**

Trabajar con la espalda inclinada más de 30 grados (sin soporte y sin la capacidad de cambiar de postura) más de 2 horas al día, identifica a la espalda como una zona de atención y, por tanto, puede suponer una situación de riesgo.

De igual forma, más de 2 horas al día con la espalda inclinada más de 45 grados (sin soporte y sin la capacidad de cambiar de postura), implica una situación de riesgo.



### **MEDIDAS PREVENTIVAS.**

En primer lugar deberá tenerse en cuenta la actuación sobre el medio para eliminar o reducir el riesgo. Se deberán corregir posturas y movimientos anómalos o forzados, los movimientos y esfuerzos repetidos. En definitiva, deben mejorarse las condiciones de trabajo.

Se adoptarán medidas organizativas: rotaciones o pausas más frecuentes en el puesto de trabajo, de forma provisional o definitivamente, para evitar lesiones.

Respecto de las pausas, éstas deben ir acompañadas de ejercicios de estiramiento en el sentido contrario al movimiento mantenido. No se trata de sobrecargar el sentido opuesto, sino, simplemente, estirar. Las pausas deben permitir la relajación de los grupos musculares que intervienen en la postura forzada manteniendo el equilibrio.

Hay que tener en cuenta que las pausas no endentecen la tarea, sino que hacen que el esfuerzo sea más "rentable" y minimizan el daño.

Siempre que se pueda, se evitarán movimientos extremos, alejados de posturas neutras.

La capacidad física del trabajador no es equivalente a la capacidad de resistencia del mismo a las lesiones biomecánicas: la capacidad muscular no protege frente a la sobrecarga.

En aquellas posturas que dificultan el retorno venoso (de pie fijo, en cuclillas,...) se deberá favorecer la contracción-relajación de los grupos musculares de las piernas haciendo ejercicios punta-talón y rotación externa e interna de los tobillos.

## PREVENCIÓN LESIONES MUSCULOESQUELÉTICAS EN TRABAJOS REPETITIVOS

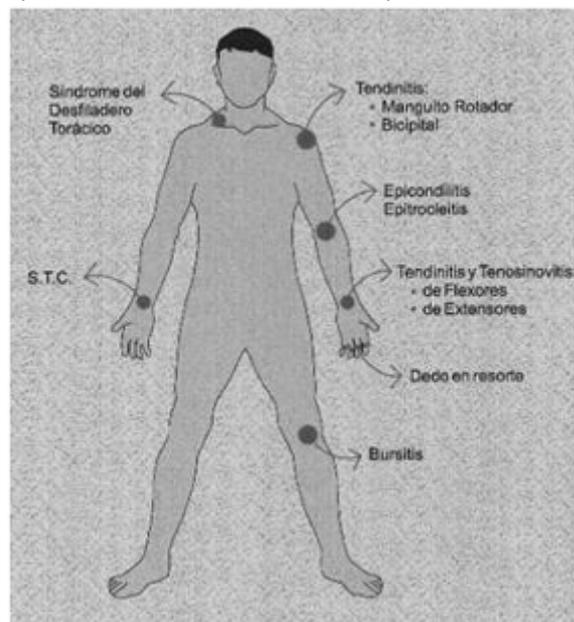
### INTRODUCCIÓN

Definimos como movimiento repetitivo, cualquier operación que englobe a grupos musculares determinados y localizados y que se repite con un tiempo de ciclo inferior a 30 segundos o que se repite en, al menos, el 50% del tiempo del ciclo.

Así mismo, definimos como trabajador expuesto, aquel que desarrolla movimientos repetitivos en, al menos, una hora de su tiempo de trabajo.

La exposición a movimientos repetitivos es la causa de un gran número de lesiones y enfermedades de origen laboral que se localizan principalmente en las articulaciones de los miembros superiores (hombro, codo, muñeca y mano).

Fig. 1. Principales enfermedades causadas por movimientos repetitivos

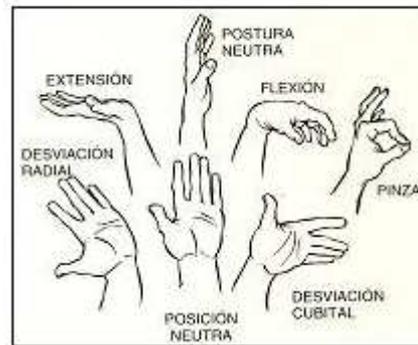


### FACTORES DE RIESGO

El riesgo de padecer enfermedades o lesiones por exposición a movimientos repetidos aumenta cuando se combinan una serie de factores, entre ellos destacamos:

- Repetitividad, según el criterio si los ciclos de trabajo son inferiores a 30 segundos o se repiten los mismos movimientos o gestos durante el 50% del ciclo.
- Posturas inadecuadas:
  - Manos fuera de las posiciones neutras (desviaciones laterales, flexiones o extensiones, agarres en pinza).

Fig. 2. Posturas de la mano



- Antebrazos realizando movimientos de pronosupinación.
- Brazos en flexión por encima del nivel de los hombros.
- Hombros en abducción.
- Aplicación de fuerzas en la manipulación de objetos o herramientas.
- Otros factores como la ausencia de descansos y pausas, uso de herramientas vibratorias, exposición a frío o calor, etc.

## MEDIDAS PREVENTIVAS

Entre las medidas encaminadas a reducir el riesgo destacamos:

### Medidas técnicas.

1.- Ajustar la altura de trabajo a cada trabajador, situándola al nivel de los codos o ligeramente más baja.

- Para trabajadores sentados, la altura de trabajo deberá estar al nivel de los codos. Si la tarea requiere la aplicación de fuerzas verticales, la altura de trabajo deberá quedar por debajo del nivel de los codos.

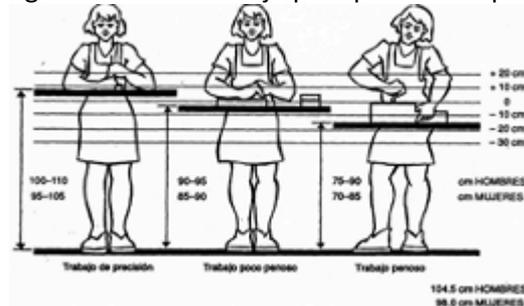
Fig. 2. Puesto de trabajo sentado.



- Para trabajadores que estén de pie, la altura de trabajo dependerá del tipo de trabajo realizado, así:
  - Para trabajos de precisión la altura del codo será la más idónea, pero tareas con cierta agudeza visual, la altura podrá situarse entre 10 y 15 cm por encima de los codos.
  - Para trabajos ligeros (montajes, embalajes, etc.), la altura de trabajo quedará entre 10 y 15 cm por debajo de la altura del codo.

- o Para trabajos pesados que requieran la aplicación de fuerza, la altura de trabajo quedará por debajo de la altura de los hombros en al menos 20 cm.

Fig. 3. Altura de trabajo para puestos de pie.



Para conseguir una altura de trabajo adecuada se podrá optar por el uso de mesas de trabajo regulables o por el uso de plataformas o tarimas para elevar la altura de trabajo de las manos.

Una altura correcta de trabajo reduce la fatiga y evita posturas inadecuadas en manos, hombros, cuellos y espalda.

Fig.4. Dimensiones recomendadas para la mayoría de tareas sentadas

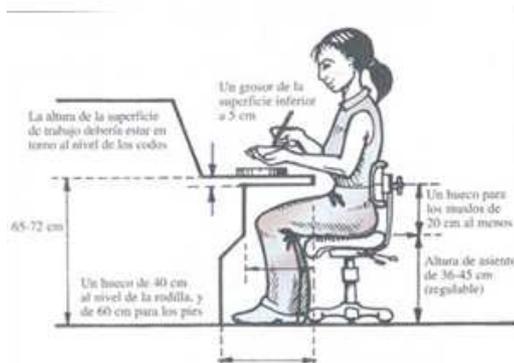
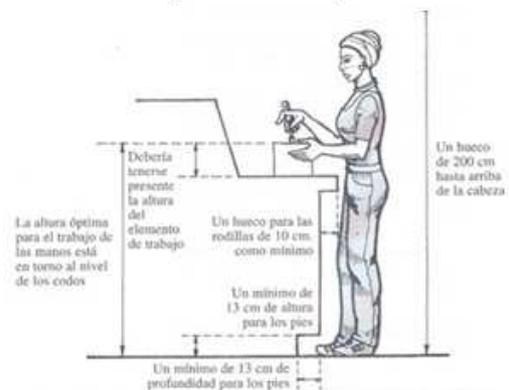
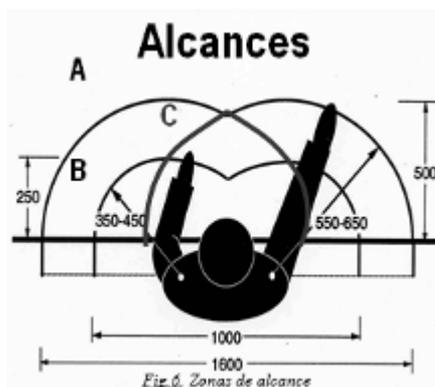


Fig.5. Dimensiones recomendadas para la mayoría de tareas de pie



2.- Sitúa los materiales, herramientas y controles más frecuentemente utilizados en una zona de cómodo alcance, como norma general, a la altura de los codos, entre 15 y 40 cm por delante del cuerpo y a no más 40 cm hacia los lados (zona C).



- 3.- Permanece sentado cuando tengas que realizar trabajos de precisión o inspección de elementos o de pie si has de moverte o aplicar fuerzas.
- 4.- Si has de realizar el trabajo de pie, asegúrate de estar apoyado sobre una base estable, realizando el trabajo cerca y delante del cuerpo.
- 5.- Siempre que sea posible alterna el estar sentado con estar de pie en el trabajo.
- 6.- Utiliza herramientas menos pesadas y que puedan ser manejadas con una fuerza mínima.
- 7.- Utiliza herramientas con un mango de grosor, longitud y forma apropiados para un cómodo manejo.
- 8.- Utiliza herramientas manuales con agarres que tengan la fricción adecuada, o retenedores que eviten deslizamientos.
- 9.- Implicar a los trabajadores en las mejoras del diseño de su puesto de trabajo.

#### **Medidas organizativas.**

- 1.- Cambiar de tareas, realizar estiramientos y establecer un sistema de pausas adecuadas.
- 2.- Evitar primas y penalizaciones por producción.
- 3.- Planificar rotación de tareas a puestos de distinto tipo.
- 4.- Alargar el ciclo de trabajo y diversificar las tareas del puesto.

### **EJERCICIOS DE CALENTAMIENTO Y ESTIRAMIENTO**

Los estiramientos consiguen disminuir el tono muscular y así relajar la tensión tendinosa.

**Ejercicio 1:** Apretar una pelota. Este ejercicio fortalece los dedos, las manos, las muñecas y los antebrazos. Apretarla entre el dedo pulgar y cada uno de los otros cuatro. Lo haremos entre 8 y 10 veces con cada dedo.



**Ejercicios 2:** Mano abierta con los dedos estirados, forzar el pulgar hacia la muñeca.

**Ejercicio 3:** Con los brazos tensos delante, ejercer fuerza sobre los dedos, llevándolos hacia el antebrazo.

**Ejercicio 4:** Forzar entonces hacia abajo, y de uno en uno cada dedo. Mantener la tensión unos 20 segundos cada ejercicio.



**Ejercicio 5:** Entrecruzar los dedos en el gesto tradicional, manteniendo los brazos estirados hacia adelante o por encima de la cabeza. Mantener 15 segundos.



**Ejercicio 6:** Forzar el dorso de los dedos para tocar el antebrazo. Mantener 20 segundos.

## NORMAS DE SEGURIDAD FRENTE A RIESGOS ELÉCTRICOS EN BAJA TENSIÓN

### ACCIDENTES PRODUCIDOS POR LA ELECTRICIDAD

Son generalmente debidos a:

- **CONTACTOS DIRECTOS**

Contacto con partes de la instalación habitualmente en tensión.

- **CONTACTOS INDIRECTOS**

Contacto con partes o elementos metálicos accidentalmente puestos bajo tensión.

- **QUEMADURAS POR ARCO ELÉCTRICO**

Producidas por la unión de 2 puntos a diferente potencial mediante un elemento de baja resistencia eléctrica.



### NORMAS GENERALES DE SEGURIDAD

**"No manipule las instalaciones eléctricas si no está formado y autorizado para ello."**

Toda instalación eléctrica o equipo de trabajo defectuoso se notificará a su superior, para su reparación.

Sólo el personal autorizado y cualificado podrá operar en los equipos eléctricos, sean cuadros de maniobra, de puesta en marcha de motores, de transformadores, máquinas en general, ordenadores, etc.

En caso de avería o mal funcionamiento de un equipo eléctrico: ponerlo fuera de servicio, desconectarlo de la red eléctrica (desenchufar), señalar la anomalía y comunicar la incidencia para su reparación mediante los cauces establecidos.

**"Respete las señalizaciones"**

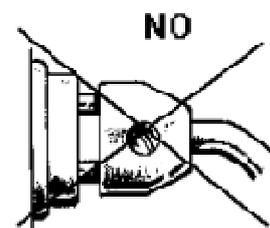
**"Revise los equipos eléctricos antes de utilizarlos. "**

Todo equipo de trabajo con tensión superior a 24 V., que carezca de características de doble aislamiento, estará conectado a tierra y protegido mediante un interruptor diferencial (o protegido mediante alguno de los sistemas admitidos por la instrucción del Reglamento Electrotécnico de baja tensión MIE BT 021).

**"No desconectar los equipos tirando de los cables".**

Siempre se deben desconectar cogiendo la clavija del conector y tirando de ella...

**"No conectar cables sin clavijas de conexión homologadas. "**



**"Evitar el paso de personas y equipos sobre alargaderas o cables eléctricos"**

Esta situación posibilita el deterioro y debilitación del aislante del cable conductor, así como, tropiezos y caídas.

**"No utilizar herramientas eléctricas con las manos o pies húmedos".**

**"Las herramientas eléctricas que se encuentren húmedas o mojadas, jamás deben usarse".**

**"No gaste bromas con la electricidad"**

**"No utilice agua para apagar fuegos donde es posible que exista tensión eléctrica".**

**"Ante una persona electrocutada:**

- En todos los casos, procure cortar la tensión. Aparte al electrocutado de la fuente de tensión, sin mantener un contacto directo con el mismo, utilizando para ello elementos aislantes: pértigas, maderas, sillas todas de madera, guantes aislantes, etc...
- Advierta de esta situación a su inmediato superior o las personas más próximas para iniciar las actividades de actuación en caso de emergencia.
- En todos los casos, si está capacitado, proporcione de inmediato los primeros auxilios y avise a la asistencia sanitaria externa.

**"En ningún caso se deben puentear las protecciones: interruptores diferenciales, magnetotérmicos,..."**

**"Las instalaciones se utilizarán y mantendrán de forma adecuada:**

- El funcionamiento del pulsador manual de los diferenciales se debe comprobar una vez al mes.
- Debe comprobarse anualmente el valor de la Resistencia de tierra en la época en la que el terreno esté más seco.

**"El acceso a recintos de servicio y envolventes de material eléctrico, estará sólo permitido a los trabajadores autorizados".**

**NORMAS PARA EL PERSONAL ENCARGADO DE MANIPULAR INSTALACIONES ELÉCTRICAS:**

Todo trabajador que manipule una instalación eléctrica en Baja Tensión deberá tener formación específica y haber sido autorizado por el empresario.

Antes de comenzar los trabajos, informar a las personas afectadas por la instalación a reparar.

En instalaciones complejas, se debe disponer de la documentación referente a las mismas (planos, esquemas,...). Si se modifica una instalación se deben actualizar la documentación, indicando la fecha de realización.

Siempre que sea posible, realizar los trabajos de tipo eléctrico sin tensión.. Únicamente se realizarán con tensión las operaciones elementales (accionamiento de diferenciales, automáticos, etc.) y los trabajos en instalaciones con tensiones de seguridad.

Los trabajos en tensión sólo podrán ser realizados, siguiendo un procedimiento que garantice que el trabajador cualificado no pueda contactar accidentalmente con cualquier otro elemento a potencial diferente del suyo.

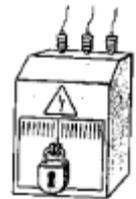
No realizar trabajos a la intemperie en situaciones climatológicas adversas (lluvia, nieve, tormentas, viento fuerte, etc.).

Al iniciar los trabajos, los trabajadores estarán desprovistos de anillos, pulseras, relojes y demás objetos metálicos.

Al finalizar las reparaciones: se dejarán colocadas las protecciones que puedan haberse retirado y no se restablecerá el servicio de la instalación eléctrica, hasta que se tenga completa seguridad de que no queda nadie trabajando en ella y no existe peligro alguno.

### "LAS CINCO REGLAS DE ORO"

- Desconectar la parte de la instalación en la que se va a trabajar aislándola de todas las posibles fuentes de tensión.
- Prevenir cualquier posible realimentación, preferiblemente por bloqueo del mecanismo de maniobra.
- Verificar la ausencia de tensión en todos los elementos activos de la zona de trabajo.
- Poner a tierra y en cortocircuito todas las posibles fuentes de tensión. En instalaciones de Baja Tensión sólo será obligatorio si por inducción u otras razones, pueden ponerse accidentalmente en tensión.
- Proteger la zona de trabajo frente a los elementos próximos en tensión y establecer una señalización de seguridad para delimitarla.



Los trabajadores además del equipo de protección personal común, deben utilizar guantes Clase 00, banquetas / alfombras aislantes, verificador de la ausencia de tensión, herramientas certificadas, material de señalización y pantalla facial.

Debe tenerse en cuenta que en el momento de suprimir una de las medidas inicialmente adoptadas para realizar el trabajo sin tensión en condiciones de seguridad, se considerará en Tensión la parte de la instalación afectada.

## RIESGOS Y RECOMENDACIONES DE SEGURIDAD PARA TRABAJOS EN EXTERIORES



### EXPOSICIÓN AL CALOR

#### RIESGOS

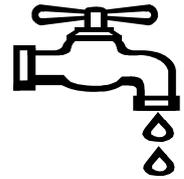
- **Golpe de calor**  
Se da por una combinación elevada de estrés térmico y carga de trabajo (golpe de calor clásico y golpe de calor inducido por el esfuerzo). Es el efecto más grave de la exposición a situaciones de calor intenso.
- **Agotamiento por calor**  
Es una forma benigna de patología por calor que remite rápidamente si se trata pronto. Se produce una pérdida de capacidad para el trabajo mental y físico.
- **Calambres por calor**  
Son debidos a la continua pérdida de sal a través del sudor, acompañada por una copiosa ingestión de agua sin una adecuada reposición salina
- **Erupción en la piel**  
Se presenta en forma de pápulas rojas y se produce en la piel permanentemente cubierta de sudor sin evaporar.



#### MEDIDAS PREVENTIVAS

- **Aumentar la tolerancia al calor**
  - Tener buen estado de salud general y poseer unas condiciones físicas adecuadas para el trabajo que debe realizar.
  - Aclimatación al calor: ajustes fisiológicos y psicológicos que se producen en el individuo durante la primera semana de exposición a condiciones ambientales calurosas. Implica incorporación gradual del trabajador a la tarea expuesta al calor. La aclimatación desaparece en tan sólo una semana.

- **Asegurar una reposición puntual de los líquidos y electrolitos perdidos:**
  - Acceso a agua potable fresca o recibir agua una vez cada hora, o con más frecuencia si las condiciones imponen un estrés mayor. Es recomendable que los trabajadores beban frecuentemente pequeñas cantidades de agua.
  - Los recipientes de agua deben mantenerse a la sombra o en un lugar fresco a unos 15 °C.
  - Es mejor ofrecer agua o bebidas aromatizadas diluidas y evitar las bebidas carbónicas, con cafeína o con altas concentraciones de azúcar o sal. Es recomendable proporcionar agua potable salada con una concentración del 0,1 % (1 g de Sal por litro de agua). Así mismo no se deben tomar bebidas alcohólicas.
  - Realizar una dieta equilibrada. Se debe sazonar adecuadamente las comidas, fundamentalmente en épocas de calor.



- **Modificar las prácticas de trabajo para reducir la carga de calor por esfuerzo**
- **Organización del trabajo. Realizar las tareas más pesadas en las horas de menos calor. Realizar pausas de recuperación**
- **Ropa de trabajo ligera que permita la transpiración**
- **Información a los trabajadores**
- **Vigilancia de la salud**

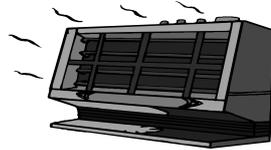
## EXPOSICIÓN AL FRÍO

### RIESGOS

- **Congelación periférica** de mejillas, nariz, orejas y dedos de manos y pies.
- **Pie de trinchera**, por exposición crónica al frío (inmersión prolongada en agua fría con calzado ajustado).
- **Hipotermia o pérdida de calor corporal**, cuyos principales síntomas son: comportamiento extravagante, lentitud general y letargia, incapacidad para mantener el ritmo de trabajo, pérdida de conciencia.



Sentir dolor en las extremidades puede ser el primer síntoma o aviso de peligro ante el estrés por frío. Durante la exposición al frío, se tiritá al máximo cuando la temperatura del cuerpo ha descendido a 35 °C.



## MEDIDAS PREVENTIVAS

- **Ropa de trabajo y equipos de protección**

Si la temperatura desciende por debajo de los 16 °C para trabajo sedentario, 4 °C para trabajo ligero y 7 °C para trabajo moderado, sin que se requiera destreza manual, los trabajadores usarán guantes.

Si el trabajo se realiza en un medio ambiente a o por debajo de 4 °C, hay que proveer protección corporal total adicional. Los trabajadores llevarán ropa protectora adecuada para el nivel de frío y la actividad física.

Cuando el trabajo que se realice sea ligero y la ropa que lleve puesta el trabajador pueda mojarse, la capa exterior de ropa que se use debe ser de un tipo impermeable al agua. Cuando el trabajo sea más fuerte, la capa exterior de ropa debe ser hidrófuga, debiendo el trabajador cambiarse de ropa cuando ésta se moje. Las prendas exteriores han de permitir una fácil ventilación con el fin de impedir que las capas internas se mojen con el sudor. Se deben usar botas impermeables que eviten la absorción de la humedad. Debe cumplir los requisitos establecidos por el R.D. 1407/92, como certificado CE (por un Organismo Notificado), declaración CE de Conformidad, sistema de calidad CE por parte del fabricante y folleto informativo.



- **Régimen de calentamiento en el trabajo**

Si el trabajo se realiza a la intemperie de manera continuada a una temperatura equivalente de enfriamiento de o por debajo de - 7 °C, en las proximidades se dispondrán refugios o se permitirá acudir a los trabajadores a algún local provisto de calefacción a intervalos regulares de tiempo.

- **Hidratación y nutrición**

Es importante que se ingieran sopas y bebidas dulces calientes. Por sus efectos diuréticos se debe limitar la toma de café, así mismo no se deben tomar bebidas alcohólicas durante la realización de estos trabajos, pues produce una dilatación de los vasos sanguíneos con la consiguiente pérdida adicional del calor corporal.



- **Organización del trabajo. Realizar los trabajos al aire libre en la franja horaria de mayor temperatura ambiente**
- **Información a los trabajadores**
- **Vigilancia de la salud**

## EXPOSICIÓN A RADIACIÓN SOLAR

### RIESGOS

Especialmente a la radiación ultravioleta, cuyas principales consecuencias son:

- **Eritema o “quemadura solar”**.
- **Fotosensibilización**. El tratamiento con ciertos medicamentos y la aplicación tópica de determinados productos, pueden producir un efecto sensibilizante.
- **Efectos retardados**. La exposición crónica a la luz solar, especialmente a UVB, acelera el envejecimiento de la piel e incrementa el riesgo de cáncer de piel.
- **Lesiones en los ojos** (Fotoqueratitis, fotoconjuntivitis, efectos crónicos...).

### MEDIDAS PREVENTIVAS

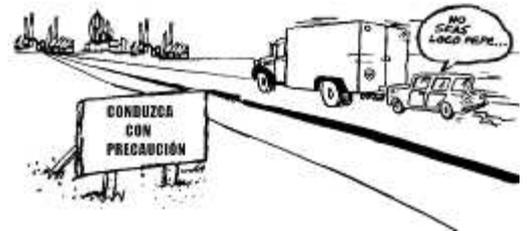
- **Ropa de trabajo y equipos de protección**  
Utilizar ropa apropiada de tejido tupido y, lo que es más importante, un cubrecabezas (en los casos en los que esto sea posible) con ala para reducir aún más la exposición de la cara y el cuello.  
Para reducir más la exposición pueden aplicarse filtros solares a la piel expuesta. Cuando se trabaje en terrenos nevados o zonas de mucho sol, también es necesario utilizar gafas, guantes y cremas protectoras frente a la radiación ultravioleta.
- **Aclimatación gradual** para favorecer la pigmentación y bronceado de la piel, como protección natural.
- **Periodos de descanso**: Se deben imponer unos ciclos obligatorios de trabajo y descanso. La empresa especifica la duración de los periodos de trabajo, la duración de los periodos de descanso y el número de veces que este ciclo tiene que repetirse. Deben disponer de sombra y se les deben proporcionar todas las medidas protectoras necesarias antes indicadas.
- **Información a los trabajadores**
- **Vigilancia de la salud**



## RECOMENDACIONES BÁSICAS DE SEGURIDAD VIAL

### NORMAS DE SEGURIDAD PARA CONDUCTORES

- Respete en todo momento las señales de circulación, aun conociendo la carretera.
- Extreme las precauciones cuando se encuentre:
  - Un cruce de carreteras.
  - Cambios de rasante.
  - Curvas con escasa visibilidad.
  - Pasos a nivel.



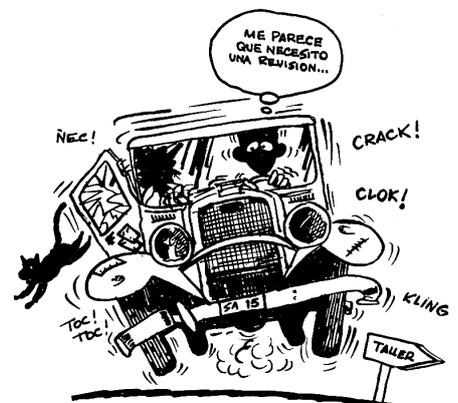
- Si se encuentra con un banco de niebla, circule lentamente, utilizando las luces antiniebla (traseras y delanteras) y sin hacer uso de las "largas", ya que éstas pueden deslumbrarle.
- Cuando el viento sople con fuerza, modere su velocidad, agarre el volante con ambas manos de forma firme y evite movimientos bruscos.
- En caso de lluvia, reduzca la velocidad y emplee los frenos lo menos posible. Si la lluvia es muy fuerte y el limpiaparabrisas no garantiza una buena visibilidad, detenga el coche en lugar seguro y espere hasta que amaine.
- Si debe circular sobre hielo, utilice el embrague y el freno de forma suave, mantenga la dirección firme y en caso necesario haga uso de las cadenas.

### VEHÍCULOS

- Cuide en todo momento el estado de su vehículo, no sólo cuando deba realizar largos desplazamientos.
- Recuerde pasar la ITV obligatoria o voluntariamente, ya sea por la edad del automóvil o por haber sufrido un accidente que haya podido afectar al motor, transmisión o bastidor.

En cualquier caso preste siempre atención a:

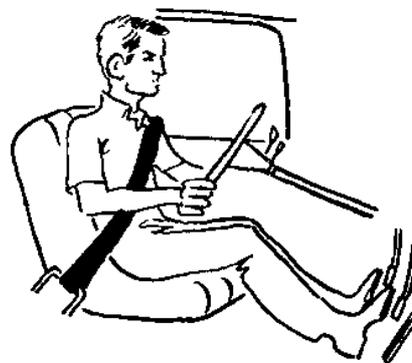
- **Los sistemas de seguridad activa**
  - El estado de los neumáticos (deformaciones, desgaste y presión).
  - El correcto funcionamiento de la dirección.
  - Las posibles anomalías de la suspensión (amortiguadores).
  - La efectividad de los frenos (discos, pastillas, tambores, zapatas, latiguillos, bombines y líquido).
  - El correcto funcionamiento, reglaje y limpieza de todas las lámparas que conforman el alumbrado.
  - El posible deterioro de los limpiaparabrisas.



- **Los sistemas de seguridad pasiva**  
El estado y correcto funcionamiento de los cinturones de seguridad, airbag, chasis y carrocería
- **Otros sistemas**  
El buen estado del motor, la transmisión y la batería.

## EN RELACIÓN AL FACTOR HUMANO

- Cuando deba maniobrar, señalice con suficiente antelación su intención y compruebe que los demás se han percatado de su advertencia.
- Los adelantamientos son la maniobra de mayor peligrosidad: avise de su intención y cerciórese que puede hacerlo con total seguridad y en el menor tiempo posible.
- Si va a ser adelantado, no incremente su velocidad y facilite el adelantamiento.
- No se detenga de forma repentina. Señálcelo con antelación y no dificulte la circulación.
- Respete los semáforos y recuerde que:
  - La luz amarilla nos indica que debemos parar, no que todavía podemos pasar.
  - Debe esperar a que los peatones hayan alcanzado la acera para avanzar, aunque el semáforo ya esté verde



- Cuando conduzca de noche, realice correctamente los cambios de luces, procurando no deslumbrar a los demás.
- No olvide que el cinturón de seguridad no es una opción voluntaria. Hábituese a utilizarlo en cualquier trayecto.
- El alcohol, incluso ingerido en pequeñas cantidades, influye negativamente en la conducción. Recuerde que el mayor peligro de accidente grave se da cuando el grado de alcoholemia es intermedio, debido al estado de euforia en el que se encuentra el conductor.
- Muchos medicamentos pueden ser peligrosos a la hora de conducir. No se automedique y lea siempre los prospectos.
- En caso de viajes largos, descanse cada dos horas aproximadamente, tome bebidas refrescantes y comidas ligeras que no favorezcan el sueño.
- No lance ningún objeto por la ventanilla, puede provocar un accidente o un incendio si se trata de colillas.
- Recuerde conducir con tranquilidad:
  - No se fije una hora de llegada.
  - No se deje influir por el hecho de que otros vayan a mayor velocidad.
  - No es bueno destacar, ni por ir demasiado rápido, ni demasiado despacio.
  - Comprenda las advertencias y los errores de los demás.



## **CUMPLIR LAS NORMAS DE CIRCULACIÓN NO SÓLO EVITA SANCIONES: EVITA ACCIDENTES**

- **Ciclomotores y motocicletas**
  - Utilice un casco reglamentario, puede salvarle la vida.
  - No aproveche la movilidad de su vehículo para provocar situaciones de riesgo en los embotellamientos y semáforos.
  - Tenga siempre presente que cualquier colisión puede transformarse en un accidente grave.
- **Camiones**
  - No cargue el vehículo con un peso mayor al que tenga asignado. Reparta el peso de la carga y asegure su estabilidad
  - El transporte de mercancías peligrosas debe cumplir lo especificado en el TPC.
  - Tenga siempre en cuenta que su vehículo es una máquina pesada, peligrosa y poco maniobrable.

## **NORMAS DE SEGURIDAD PARA PEATONES**

- **En núcleos urbanos**
  - Las normas de circulación también afectan a los peatones. Respete las señales, los semáforos y las indicaciones de los agentes.
  - Cruce, perpendicular a la acera y siempre que pueda, utilizando los pasos de peatones.
  - Preste atención a las entradas y salidas de los garajes.
- **En carreteras**
  - Camine siempre por la izquierda, ya que de esta forma verá aproximarse a los vehículos de frente.
  - Si van varias personas juntas, caminen en hilera.
  - No lleve animales sueltos, pueden ser atropellados y causar accidentes.
  - Si camina de noche por una carretera, colóquese alguna prenda reflectante o bien lleve una linterna.

## RIESGOS Y RECOMENDACIONES DE PREVENCIÓN FRENTE A AGENTES BIOLÓGICOS



### EXPOSICIÓN

Se entiende por exposición a agentes biológicos la presencia de estos en el entorno laboral que implica el contacto de dichos agentes con el trabajador por cualquiera de las vías de entrada al organismo.

### IDENTIFICACIÓN

La exposición o posible exposición a los agentes biológicos se pueden dar en el ámbito laboral en dos grandes grupos de actividades.

- Exposición derivada de una **actividad laboral con intención deliberada de utilizar o manipular un agente biológico**, lo que constituye el propósito principal del trabajo. Es decir, el cultivo, la manipulación o la concentración de agentes biológicos ya sea a niveles industriales o experimentales, o con fines de investigación, comercial o terapéutico.
  - Los laboratorios de diagnóstico microbiológico.
  - Laboratorios de investigación.
  - Las industrias biotecnológicas.
  
- Exposición derivada de una actividad laboral que no implica una intención deliberada de utilizar o de manipular un agente biológico, pero que puede conducir a la exposición. En estos casos se trata de una exposición potencial a agentes biológicos ya que la exposición es incidental al propósito principal del trabajo.
  - Trabajos en centros de producción de alimentos.
  - Trabajos agrarios.
  - Actividades en las que existe contacto con animales o con productos de origen animal.
  - Trabajos de asistencia sanitaria, comprendidos los desarrollados en servicios de aislamiento y de anatomía patológica.
  - Trabajos en laboratorios clínicos, veterinarios, de diagnóstico y de investigación, con exclusión de los laboratorios de diagnóstico microbiológico.
  - Trabajos en unidades de eliminación de residuos.
  - Trabajos en instalaciones depuradoras de aguas residuales.

## DEFINICIONES

**Agentes biológicos:** microorganismos, con inclusión de los genéticamente modificados, cultivos celulares y endoparásitos humanos, susceptibles de originar cualquier tipo de infección, alergia o toxicidad.

**Microorganismo:** toda entidad microbiológica, celular o no, capaz de reproducirse o de transferir material genético.

**Cultivo celular:** el resultado del crecimiento “in vitro” de células obtenidas de organismos multicelulares.

## CLASIFICACIÓN

Según la legislación actual, los agentes biológicos potencialmente presentes en los puestos de trabajo corresponderían a los siguientes grupos:

**AGENTES DE GRUPO 1.-** Aquellos cuya acción resulta poco probable que cause enfermedades en el hombre

**AGENTES DE GRUPO 2.-** Aquellos que pueden causar enfermedades en el hombre, difícilmente propagable, y para los que existen tratamientos preventivo y curativo eficaces

**AGENTES DE GRUPO 3.-** Pueden causar enfermedades graves en el hombre, es probable su propagación, pero suelen existir tratamientos preventivo y curativo eficaces.



Se debe conocer por qué vía se incorporan al organismo:

- Respiratoria (a través del aire)
- Dérmica (por contacto)
- Digestiva (malos hábitos higiénicos)
- Parenteral (cortes, pinchazos, a través de heridas)

## ¿DE QUÉ DEPENDE LA SITUACIÓN DE RIESGO?

- De la potencial presencia de los agentes biológicos.
- De la gravedad de su acción.
- De las medidas de prevención adoptadas.

## PRESENCIA

En las actividades laborales desarrolladas, sin intención deliberada de manipular agentes biológicos, la posible exposición a los agentes biológicos viene determinada por la incertidumbre de la presencia de agentes biológicos en los medios con los que se trabaja (pacientes, animales, productos de origen animal, materia orgánica, aguas residuales, etc...), en los materiales o instrumentales que se manejan o en los residuos generados.

## MEDIDAS DE PREVENCIÓN

Dependiendo del tipo de actividad desarrollada, del grupo de riesgo al que pertenezca el agente, de la vía de penetración por la que se incorpore al organismo, y de que existan o no tratamientos preventivos, serán todas aquellas que reduzcan los efectos negativos al mínimo posible para el trabajador expuesto.

El conocimiento de todos los factores que pueden influir en la posible exposición a los agentes biológicos en los puestos de trabajo, nos permitirá establecer las medidas de control más adecuadas que nos sirvan para evitar o minimizar el riesgo de exposición a los agentes biológicos.

Para establecer las medidas y sistemas de control frente al riesgo biológico, nos podemos basar en diferentes criterios de referencia:

- Criterios Normativos.
- Criterios de Bioseguridad.
- Precauciones Universales.

Con los anteriores criterios de referencia, se pueden establecer diferentes medidas de control del riesgo biológico que se pueden integrar en los siguientes apartados:

- Medidas de contención en los recintos de trabajo e instalaciones.
- Equipos y material de Seguridad.
- Medidas de control en los procedimientos de trabajo.
- Gestión de Residuos.
- Equipos de Protección individual.
- Medidas Higiénicas.
- Formación e Información en materia de Seguridad y Salud laboral.
- Vigilancia de la Salud.



En resumen, las medidas preventivas a aplicar, entre otras, podrían ser las que se indican a continuación, no obstante la diversidad de situaciones que en la práctica pueden plantearse, han de ser adecuados y/o completados, entre otros, en base a los resultados de la evaluación de riesgos:

- Disponer de procedimientos seguros para la ejecución de tareas en las que se prevea exposición a agentes biológicos.
- Disponer de lavabos suficientes dotados de detergentes antisépticos y toallas desechables.
- Proteger heridas
- Disponer de tiempo suficiente para el aseo personal antes de comer y antes de abandonar el trabajo.
- Lavado de manos incluso después de utilizar guantes.
- No comer, beber o fumar fuera de las áreas destinadas al efecto, nunca en los lugares donde se desarrollen tareas con posible riesgo biológico.
- Utilizar EPIs adecuados.
- No mezclar ropa de trabajo y calle.
- Contar con pautas de actuación para intervención en primeros auxilios y emergencias.
- Formar sobre los riesgos derivados de la ejecución del trabajo.
- Informar sobre procedimientos adecuados para la minimización del riesgo (Medidas Preventivas, EPI's, etc...).
- Utilizar sistemas de bioseguridad en el material cortante y punzante.
- En laboratorios, seguir pautas marcadas por la Reglamentación sobre BPL (Buenas Prácticas de Laboratorio).
- Disponer de programas para gestión del control de plagas.
- Lavado de ropa de trabajo.
- Vigilancia de la Salud adecuada.
- Establecer campañas de vacunación que prescriba el servicio médico competente.



## LEGISLACIÓN

- Real Decreto 664/1997 de 12 de mayo, sobre protección de los trabajadores contra los riesgos relacionados con la exposición a agentes biológicos durante el trabajo.
- Guía Técnica para la evaluación y la prevención de los riesgos relacionados con la exposición a agentes biológicos. I.N.S.H.T.
- Orden ESS/1451/2013, de 29 de julio, por la que se establecen disposiciones para la prevención de lesiones causadas por instrumentos cortantes y punzantes en el sector sanitario y hospitalario.

## PREVENCIÓN DE LESIONES EN TAREAS QUE IMPLICAN APLICACIÓN DE FUERZAS



En las tareas realizadas en el puesto de trabajo es frecuente encontrarse con numerosas acciones que requieren esfuerzos musculares más o menos intensos. Estos causan tensión sobre el sistema musculoesquelético. Las tensiones indeseables en músculos, tendones, articulaciones, etc., dan lugar a la aparición de incomodidad, fatiga y, por último, posibles trastornos musculoesqueléticos.

Por ello es necesario controlar estos riesgos para la salud optimizando las fuerzas requeridas, teniendo en cuenta los factores que influyen en su aparición: frecuencia, la duración, intensidad, postura de ejecución y variación de los esfuerzos.

### ¿POR QUÉ SE PRODUCEN ESTAS LESIONES?.

Los huesos, músculos y articulaciones pueden dañarse si se someten a esfuerzos superiores a los que en principio están preparados para resistir o si estos esfuerzos son muy repetidos.

Los trastornos ocasionados por la aplicación de fuerza no sólo están relacionados con la magnitud de la fuerza aplicada, sino que también influyen en su aparición otro grupo de factores de riesgo como son la velocidad del movimiento, la duración de la acción, la frecuencia, la postura, etc.

Podemos encontrar ejemplos de aplicación de fuerzas en tareas como empuje y tracción de elementos de distinto peso y volumen, o en tareas realizadas con los brazos (accionamiento de palancas, volantes,..), manos (sostenimiento y uso de herramientas manuales), dedos, pies, etc., (accionamiento de gatillos, pedales, etc.).



### ¿QUÉ PODEMOS HACER PARA EVITAR LESIONES EN LA APLICACIÓN DE FUERZA?.

- Evaluar el trabajo.

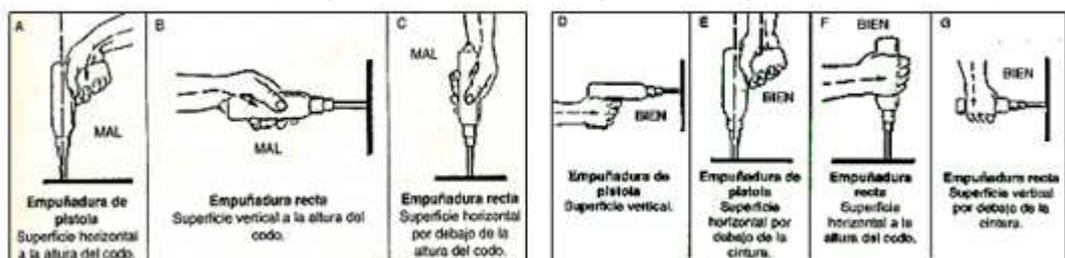
Cuando nos disponemos a realizar una tarea en la que prevemos que puede ser necesario realizar esfuerzos musculares, debemos tener en cuenta una serie de aspectos:

- Fuerza necesaria. Buscar elementos de ayuda, herramientas motorizadas, palancas, apoyos extras u otros elementos que eviten el empleo de fuerza o, al menos, la disminuyan considerablemente.

- Duración de la tarea. Si la duración de la tarea supera la capacidad física o puede producir fatiga considerable, se procura repartir la tarea en varios periodos alternados con periodos de descanso o realización de otras tareas de menor intensidad.
- Repetitividad. Si la repetición de acciones es elevada (en cualquier caso, mayor a 2 veces por minuto) se procurará disminuir el número de repeticiones o alargarlas en el tiempo
- Postura necesaria. La postura a mantener mientras se realice el esfuerzo muscular será lo más neutra posible (muñecas sin girar o flexionar, brazos pegados al cuerpo, codos a 90º, tronco erguido). Cuanto mayor sea el esfuerzo a realizar, mejor debe ser la postura de la articulación implicada.
- Necesidad de ayuda. Valora la posibilidad de solicitar ayuda de otras personas para realizar tareas de elevada exigencia o que la postura sea muy forzada para una sola persona. Tened en cuenta que el esfuerzo no se multiplica proporcionalmente al número de trabajadores y que el esfuerzo tiene que ser coordinado para optimizar el resultado.



- Realizar los esfuerzos adoptando las siguientes medidas preventivas:
  - Trata de disminuir el esfuerzo reduciendo la fuerza a aplicar. Por ejemplo, en tareas de empuje y tracción prestar especial atención a los medios utilizados, a los elementos de rodadura y a su estado de conservación, a la superficie de desplazamiento, etc. En fuerzas manuales, por ejemplo, cuidar que la herramienta empleada se adapta a la tarea a realizar, su estado de conservación, etc.
  - Reduce el tiempo durante el que se aplica fuerzas en las tareas. Por ejemplo, alternando tareas que requieran fuerza con las que no, realizar pausas, no realizar esfuerzos muy intensos durante periodos superiores a 6 segundos, etc. Deben aplicarse al objeto fuerzas continuas suaves, evitando las sacudidas, golpes o tirones y las fuerzas de larga duración; también deben evitarse fuerzas sostenidas, ya que aumentan el riesgo de fatiga muscular y de todo el cuerpo. No siempre es recomendable acumular varias unidades para realizar un único esfuerzo y así reducir la frecuencia, dado que se incrementará el nivel requerido, que es otro factor de riesgo.
  - Evitar aplicar fuerza en postura forzada, por ejemplo empleando herramientas con un diseño adecuado, empleando herramientas para el uso que están destinadas, etc.



- En tareas de empuje y tracción, evitar realizar fuerza en postura forzada de tronco y brazos, mediante el empleo de agarres a una altura adecuada, ubicación de elementos sobre superficies de trabajo, etc. Un pavimento de superficie lisa, unas ruedas grandes y adecuadas y un correcto mantenimiento reducen considerablemente las fuerzas necesarias para su desplazamiento.
- Siempre que sea posible, movilizaremos los objetos empujando ya que, de esta forma, podremos adoptar una postura correcta de tronco y brazos. Se debe evitar las posturas de torsión, inclinación lateral, y flexión del tronco, ya que aumentan el riesgo de lesión
- Tratar de disminuir la frecuencia de acciones que requieren aplicar fuerza, por ejemplo, empleando herramientas eléctricas, neumáticas, etc.
- El objeto debe tener unas asas o mango adecuados, con buena adherencia, ser estable o estar equilibrado, no impedir la visibilidad de quien lo maneja, no provocar riesgos de cortes o pinchazos (o utilizar equipos de protección individual adecuados para evitarlos) y las partes móviles (ruedas, manillares, volantes) deben estar en condiciones de mantenimiento adecuadas evitando fricción excesiva y un esfuerzo adicional.
- Habilitar espacio suficiente para poder realizar las tareas de empuje y tracción con suficientes garantías.
- Es recomendable que los controles se puedan actuar con movimientos lentos o incluso estáticos. El uso de multiplicadores mecánicos o el rediseño del control para evitar los movimientos rápidos son algunas de las medidas recomendables.
- En el transporte de cargas, empujar carretillas, contenedores, etc., comprobar previamente el recorrido, para que no existan obstáculos, desniveles, suelos resbaladizos, etc.
- Respecto de la dirección del movimiento, con las manos es mejor ejercer la fuerza hacia abajo que hacia arriba y hacia dentro que hacia fuera. En el caso de extremidad inferior se tiene mayor capacidad de ejercer fuerza con el movimiento de toda la pierna, en vez de moviendo únicamente el tobillo.



Acción de extremidad inferior con apoyo de tobillo o con toda la pierna

- Si se puede, se utiliza todo el cuerpo para empujar objetos, con buen apoyo de pies y piernas y brazos estirados.

## EXPOSICIÓN LABORAL A RUIDO

El ruido acompaña a la gran mayoría de sectores económicos. La exposición al mismo puede ser fuente de molestias y de enfermedades incapacitantes por lo que la prevención de estos efectos debe abordarse a todos los niveles.

### DEFINICIONES

**Ruido** es todo sonido desagradable que se presenta con una cierta intensidad. El sonido es una vibración mecánica que se transmite a través del aire y también a través de objetos sólidos (paredes, equipos de trabajo, etc.). Los sonidos se pueden definir tanto por su frecuencia (graves o agudos) como por su nivel, expresado en decibelios. Los decibelios no siguen una escala lineal, así debemos tener presente que **una diferencia de 3 dB entre el ruido emitido por dos máquinas implica que una máquina emite el doble de energía acústica que la otra.**



La exposición al ruido puede provocar **pérdida auditiva** (sordera) ya sea de forma gradual como de forma inmediata (por exposición a niveles muy elevados de ruido, como por ejemplo el ruido generado por explosiones controladas en una mina). Los efectos de la exposición a ruido son mayores cuanto mayor es el nivel de ruido existente en el puesto de trabajo y cuanto más tiempo se pasa en el puesto de trabajo.

**La pérdida auditiva es permanente e irreversible y supone una lesión incapacitante que condiciona y limita la comunicación con nuestro entorno.**



El ruido puede causar otros efectos como son la aparición de pitidos (tinnitus), la afectación del sueño y alterar el nivel de atención hecho que podría tener una influencia negativa en términos de vista de seguridad: **en un ambiente ruidoso es más difícil concentrarse y se incrementa el riesgo de sufrir un accidente.** De igual forma, en presencia de ruido es más difícil percibir situaciones peligrosas: oír una carretilla que se acerca o percibir señales acústicas de emergencia.

### FUENTES DE EXPOSICIÓN

En la gran mayoría de sectores económicos puede haber puestos de trabajo con una exposición significativa a ruido ya sea generado por equipos de trabajo concretos (p. ej. un aspirador industrial) o por instalaciones y características de la actividad desarrollada por la empresa (p. ej. trabajos en la zona de pistas de un aeropuerto). En general, se considera que existe riesgo por exposición a ruido en aquellos puestos en los que hay que gritar para que me oiga un compañero que está a 2 metros de distancia.

Por otra parte, existen focos de ruido que pueden causar daño de una forma inmediata; son aquellos debidos a impactos (pico): golpes de metal con metal (p.ej. prensas), disparos, explosiones, uso de herramientas neumáticas de impacto (p. ej. clavadoras).

## REGLAMENTACIÓN APLICABLE

La legislación española sobre prevención de riesgos laborales incluye un Real Decreto específico sobre el control de los riesgos derivados de la exposición a ruido (Real Decreto 286 /2006). Esta norma establece la necesidad de que el empresario adopte una serie de medidas para reducir la exposición a ruido al mínimo posible.



Riesgo por exposición a niveles elevados de ruido



Uso obligatorio de protección auditiva

## CONTROL DE LA EXPOSICIÓN

Las medidas a adoptar para controlar la exposición al ruido varían en función de los niveles presentes en el puesto de trabajo. Así, tanto para exposiciones continuas a ruido como para exposiciones a niveles de pico se establecen unos niveles de acción y unos valores límite. Estos valores límite no se pueden superar ni tan siquiera cuando se utilice protección auditiva.

Entre las medidas que se deben aplicar en cada rango de nivel de ruido podemos encontrar, entre otras, la **selección de métodos y equipos de trabajo poco ruidosos**, el **control técnico del ruido en equipos** y lugares de trabajo, la **formación e información de los trabajadores**, el **control médico periódico** y, como último recurso, la utilización de equipos de protección auditiva.

En la siguiente figura se recogen las medidas a adoptar en la empresa en función de los niveles de ruido existentes en cada puesto de trabajo.

	NIVEL DIARIO EQUIVALENTE $L_{Aeq,d}$ (dBA) / NIVEL DE PICO $L_{PICO}$ (dBC)		
	SUPERIOR A 80 / 135	SUPERIOR A 85 / 137	SUPERIOR A 87 / 140 (*)
Evaluación higiénica	TRIENAL	ANUAL	---
Formación e información	SÍ	SÍ	---
Acceso a evaluaciones y resultados	SÍ	SÍ	---
Control médico inicial	SÍ	SÍ	---
Control médico periódico	AL MENOS CADA 5 AÑOS	AL MENOS CADA 3 AÑOS	---
Suministro de protección auditiva	SÍ	SÍ	---
Utilización de protección auditiva	SE FOMENTARÁ	OBLIGATORIA	---
Señalización, delimitación de zonas y limitación de acceso	---	SÍ	---
Programa de medidas técnicas y organizativas	---	SÍ	---
Adopción de medidas para reducir la exposición, determinación de las razones de la sobreexposición, comunicación a los delegados de prevención	---	---	De forma inmediata

(\*) Considerando la protección auditiva utilizada por los trabajadores

## ¿QUÉ PUEDO HACER PARA EVITAR LOS RIESGOS GENERADOS POR EL RUIDO?



- **Utilizar de forma adecuada los equipos y útiles de trabajo;** no usarlos para tareas distintas para las que están diseñados (p. ej. usar el aire comprimido para limpiarse la ropa).
- **Cuidar y controlar el buen estado de cabinas, cerramientos y otros sistemas de control de ruido** que por falta de mantenimiento o uso pueden producir una mayor exposición a ruido.
- **Comunicar al responsable directo cualquier avería, disfunción o situación que suponga la generación de ruido adicional** en el puesto de trabajo.
- **Evitar exposiciones innecesarias** a elevados niveles de ruido, por ejemplo al permanecer en zonas ruidosas ajenas a las tareas encomendadas.
- **Seguir las indicaciones de los fabricantes de los protectores auditivos** disponibles en cuanto a su uso, almacenamiento, mantenimiento y limpieza.
- **Usar de forma continuada los protectores auditivos en las zonas donde haya elevados niveles de ruido.** Retirarse los protectores momentáneamente puede suponer exposiciones igualmente dañinas.



## ESTRÉS LABORAL

*“El estrés laboral es el conjunto de reacciones emocionales, cognitivas, fisiológicas y del comportamiento frente a determinados aspectos adversos o nocivos de la organización, el contenido o el entorno. Se caracteriza por los altos niveles de excitación y angustia, con la sensación de no poder hacer nada frente a la situación.” DGEAS de la Comisión Europea”.*

Las personas experimentan estrés cuando sienten que existe un desequilibrio entre lo que se les pide y los recursos personales y del entorno que poseen para hacer frente a esa demanda.

### MANIFESTACIONES DEL ESTRÉS

- **Plano emocional:** reacciones de ansiedad, depresión, sentimientos de desesperanza y desamparo.
- **Plano cognitivo:** problemas de concentración, dificultad para aprender, sintetizar, ser creativos. (Estos problemas pueden convertirse en una disfunción)
- **Plano conductual:** pueden aparecer comportamientos nocivos para la salud como abuso de alcohol, tabaco, estimulantes... También Pueden aparecer conductas violentas o antisociales.
- **Plano fisiológico:** alteraciones digestivas, respiratorias, cardiovasculares, de la piel, en el sistema inmunitario, y en el sistema músculo-esquelético (dolores espalda, contracturas...).

Además de estas consecuencias, el estrés relacionado con el trabajo puede agravar cualquier enfermedad (el estrés afecta al sistema inmunológico), sea cual sea su causa principal.

### LAS CAUSAS DEL ESTRÉS

Existen dos tipos de factores del ambiente laboral que pueden causar estrés: riesgos físicos (ruido, temperatura, falta de iluminación...) y riesgos psicosociales (aspectos del diseño, gestión y organización del trabajo).

Los **factores laborales** que pueden causar estrés pueden dividirse en dos grupos:

### CONTEXTO LABORAL

- Mala comunicación.
- Ambigüedad y conflicto de funciones.
- Inseguridad laboral y profesional.
- Poca participación en la toma de decisiones.
- Falta de control sobre el trabajo.
- Aislamiento social y físico.

### CONTENIDO LABORAL

- Problemas para disponer del material, equipos adecuados.
- Falta de variedad en las tareas.
- Ciclos de trabajo breves.
- Sobrecarga o infracarga de tarea.
- Elevado ritmo de trabajo.
- Falta de control sobre el trabajo.
- Trabajo a turnos y nocturnidad.

Sin embargo, las personas no vivimos aisladas de nuestro entorno por lo que además de afectarnos estos factores laborales, muchos otros aspectos de nuestras vidas pueden estar influyendo en la aparición del estrés:

### **FACTORES SOCIALES**

A lo largo de nuestras vidas, van ocurriendo acontecimientos que nos obligan a readaptarnos continuamente (pérdidas, divorcios, evolución familiar...).

### **FACTORES INDIVIDUALES**

Al igual que existen diferencias entre las personas, también existen diferencias individuales en la forma de interpretar y valorar las situaciones y estímulos como estresantes.

El que definamos una situación como estresante dependerá del tipo de valoración que hagamos de ese estímulo o hecho determinado y de los recursos propios de afrontamiento que tengamos.

En esta valoración están influyendo nuestras actitudes y creencias personales, es decir, nuestra manera de ver el mundo. Para unas personas puede ser muy estresante el tener que tratar con clientes y para otras puede serlo el trabajar con ordenadores.

El tipo de personalidad es un factor que está modulando nuestras reacciones al estrés. Nuestros hábitos de vida, nuestra manera de afrontar las cosas, autoestima, etc., están mediando entre la situación estresante y nuestra reacción ante ella.

Existe un tipo de personalidad que tiene una mayor probabilidad de padecer estrés, es la Personalidad Tipo A. Este tipo de personas se identifican por las siguientes características: Controlador, Competitivo, Hostil, Dependiente del trabajo, Suspica, Apremiado y apremiante de tiempo.

### **FACTORES ENTORNO FÍSICO**

Son factores ambientales que se convierten en estresores dentro de nuestra vida cotidiana como la contaminación, exceso de ruido ambiental, dificultades de transporte, etc.

### **PREVENCIÓN DEL ESTRÉS**

#### **A nivel de empresa:**

- Reordenación de tareas.
- Medidas organizativas, ergonómicas y medio ambientales.
- Promover la participación.
- Comunicación (interna y operativa).
- Formación e información apropiada.
- Mejorar la capacidad para afrontar situaciones estresantes, etc.
- Fomentar la toma de decisiones, la transmisión de la información y las relaciones interpersonales.
- Comunicar con eficacia.
- Resolver los problemas.

**A nivel individual:**

- Desarrollo de conductas que eliminen la fuente de estrés, que neutralicen las consecuencias negativas del mismo.
- Entrenamiento en solución de problemas.
- Estrategias de asertividad.
- Manejo eficaz del tiempo.
- Desconectar del trabajo fuera de la jornada laboral.
- Practicar técnicas de relajación.
- Tomar pequeños descansos durante la jornada (5' / h.)
- Marcarse objetivos reales y factibles de conseguir.
- Tomar decisiones y autoafirmarse.
- Utilizar el pensamiento crítico.

**CONSEJOS PARA REDUCIR EL ESTRÉS****A nivel de la empresa:**

- *Diseñar horarios de trabajo para que no entren en conflicto con las exigencias y responsabilidades no relacionadas con el trabajo.*
- *Permitir que los trabajadores tomen parte en las decisiones o actuaciones que afecten a sus puestos de trabajo.*
- *Asegurarse de que las tareas sean compatibles con las capacidades y recursos del trabajador y prever un tiempo de recuperación en el caso de tareas especialmente arduas, físicas y mentales.*
- *Diseñar las tareas para que tengan sentido, y den oportunidad de poner en práctica los conocimientos.*
- *Definir claramente los roles y responsabilidades en el trabajo.*
- *Dar oportunidad de interacción social.*
- *Evitar ambigüedad en cuestiones como la seguridad del empleo y el desarrollo de la carrera; potenciar el aprendizaje permanente y la empleabilidad.*

**A nivel personal:**

- *Aprenda a reconocer cuáles son sus reacciones al estrés.*
- *Identifique las fuentes u origen de su estrés y no se deje acelerar por las pequeñas preocupaciones*
- *No se atormente por los "y si... y no pierda la cabeza por lo que no tiene remedio, ya son cosas del pasado.*
- *Busque compensaciones (familia, trabajo, etc.).*
- *Dé y acepte apoyo social.*
- *Sea realista y evite luchar contra molinos de viento.*
- *Haga ejercicio físico para descargar la energía contenida por el estrés.*

## RECOMENDACIONES: IDENTIFICAR LOS RIESGOS DE LOS PRODUCTOS QUÍMICOS



### INTRODUCCIÓN.

Identificar los riesgos de los productos químicos que utilizamos es una acción prioritaria e imprescindible para realizar un trabajo seguro con ellos.

Actualmente, la reglamentación española, basada en la normativa comunitaria, obliga a los fabricantes o distribuidores de productos químicos peligrosos, ya sean sustancias o preparados, a suministrar al usuario profesional información sobre los riesgos que generan los productos. Esta información se suministra a través de:

- El etiquetado obligatorio de los envases de los productos químicos, incluyendo información sobre los riesgos y medidas de seguridad básicas a adoptar
- Hoja de seguridad de los productos químicos que el proveedor debe poner a disposición del usuario profesional.

### IDENTIFICACIÓN DE RIESGOS A TRAVÉS DE LA ETIQUETA.

La etiqueta del envase original de un producto químico peligroso debe disponer de la siguiente información mínima:

- Datos sobre la denominación del producto y, si lo poseen, nº identificación y "etiqueta CEE"
- Datos sobre el fabricante o proveedor.
- Pictogramas e indicaciones de peligro (máximo dos por etiqueta)
- Frases estandarizadas de los riesgos específicos del producto (frases R) y consejos de prudencia (frases S).

La etiqueta es un primer nivel de información concisa, pero clara, que nos aporta la información necesaria para planificar las acciones preventivas básicas.



TIPOS DE PICTOGRAMAS.

### RIESGOS INTRÍNSECOS.

- **Explosivos:** Pueden explosionar bajo el efecto de una llama, choques, chispas o fricción.
- **Comburentes:** Aquellas sustancias o preparados que, en contacto con otros, particularmente los inflamables, originan una fuerte reacción exotérmica.
- **Inflamables:** Aquellas sustancias o preparados que a temperatura ambiente, pueden originar emisiones de gases con capacidad de entrar en combustión, ante una pequeña fuente de ignición (chispas, arcos eléctricos,...).
- **Corrosivos:** En contactos con tejidos vivos pueden ejercer sobre ellos efectos destructivos.
- **Irritantes:** Sustancias o preparados no corrosivos que, por contacto inmediato, prolongado o repetido con la piel o mucosas, pueden provocar una reacción inflamatoria.
- **Peligrosos para el medio ambiente:** Aquellos que presentan un riesgo inmediato o diferido para el medio ambiente.
- **Tóxicos:** Aquellos que por, inhalación, ingestión o penetración cutánea pueden entrañar riesgos graves, agudos o crónicos para la salud, incluida la muerte.
- **Nocivos:** Aquellos que por inhalación, ingestión o penetración cutánea pueden causar efectos dañinos para la salud.

### HOJA DE SEGURIDAD.

La hoja de seguridad es un segundo nivel de información, mucho más completo que la etiqueta. El responsable de la comercialización deberá facilitársela gratuitamente al usuario profesional en la primera entrega o cuando se produzcan revisiones. Las hojas de seguridad deben tener los siguientes apartados:

- Identificación del producto y responsable de su comercialización
- Composición/información sobre los componentes
- Identificación de los peligros
- Primeros auxilios
- Medidas en la lucha contra incendios

- Medidas frente a vertidos accidentales
- Manipulación y almacenamiento
- Controles de exposición/protección individual
- Propiedades físicas y químicas
- Estabilidad y reactividad
- Informaciones toxicológicas
- Informaciones ecológicas
- Consideraciones relativas a la eliminación
- Informaciones relativas al transporte
- Información reglamentaria
- Otras informaciones útiles

Es recomendable que en la empresa se dispongan de todas las hojas de seguridad de los productos utilizados, debiendo estar éstas a disposición de los trabajadores para que puedan consultarlas

#### **OTROS MEDIOS DE INFORMACIÓN.**

Además de las etiquetas y hojas de seguridad, también existen otras posibilidades de obtención de información. Algunas son:

- Consultar al fabricante o proveedor del producto para que nos aporte más datos sobre aspectos específicos de seguridad
- Existen numerosos manuales y recopilaciones de hojas de seguridad en el mercado y en bibliotecas especializadas
- Actualmente se comercializan varias bases de datos informatizadas conteniendo referencias sobre riesgos de varios miles de sustancias químicas.

**Teléfono del Servicio Nacional de  
Información Toxicológica  
91- 562.04.20**

## RECOMENDACIONES PARA IDENTIFICAR LOS RIESGOS DE PRODUCTOS QUÍMICOS



### INTRODUCCIÓN.

Identificar los riesgos de los productos químicos que utilizamos es una acción prioritaria e imprescindible para realizar un trabajo seguro con ellos.

Actualmente, la reglamentación española, basada en la normativa comunitaria, obliga a los fabricantes o distribuidores de productos químicos peligrosos, ya sean sustancias o preparados, a suministrar al usuario profesional información sobre los riesgos que generan los productos. Esta información se suministra a través de:

- El etiquetado obligatorio de los envases de los productos químicos, incluyendo información sobre los riesgos y medidas de seguridad básicas a adoptar
- Hoja de seguridad de los productos químicos que el proveedor debe poner a disposición del usuario profesional.

### IDENTIFICACIÓN DE RIESGOS A TRAVÉS DE LA ETIQUETA.

La etiqueta del envase original de un producto químico peligroso debe disponer de la siguiente información mínima:

- Datos sobre la denominación del producto y, si lo poseen, nº identificación y "etiqueta CEE"
- Datos sobre el fabricante o proveedor.
- Pictogramas e indicaciones de peligro (máximo dos por etiqueta)
- Frases estandarizadas de los riesgos específicos del producto (frases R) y consejos de prudencia (frases S).

La etiqueta es un primer nivel de información concisa, pero clara, que nos aporta la información necesaria para planificar las acciones preventivas básicas.

### TIPOS DE PICTOGRAMAS.



## RIESGOS INTRÍNSECOS.

**Explosivos:** Pueden explotar bajo el efecto de una llama, choques, chispas o fricción.

**Comburentes:** Aquellas sustancias o preparados que, en contacto con otros, particularmente los inflamables, originan una fuerte reacción exotérmica.

**Inflamables:** Aquellas sustancias o preparados que a temperatura ambiente, pueden originar emisiones de gases con capacidad de entrar en combustión, ante una pequeña fuente de ignición (chispas, arcos eléctricos,...).

**Corrosivos:** En contactos con tejidos vivos pueden ejercer sobre ellos efectos destructivos.

**Irritantes:** Sustancias o preparados no corrosivos que, por contacto inmediato, prolongado o repetido con la piel o mucosas, pueden provocar una reacción inflamatoria.

**Peligrosos para el medio ambiente:** Aquellos que presentan un riesgo inmediato o diferido para el medio ambiente.

**Tóxicos:** Aquellos que por, inhalación, ingestión o penetración cutánea pueden entrañar riesgos graves, agudos o crónicos para la salud, incluida la muerte.

**Nocivos:** Aquellos que por inhalación, ingestión o penetración cutánea pueden causar efectos dañinos para la salud.

## HOJA DE SEGURIDAD.

La hoja de seguridad es un segundo nivel de información, mucho más completo que la etiqueta. El responsable de la comercialización deberá facilitársela gratuitamente al usuario profesional en la primera entrega o cuando se produzcan revisiones. Las hojas de seguridad deben tener los siguientes apartados:

- Identificación del producto y responsable de su comercialización
- Composición/información sobre los componentes
- Identificación de los peligros
- Primeros auxilios
- Medidas en la lucha contra incendios
- Medidas frente a vertidos accidentales
- Manipulación y almacenamiento
- Controles de exposición/protección individual
- Propiedades físicas y químicas
- Estabilidad y reactividad
- Informaciones toxicológicas
- Informaciones ecológicas
- Consideraciones relativas a la eliminación
- Informaciones relativas al transporte
- Información reglamentaria
- Otras informaciones útiles

Es recomendable que en la empresa se dispongan de todas las hojas de seguridad de los productos utilizados, debiendo estar éstas a disposición de los trabajadores para que puedan consultarlas

## **OTROS MEDIOS DE INFORMACIÓN.**

Además de las etiquetas y hojas de seguridad, también existen otras posibilidades de obtención de información. Algunas son:

- Consultar al fabricante o proveedor del producto para que nos aporte más datos sobre aspectos específicos de seguridad
- Existen numerosos manuales y recopilaciones de hojas de seguridad en el mercado y en bibliotecas especializadas
- Actualmente se comercializan varias bases de datos informatizadas conteniendo referencias sobre riesgos de varios miles de sustancias químicas.

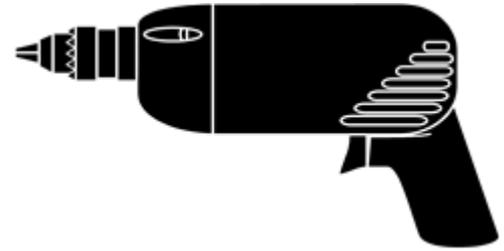
Teléfono del Servicio Nacional de  
Información Toxicológica  
**91- 562.04.20**

## RIESGOS Y RECOMENDACIONES DE SEGURIDAD EN HERRAMIENTAS MANUALES

### HERRAMIENTAS MANUALES

#### RIESGOS

- Cortes y pinchazos.
- Golpes y caídas.
- Proyección de partículas.
- Explosión o incendio (chispas en ambientes explosivos o inflamables).



#### MEDIDAS PREVENTIVAS GENERALES

- Antes de usarlas, inspeccionar cuidadosamente mangos, filos, zonas de ajuste, partes móviles, cortantes y susceptibles de proyección.
- Cualquier defecto o anomalía será comunicado lo antes posible a su inmediato superior. Asimismo, se informará al Jefe de Taller o Capataz.
- Se utilizarán exclusivamente para la función que fueron diseñadas.
- Nunca se utilizará una herramienta manual eléctrica desprovista de clavija de enchufe.
- Si es imprescindible el uso de alargadores para las herramientas eléctricas, la conexión se hará de la herramienta al enchufe, nunca a la inversa. Si la herramienta dispone de borna de puesta a tierra, el alargador la llevará igualmente.
- La desconexión de la herramienta manual eléctrica siempre se hará tirando de la clavija de enchufe.

#### MEDIDAS PREVENTIVAS EN:

##### Cinceles y Punzones

- Se comprobará el estado de las cabezas, desechando aquellos que presenten rebabas o fisuras.
- Se transportarán guardados en fundas portaherramientas.
- El filo se mantendrá en buen uso, y no se afilarán salvo que la casa suministradora indique tal posibilidad.
- Cuando se hayan de usar sobre objetos pequeños, éstos se sujetarán adecuadamente con otra herramienta.
- Se evitará su uso como palanca.
- Las operaciones de cincelado se harán siempre con el filo en la dirección opuesta al operario.

##### Martillos

- Se inspeccionará antes de su uso, rechazando aquellos que tengan el mango defectuoso.
- Se usarán exclusivamente para golpear y sólo con la cabeza.
- No se intentarán componer los mangos rajados.

- Las cabezas estarán bien fijadas a los mangos, sin holgura alguna.
- No se aflojarán tuercas con el martillo.
- Cuando se tenga que dar a otro trabajador, se hará cogido por la cabeza. Nunca se lanzará.
- No se usarán martillos cuyas cabezas tengan rebabas.
- Cuando se golpeen piezas que tengan materiales que puedan salir proyectados, el operario empleará gafas contra impacto.
- En ambientes explosivos o inflamables, se utilizarán martillos cuya cabeza sea de bronce, madera o poliéster.

### **Alicates**

- Para cortar alambres gruesos, se girará la herramienta en un plano perpendicular al alambre, sujetando uno de los extremos del mismo; emplear gafas contra impacto.
- No se usarán para aflojar o soltar tornillos.
- Nunca se usarán para sujetar piezas pequeñas a taladrar.
- Se evitará su uso como martillo

### **Destornilladores**

- Se transportarán en fundas adecuadas, nunca sueltos en los bolsillos.
- Las caras estarán siempre bien amoladas.
- Hoja y cabeza estarán bien sujetas.
- No se girará el vástago con alicates.
- El vástago se mantendrá siempre perpendicular a la superficie del tornillo.
- No se apoyará el cuerpo sobre la herramienta.
- Se evitará sujetar con la mano, ni apoyar sobre el cuerpo la pieza en la que se va a atornillar, ni se pondrá la mano detrás o debajo de ella.

### **Limas**

- Se mantendrán siempre limpias y sin grasa.
- Tendrán el mango bien sujeto.
- Las piezas pequeñas se fijarán antes de limarlas.
- Nunca se sujetará la lima para trabajar por el extremo libre.
- Se evitarán los golpes para limpiarlas.

### **Llaves**

- Se mantendrán siempre limpias y sin grasa.
- Se utilizarán únicamente para las operaciones que fueron diseñadas. Nunca se usarán para martillar, remachar o como palanca.
- Para apretar o aflojar con llave inglesa, hacerlo de forma que la quijada que soporte el esfuerzo sea la fija.

- No empujar nunca la llave, sino tirar de ella.
- Evitar emplear cuñas. Se usarán las llaves adecuadas a cada tuerca.
- Evitar el uso de tubos para prolongar el brazo de la llave.

## HERRAMIENTAS MANUALES ELÉCTRICAS

### RIESGOS GENERALES

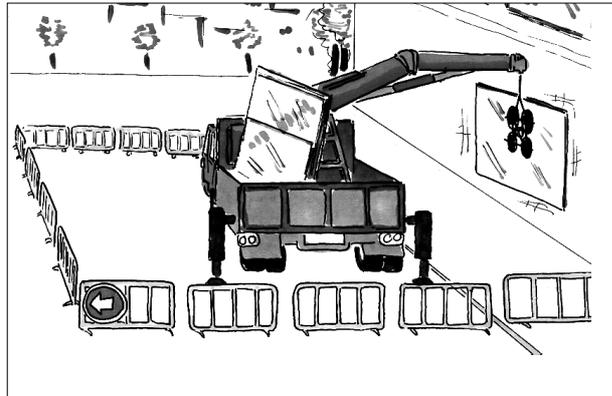
- Electrocutación
- Golpes, cortes y atrapamientos
- Quemaduras
- Proyección de partículas
- Quemaduras por fricción con partes móviles y/o calientes



### NORMAS PREVENTIVAS

- El trabajador desconectará la herramienta para cambiar de útil y comprobará que está parada.
- El tiempo de funcionamiento de la herramienta será controlado por el operario, con la finalidad de evitar el calentamiento excesivo y rotura del útil.
- El trabajador no inclinará la herramienta para ensanchar la abertura practicada.
- Se marcarán con punzón o granete los puntos de ataque antes de comenzar la operación de taladrado.
- El trabajador no quitará los resguardos de la radial cuando opere con ella.
- Se evitarán usar las herramientas manuales que trabajan por corte o abrasión en las proximidades de trabajadores no protegidos.
- El trabajador utilizará protección ocular.
- El trabajador comprobará que coincidan las revoluciones de la radial con las del disco.
- Se desecharán los discos que presenten grietas u otros defectos superficiales

## TRABAJOS EFECTUADOS EN VÍA PÚBLICA CON OCUPACIÓN DE CALZADAS



### TRABAJOS EN CALZADAS URBANAS

#### RIESGOS GENERALES.

- Atropellos, golpes y choques con y contra vehículos. Caídas al mismo nivel.
- Caídas a diferente nivel.
- Los inherentes a los diferentes trabajos que se desarrollen...

#### NORMAS PREVENTIVAS.

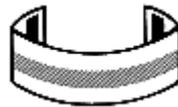
##### Para capataces y encargados.

- Verificar que los trabajos se realizan con las medidas de prevención adecuadas y la señalización necesaria, y que se han efectuado las preceptivas comunicaciones, a la Delegación de Tráfico o a la Administración Local según proceda.
- Supervisar el correcto estado y ubicación de los diferentes medios de protección y señalización que en todo caso cumplirán con la normativa que corresponda (Dirección General de Carreteras/ Administración Local):
- Vallas de protección y señalización.
- Conos de balizamiento.
- Cintas delimitadoras de la zona de trabajo.
- Señales de limitación de velocidad y/o paso estrecho.
- Señal permanente de peligro (triángulo "Obras").
- Luces intermitentes, etc.
- En función del grado de ocupación de la calzada y de los criterios que establezca la normativa solicite, cuando sea necesario, la desviación de vehículos por otras calles, para garantizar la realización de los trabajos con total seguridad.
- Valorar la posible interrupción de los trabajos cuando existan condiciones atmosféricas adversas.

- De realizar excavaciones, obtener información previa sobre las posibles conducciones de gas, agua, electricidad, etc. que exista en las inmediaciones.
- Comprobar que se han delimitado y protegido convenientemente las posibles aperturas en el suelo que pueden ocasionar caídas a diferente nivel (zanjas, cámaras de registro, etc.).
- Supervisar que se efectúen las comprobaciones diarias del estado de los vehículos que se vayan a utilizar.
- Asegurarse de la adecuada capacitación de los trabajadores que van a desarrollar los trabajos encomendados.

### Para trabajadores.

- Seguir las instrucciones y recomendaciones de la Empresa.
- Utilizar los Equipos de Protección Individual, manteniéndolos en buenas condiciones y dando cuenta inmediatamente de los desperfectos observados.
- Utilizar uniformes de destacada visibilidad, especialmente en tareas realizadas de noche o con escasa visibilidad.
- Chaleco y brazaletes con tiras reflectantes



- Prestar atención especial al cruzar la calle, vigilando la circulación habitual de los vehículos.
- Colaborar en la revisión del estado de los vehículos al comenzar la jornada y dar cuenta rápidamente de todas las averías detectadas.
- En trabajos efectuados con ayuda de vehículos evitar situarse por delante o detrás de los mismos.
- Utilizar los utensilios y herramientas adecuadas a cada tarea, de forma segura y ordenada.
- Evitar situaciones de riesgo durante la ejecución de los trabajos, evitando las bromas y distracciones.
- Respetar el área de trabajo señalizada para el desarrollo de los trabajos y ubicación de las herramientas y otros útiles de trabajo.
- Dar cuenta de cualquier tipo de anomalía, incidente o accidente que tenga lugar durante la jornada laboral.

## TRABAJOS EN CARRETERAS Y AUTOPISTAS

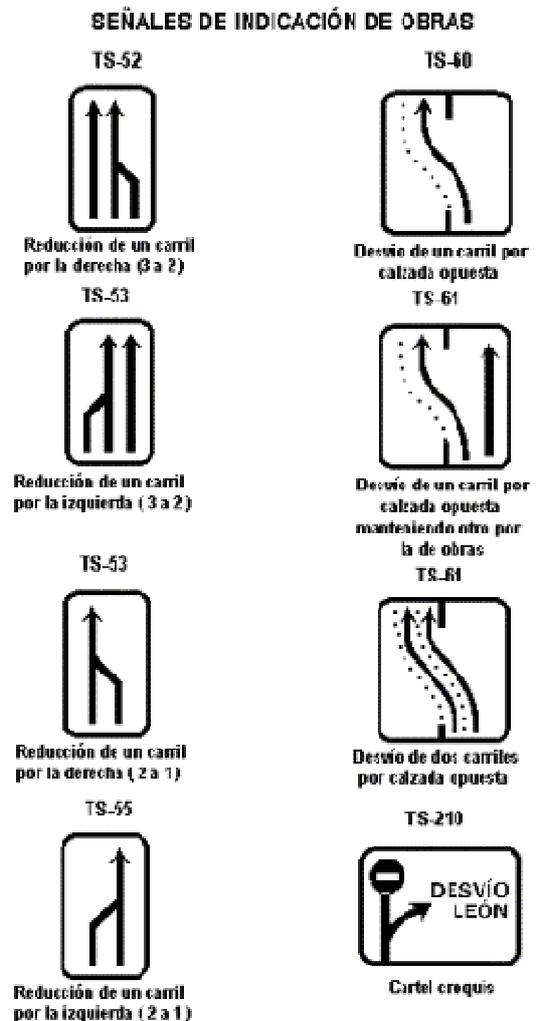
### RIESGOS GENERALES.

Los mismos que en los trabajos realizados en calzadas urbanas, con el agravante de la alta velocidad de circulación de los vehículos.

## MEDIDAS PREVENTIVAS.

**Para capataces y encargados.** Las mismas que las reseñadas para trabajos realizados en calzadas urbanas y, además:

- Comprobar que ha sido solicitado a la Jefatura local o provincial de Obras Públicas, el permiso para trabajar en estos espacios.
- Asegurarse que los trabajos se señalizarán conforme a lo que establezca la Jefatura local o provincial de Obras Públicas, junto con el permiso.
- Comprobar que la señalización nocturna (reflectantes y luces) es la adecuada y funciona correctamente.
- En tramos de sentido único alterno, se deberá regular el tráfico de vehículos. Para ello se autorizará a los trabajadores necesarios, dotándolos de los elementos de señalización necesarios (señales, chalecos reflectantes, radioteléfonos, etc.).
- Cuando se realicen trabajos en curvas con escasa visibilidad, será preciso que un trabajador dotado de los elementos necesarios (banderín rojo, chaleco reflectante, etc.), se coloque de forma que prevenga a los vehículos de la necesidad de moderar la velocidad.



**Para trabajadores.** Las mismas que las indicadas para los trabajos realizados en calzadas urbanas.

## EQUIPOS DE PROTECCIÓN INDIVIDUAL RECOMENDADOS.

Uniforme de destacada visibilidad, impermeable en caso de lluvia, calzado antideslizante y los necesarios en función de los riesgos derivados de los trabajos que se vayan a desarrollar.

## OTRA INFORMACIÓN DEL PUESTO DE TRABAJO

- Informar a los trabajadores que debe advertir a su supervisor de cualquier anomalía que detecten en los equipos o en sus sistemas de protección.
- La limpieza o retirada de residuos cercanos a puntos peligrosos se realizará con los elementos peligrosos parados y consignados.
- No introducir las manos en el interior de las bolsas, papeleras y/o contenedores. Se deberá proceder vertiendo el contenido de los mismos.
- No retirar ni eliminar los elementos de protección de los equipos de trabajo
- Normas básicas de seguridad en el uso de útiles típicos de limpieza.
- Operaciones para las que se pueden utilizar los diferentes equipos de trabajo
- Para la limpieza de las partes móviles que pueden caer por gravedad se deberán bloquear estos elementos antes de realizar la limpieza o retirada de residuos
- Prohibición de utilizar guantes, ropas holgadas, llevar el pelo suelto o trabajar con anillos, pulseras, cadenas, etc. en la proximidad de elementos giratorios.
- Que respeten la correspondiente distancia de seguridad respecto de otros trabajadores o partes de estructuras o otros equipos de trabajo con lo que la carga o el propio equipo puede chocar
- Revisiones/mantenimientos a los que tienen que ser sometidos los equipos de trabajo y de las normas de seguridad a seguir en esta tarea.
- Riesgos y medidas preventivas en la utilización de equipos de trabajo (barredora, dúmper, sopladora, etc).
- Utilización de los equipos siguiendo únicamente las instrucciones del fabricante y en caso de anomalía en el funcionamiento, comunicarlo inmediatamente sin realizar intervención sobre los mismos.
- Orden y limpieza en las zonas de trabajo
- El puesto incluye agentes, procedimientos o condiciones de trabajo que pueden influir negativamente a mujeres en situación de embarazo o lactancia. Las mujeres en esta situación deben comunicarlo para que se adopten las medidas preventivas adecuadas.
- Las tareas del puesto conllevan la exposición a agentes biológicos de los grupos 2, 3 ó 4 que puede influir negativamente en situación de embarazo o lactancia.
- Las tareas del puesto conllevan la exposición a choques, vibraciones o movimientos bruscos que pueden influir negativamente en situación de embarazo o lactancia.
- Las tareas del puesto conllevan la exposición a frío o calor extremo que puede influir negativamente en situación de embarazo o lactancia.
- Las tareas del puesto conllevan la exposición a manipulación manual de cargas pesadas que suponen riesgos de tipo dorsolumbar y pueden influir negativamente en situación de embarazo o lactancia.
- Las tareas del puesto conllevan la exposición a movimientos, posturas, desplazamientos, fatiga mental y física y otras cargas físicas que puede influir negativamente en situación de embarazo o lactancia.
- Las tareas del puesto conllevan la exposición a ruido que puede influir negativamente en situación de embarazo o lactancia.

He recibido el Manual de Seguridad y Salud que incluye los riesgos y medidas preventivas del puesto de trabajo OPERARIO DE LIMPIEZA en la empresa JARDINES Y MEDIO AMBIENTE EMPRESA MUNICIPAL S.A. con contrato 23-40-00065-2012 tal y como se indica en el artículo 18 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

DNI: \_\_\_\_\_

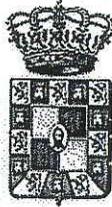
Fecha: \_\_\_\_\_

Nombre y firma del trabajador: \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

# BOLETIN OFICIAL

## DE LA PROVINCIA DE JAEN



15

Sábado, 18 de Agosto de 2007

Número 190

### BOP digit@l

Desde el día 1 de enero de 2004, el Boletín Oficial de la Provincia de Jaén, sólo en internet.  
[www.dipujaen.com](http://www.dipujaen.com)

### Sumario:

#### Administración Local

Ayuntamiento de Alcalá la Real.—Aprobado definitivamente el Reglamento de Régimen Interno de la Utilización de los Puntos Limpios en el Consorcio de Residuos.

Ayuntamiento de Escañuela.—Notificación a la propietaria del vehículo abandonado en la vía pública, doña María Navas Valero.

Ayuntamiento de Frailes.—Delegación de funciones de la Alcaldía en el Teniente de Alcalde don José Luis Martín Afán de Rivera.

Ayuntamiento de Mancha Real.—Delegación de funciones de la Alcaldía en el Primer Teniente de Alcalde don Alfonso Martínez de la Hoz.

Ayuntamiento de Marmolejo.—Someto a información pública el Proyecto de Actuación, presentado por don José Miguel Suárez Castillo.—Someto a información pública el expediente de la aprobación del Reglamento de Régimen Interno de la Utilización de los puntos limpios en el Consorcio de Residuos, y la aprobación inicial de sus Estatutos.—Expuesto al público el acuerdo de la modificación de las Ordenanzas Fiscales por la prestación del servicio de Suministro de Agua, del servicio de Depuración de Aguas Residuales y Alcantarillado, aprobado inicialmente.

Ayuntamiento de Pozo Alcón.—Aprobado la avocación (recuperación) temporal a favor de la Alcaldía de la delegación conferida a la Junta de Gobierno.

#### Junta de Andalucía

Consejería de Gobernación. Delegación del Gobierno en Jaén.—Notificación de resolución y carta de pago de expediente sancionador en materia de consumo. Expte. 23.051/07.—Notificación de acuerdo de inicio de expediente sancionador en materia de consumo. Expte. 23.382/06.

Consejería de Medio Ambiente. Delegación Provincial de Jaén.—Anuncio de Vista del Expediente de Deslinde del Grupo de

Montes Públicos «Despeñaperros». Código de la Junta de Andalucía JA-11109-JA. Expte. D/04/04.—Declaración de Impacto Ambiental correspondiente al estudio de impacto ambiental y proyecto de medidas correctoras de un recurso de la sección A) arena y grava, que se conocerá con el nombre de «Santa Isabel», en el paraje El Casarón, del término municipal de Úbeda (Jaén). Expte. I-36/2006.

Consejería de Obras Públicas y Transportes. Delegación Provincial de Jaén.—Notificación de firmeza de resolución y periodo voluntario de pago a Isoaceites España, S. L. Expte. 12/D/07/A-316.

#### Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales

Tesorería General de la Seguridad Social. Dirección Provincial de Jaén.—Notificación de actos cuyo interesado, número de expediente y procedimiento se especifican.

Tesorería General de la Seguridad Social. Dirección Provincial de Jaén. Unidad de Recaudación Ejecutiva 2301.—Notificación de actos cuyo interesado, número de expediente y procedimiento se especifican.

Servicio Público de Empleo Estatal. Dirección Provincial de Jaén.—Resoluciones sancionadoras a perceptores de prestaciones por desempleo.

Servicio Público de Empleo Estatal. Subdirección Provincial de Prestaciones. Jaén.—Notificación de percepción indebida de subsidio para Trabajadores Eventuales del Régimen Especial Agrario de la Seguridad Social.

#### Administración de Justicia

Juzgado de lo Social núm. 2 de Jaén.—Notificación de citación a juicio, procedimiento cantidad 371/2007.

Juzgado de lo Social núm. 2 de Córdoba.—Notificación de citación a juicio, procedimiento cantidad 429/2007.

### Administración Local

#### Ayuntamiento de Alcalá la Real (Jaén).

##### Anuncio.

No habiéndose presentado reclamación ni sugerencia alguna en relación con la aprobación inicial del Reglamento de Régimen Interno de la Utilización de los Puntos Limpios en el Consorcio de Residuos, que tuvo lugar en sesión del Pleno del día 13 de febrero de 2007 (publicada en el BOLETÍN OFICIAL de la Provincia. núm. 147, de 28 de junio de 2007), cuyo texto figura como anexo, éste ha quedado aprobado definitivamente.

Contra dicho acto, que es definitivo en vía administrativa, cabe interponer recurso contencioso-administrativo ante el Juzgado de lo Contencioso-Administrativo en Jaén, en el plazo de dos meses, con-

tados a partir del siguiente al de su publicación en el BOLETÍN OFICIAL de esta Provincia.

##### ANEXO

#### REGLAMENTO DE RÉGIMEN INTERNO DE LA UTILIZACIÓN DE LOS PUNTOS LIMPIOS EN EL CONSORCIO DE RESIDUOS.

La recuperación y la posterior reutilización y reciclaje se han convertido en la opción prioritaria para la gestión de los Residuos Urbanos (R.U.) de acuerdo con las directrices marcadas por la Unión Europea en materia de residuos.

En este sentido, la Directiva del Consejo relativa a los residuos 91/156/CEE, que modifica a la Directiva "marco" 75/442/ CEE, in-



corpora la siguiente jerarquía, que deberán aplicar los Estados miembros: tomar todas las medidas necesarias para evitar su generación (prevención), favorecer su reutilización (recuperación de materiales/energía) y garantizar su eliminación controlada.

La Ley 10/ 98 de Residuos, de 21 de abril, supone la transposición en el plano interno de la Directiva del Consejo relativa a los residuos 91/ 156/CEE y establece el nuevo marco regulador básico de los residuos con el objetivo de incentivar la reducción y selección en origen y priorizar la reutilización, el reciclado y la valorización sobre otras técnicas de gestión.

En este marco legal, se inserta la Ley 7/1994, de Protección Ambiental de Andalucía, que tiene como fin planificar la gestión de los residuos sólidos urbanos y potenciar la gestión ambiental de las Corporaciones Locales como instrumentos para la protección y mejora del medio ambiente.

Para ello, el Plan Director Territorial de Gestión de Residuos, elaborado conforme a lo previsto en el artículo 45 de la Ley de Protección Ambiental, integra los diferentes Planes Directores Provinciales, y persigue la coordinación de los servicios municipales para promover la reducción de la producción de residuos y su peligrosidad, fomentar la recogida selectiva de residuos, la prestación del nuevo servicio de puntos limpios, valorizar los residuos e incentivar cuando sea posible su reciclaje y reutilización y la eliminación de los depósitos incontrolados, asegurando el tratamiento adecuado de los residuos.

Por todo ello, entre los objetivos contemplados por el Plan Director de Gestión de Residuos Sólidos Urbanos de la Provincia de Jaén y como base para la puesta en marcha de dicho Plan, destacan la planificación y dotación de la infraestructura necesaria para desarrollar el nuevo modelo de gestión de residuos propuesto.

Para garantizar la acometida de estos objetivos, en el Plan se fijan las determinaciones necesarias para la implantación y puesta en funcionamiento de una red de centros de recogida de residuos especiales generados en los núcleos urbanos con el objeto de separarlos y valorizarlos, apareciendo así la figura de los Puntos Limpios.

Finalmente, dentro del marco normativo aplicable, el presente Reglamento está elaborado ajustándose a las previsiones, criterios y normas del Plan Director de Gestión de Residuos Sólidos Urbanos de la Provincia de Jaén y tiene como finalidad garantizar el adecuado funcionamiento de los Puntos Limpios en el ámbito de la Provincia de Jaén.

#### REGLAMENTO DE RÉGIMEN INTERNO DE LA UTILIZACIÓN DE LOS PUNTOS LIMPIOS EN EL CONSORCIO DE RESIDUOS.

##### TÍTULO I. DISPOSICIONES GENERALES.

###### Artículo 1.-Ámbito y objeto.

El presente Reglamento tiene por objeto la regulación de las condiciones y características de la recepción y acopio de los residuos urbanos generados en los domicilios particulares, pequeños comercios, oficinas y servicios y que no deben ser depositados en los contenedores habituales situados en la vía pública, de acuerdo a la normativa vigente y a las ordenanzas municipales de limpieza pública.

###### Artículo 2.-Definiciones.

1. Punto limpio fijo: De conformidad con lo establecido en el apartado 3.1. del Capítulo IV del Plan Director de Gestión de Residuos Sólidos Urbanos de Jaén se define como "una instalación diseñada para potenciar la recepción y la selección de las diversas fracciones inorgánicas presentes en los residuos sólidos urbanos, especialmente los voluminosos y especiales, con la finalidad de separarlos y valorizarlos".

Son recintos de recogida selectiva y residuos específicos, dotados de viales, áreas de carga y descarga, contenedores para específicos y cerramiento perimetral.

2. Punto limpio móvil: De conformidad con lo establecido en el apartado 3.1. del Capítulo IV del Plan Director de Gestión de Residuos Sólidos Urbanos de Jaén se define como "un centro de aportación voluntaria que comprende una serie de contenedores específicos

con capacidad para almacenar todos los residuos procedentes de particulares, comerciantes, fabricantes, etc., que no son recogidos por los servicios de recogida municipal".

Son instalaciones móviles que cuentan con contenedores para la recogida de residuos específicos para su posterior traslado a uno de los puntos limpios fijos en función de su proximidad.

###### Artículo 3.-Objetivos del Punto Limpio.

Los Puntos Limpios tienen como objetivo fundamental el servir a todos los ciudadanos como lugar de aportación voluntaria para la recogida selectiva de los residuos urbanos, debiendo los usuarios separar los diferentes materiales valorizables contenidos en los mismos. Posteriormente, estos residuos se transportan a centros de gestión, para su reutilización, reciclado, valorización o eliminación.

El Punto Limpio es, por tanto, un lugar donde los ciudadanos participan activamente en la gestión de los residuos urbanos y donde pueden recibir información y formación sobre detalles de esta gestión.

La gestión de los residuos en los Puntos Limpios deberá perseguir los siguientes objetivos:

1. Separar los materiales contenidos en los residuos urbanos, especialmente los peligrosos, cuya eliminación conjunta con el resto de los residuos representan un riesgo y contribuyen a la contaminación del medio ambiente.
2. Evitar el vertido incontrolado de los residuos voluminosos que no pueden ser eliminados a través de los servicios convencionales de recogida de basura.
3. Aprovechar los materiales contenidos en los residuos urbanos que son susceptibles de valorización, consiguiendo un ahorro energético y de materias primas, y reduciendo el volumen de residuos a eliminar.
4. Buscar la mejor solución para cada tipo de residuo con el objetivo de conseguir la máxima valorización de los materiales y el mínimo coste en la gestión global.

##### TÍTULO II. IDENTIFICACIÓN DE RESIDUOS Y GESTIÓN.

###### Artículo 4.-Información general.

El buen funcionamiento de los puntos limpios exige que los usuarios aporten los residuos previamente seleccionados y acondicionados de acuerdo con lo establecido en los criterios de admisión.

Para la divulgación de las funciones y el uso correcto de las instalaciones se facilitará a los usuarios la información suficiente.

Se posibilitarán las actividades educativas y la coordinación de las visitas que desde los centros educativos, organizaciones y asociaciones se soliciten realizar a las instalaciones de los Puntos Limpios.

###### Artículo 5.-Tipología de residuos.

En las instalaciones de los Puntos Limpios (Fijos y Móviles) solo se admitirán los residuos urbanos generados en los domicilios particulares o asimilados, tales como pequeños comercios, oficinas y servicios, de los tipos y características siguientes:

Con carácter general en las instalaciones de los Puntos Limpios se admitirán los siguientes residuos:

###### NO PELIGROSOS.

- Papel y cartón.
- Vidrio.
- Ropa, tejidos y calzado usado.
- Envases ligeros (plástico, latas y brik, etc.).
- Aceites y grasas comestibles.
- Aparatos eléctricos y electrónicos.
- Maderas (sin materias peligrosas).



- Metales.
- Plásticos.
- Enseres y muebles voluminosos.
- Escombros y restos de obras.
- Jardinería y resto de pequeñas podas.

**PELIGROSOS.**

- Pinturas, barnices y disolventes.
- Productos fotoquímicos (radiografías, películas y papel fotográfico, etc.).
- Tubos fluorescentes y otros residuos que contienen mercurio.
- Aerosoles y otros equipos de origen doméstico o asimilados que contengan clorofluorocarbonos.
- Aceites y grasas minerales.
- Cartuchos de tinta de impresora y tóner.
- Medicamentos.
- Baterías de automóvil.
- Pilas (botón, alcalinas, salinas).
- Neumáticos usados de turismos y motocicletas.
- Otros residuos, previamente autorizados.

**NO ADMISIBLES.**

No se aceptarán en los Puntos Limpios los siguientes residuos:

- Residuos urbanos orgánicos.
- Animales muertos.
- Residuos agrícolas o ganaderos.
- Vehículos de cualquier tipo y características.
- Residuos procedentes de la limpieza viaria.
- Residuos peligrosos que sean entregados en envases en mal estado.
- Materiales radioactivos.
- Materiales explosivos o inflamables.
- Residuos infecciosos.
- Recipientes voluminosos que hayan contenido materiales tóxicos o peligrosos.
- Residuos sin segregar.
- Residuos sin identificar.
- Residuos tóxicos y peligrosos que no sean específicamente señalados en las listas anteriores y cualquier otro que sea añadido al mismo por la autoridad medioambiental.

Las anteriores listas están sujetas a las normas de funcionamiento concretas y a la tipología de los residuos admisibles previstos en cada Punto Limpio.

**Artículo 6. Residuos y cantidades admisibles.**

En las instalaciones de los Puntos Limpios Fijos los residuos y las cantidades máximas admisibles por usuario y día serán las siguientes:

Tipos de residuos	Cantidades admisibles	Observaciones
Papel y cartón.	Normal de producción doméstica.	
Vidrio.	Normal de producción doméstica.	Envases y vidrio plano.
Ropa y calzado usado.	Normal de producción doméstica.	
Envases ligeros (plástico, latas y brick)	Normal de producción doméstica.	
Pinturas, barnices, y disolventes	5 kg.	Se incluye envases con restos de estos residuos.
Productos fotoquímicos.	5 unidades.	Radiografías, películas y papel fotográfico.
Tubos fluorescentes.	3 unidades.	Otros residuos que contienen mercurio.
Aerosoles.	10 unidades.	Equipos desechados que contienen clorofluorocarbonos.
Aceites y grasas vegetales.	10 litros.	Residuos usados de origen doméstico.
Aceites y grasas minerales	5 litros.	Procedentes de automóviles.
Cartuchos de tinta de impresoras y tóner	2 unidades.	
Medicamentos.	1 kg.	
Baterías de automóvil.	2 unidades.	
Neumáticos.	4 unidades.	Turismos y motocicletas.
Pilas (botón, alcalinas, salinas)	Normal de producción doméstica.	
Aparatos eléctricos y electrónicos.	3 unidades.	
Maderas.	50 kg.	Embalajes y carpintería.
Metales.	Normal de producción doméstica.	Chatarra, tubos, etc., de acero, aluminio u otros.
Plásticos.	Normal de producción doméstica	Envases de materiales plásticos.
Enseres y muebles voluminosos.	3 unidades	Muebles, colchones, somieres, cajas, puertas y marcos, etc.
Escombros y restos de obra.	50 kg.	Pequeñas obras domiciliarias.
Jardinería y resto pequeñas podas.	Normal de producción doméstica.	De hogares particulares o asimilados.

No obstante, cuando se compruebe que un usuario deposita con elevada frecuencia residuos en cantidades que puedan presuponer que proceden de un origen no autorizado, se podrán limitar las cantidades aportadas por éste.

En las instalaciones de los Puntos Limpios Móviles los residuos y las cantidades máximas admisibles por usuario y día serán las siguientes:

Tipos de residuos	Cantidades admisibles	Observaciones
Ropa y calzado usado.	Normal de producción doméstica.	
Pinturas, barnices, y disolventes.	5 kg.	Se incluye envases con restos de estos residuos.
Productos fotoquímicos.	5 unidades.	Radiografías, películas y papel fotográfico.



Tipos de residuos	Cantidades admisibles	Observaciones
Tubos fluorescentes.	3 unidades.	Otros residuos que contienen mercurio.
Aerosoles.	10 unidades.	Equipos desechados que contienen clorofluorocarbonos.
Aceites y grasas vegetales.	10 litros.	Residuos usados de origen doméstico.
Aceites y grasas minerales.	5 litros.	Procedentes de automóviles.
Cartuchos de tinta de impresoras y tóner.	2 unidades.	
Medicamentos.	1 kg.	
Baterías de automóvil.	1 unidades.	
Pilas (botón, alcalinas, salinas).	Normal de producción doméstica.	
Pequeños aparatos eléctricos y electrónicos.	3 unidades.	
Envases metálicos contaminados.	Normal de producción doméstica.	Chatarra, tubos, etc., de acero, aluminio u otros contaminados.
Envases plásticos contaminados.	Normal de producción doméstica.	Envases de materiales plásticos contaminados.

### TÍTULO III. FUNCIONAMIENTO DE LOS PUNTOS LIMPIOS.

#### Artículo 7.—Equipamiento de los Puntos Limpios Fijos.

La instalación de los Puntos Limpios Fijos estará provista del siguiente equipamiento:

1. Contenedores: destinados al depósito de los distintos residuos, de diferentes características y capacidades y número dependiente del tipo de instalación de la que se trate.

Los contenedores destinados al depósito de residuos peligrosos deberán garantizar las condiciones adecuadas de seguridad e higiene para su recogida y almacenamiento temporal, de conformidad con la legislación vigente.

Ante las diferencias de uso que puedan surgir entre unas instalaciones y otras, con respecto a un mayor depósito de residuos, se podrá intercambiar el uso de los contenedores dentro de la instalación con su respectivo cartel, siempre y cuando dicha modificación esté debidamente justificada en el Libro de Registro de Incidencias e Información del Punto Limpio.

Los contenedores de reserva previstos en las instalaciones estarán destinados a cubrir situaciones de emergencia en caso de acumulación de alguno de los residuos.

2. Zona cubierta: destinada a la protección solar de materiales y sustancias peligrosas.

3. Señalización vertical: consistente en carteles informativos cuyo objetivo es facilitar el acceso a las instalaciones y la correcta utilización por el usuario. Esta señalización se colocará tanto en la parte interior como exterior de las instalaciones dependiendo de su función concreta y estará compuesta por:

a) Carteles de acceso a las instalaciones, situados en la vía pública y cuya función es indicar el recorrido a seguir por el usuario para llegar al Punto Limpio.

b) Cartel informativo del horario de la instalación con los pictogramas de los residuos que se admiten en las instalaciones. Se situará a la entrada de la misma por la parte exterior del vallado.

c) Cartel informativo con la relación de los residuos admisibles y las cantidades de cada uno de ellos. El cartel se situará en lugar visible a la entrada de las instalaciones junto al punto de información y vigilancia.

d) Carteles de información del uso y empleo de los contenedores, situados junto a cada uno de ellos.

#### Artículo 8.—Horario de las instalaciones.

Las instalaciones tendrán un horario de apertura y cierre que facilite el acceso de los usuarios a los Puntos Limpios.

La regulación del horario se establecerá para cada uno de los Puntos Limpios en función del número de habitantes, características y costumbre de la población, donde se localice el centro de recogida.

#### Artículo 9.—Del personal.

Los Puntos Limpios contarán con una dotación de personal suficiente, debidamente formado, que realizará las siguientes funciones:

1. Informativas: informará directamente al usuario en cuanto al correcto uso de las instalaciones, así como cualquier duda que pueda surgir al respecto.

2. Vigilancia y control: durante el horario de apertura de las instalaciones, éstas permanecerán siempre controladas.

#### Artículo 10.—Funcionamiento del punto limpio y uso de las instalaciones.

En el funcionamiento de las instalaciones de los Puntos Limpios se deberán tener en cuenta las prescripciones:

a) Los usuarios pueden acceder a los Puntos Limpios Fijos tanto a pie como vehículo particular, que no debe exceder de 3.500 kilogramos de tara.

b) En el caso de usuarios que accedan con vehículos a las instalaciones de un Punto Limpio Fijo, estos deberán circular a una velocidad máxima de 15 km/h dentro del recinto.

c) Los usuarios deberán facilitar la información requerida por el operario para realizar el control del depósito de los residuos.

d) El operario encargado del funcionamiento del punto limpio podrá rechazar aquellos residuos que por su naturaleza, peso o volumen no puedan ser admitidos.

e) Tras el correspondiente control de entrada, el operario informará al usuario sobre la ubicación de los contenedores y la forma de depositar los residuos, vigilando la correcta actuación del usuario.

f) Los usuarios deberán entregar los residuos previamente separados y depositarlos en los contenedores específicos habilitados a tal fin. Antes del depósito de los residuos, el operario comprobará las cantidades entregadas.

g) El encargado emitirá, a petición del usuario que lo solicite, un Justificante de Recepción de los Residuos admitidos en las instalaciones.

h) En caso de saturación de los contenedores, no se permitirá el depósito de los residuos hasta el vaciado de los mismos.

#### i) Para un correcto funcionamiento de las instalaciones se prohíbe:

—La entrada de residuos de origen industrial. Las actividades industriales deberán gestionar sus propios residuos a través de gestores autorizados por la Junta de Andalucía.

—Depositar cualquier otro tipo de residuos admisibles que no se encuentren recogidos en el presente Reglamento.

—Depositar mezclados los diferentes residuos.

—Depositar residuos fuera de los contenedores específicos.

—Depositar cantidades de residuos superiores a las admisibles por este Reglamento.



–Ocultar residuos de carácter peligroso dentro de bolsas o sacos.

–Abandonar residuos de cualquier tipo tanto en la puerta de acceso como en las inmediaciones del punto limpio fuera del horario de funcionamiento.

#### Artículo 11.–Características de los residuos.

1. Residuos admisibles: aquellos que aparecen en el listado de residuos admisibles recogido en el artículo 6 del presente Reglamento, en las cantidades descritas para cada uno de ellos, por usuario y jornada.

La relación de residuos admisibles se podrá modificar, previa solicitud debidamente justificada, o en función de futuras mejoras tecnológicas o científicas que posibiliten la recogida selectiva de otros residuos en estas instalaciones.

2. Residuos no admisibles: aquellos que aparecen en el listado de residuos no admisibles recogido en el artículo 5 del presente Reglamento.

#### Artículo 12.–Formas de presentación de los residuos.

Para la admisión de los residuos anteriormente mencionados, éstos deberán entregarse de acuerdo con las siguientes normas de presentación:

a) Cartón. Las cajas de cartón se deberán abrir y comprimir para reducir el volumen de estos residuos.

b) Envases de vidrio y cristales planos. Los residuos de vidrio deberán acondicionarse de tal forma que se evite su rotura y puedan ocasionar riesgos de seguridad para las personas encargadas en la manipulación de estos residuos.

c) Pilas. Se deberán separar según las características de estas, botón, salinas o alcalinas.

d) Aceites y grasas vegetales. Se presentarán en garrafas o botellas de plástico. Estos residuos no se podrán mezclar con aceite de maquinaria, motores de vehículos u otra naturaleza mineral.

e) Baterías de automóviles. Deberán llevar cerrados los depósitos que contienen los ácidos para evitar su vertido y el riesgo de quemaduras de los operarios que manipulen dichos residuos.

#### Artículo 13.–Almacenamiento de los residuos.

El almacenamiento de los residuos en las instalaciones de los Puntos Limpios se realizará teniendo en cuenta las siguientes condiciones:

1. Se llevará a cabo sin poner en peligro la salud humana y sin utilizar procedimientos o métodos que puedan perjudicar al medio ambiente y, en particular, sin crear riesgos para el agua, el aire o el suelo, ni para la fauna o flora, sin provocar incomodidades por el ruido o los olores y sin atentar contra los paisajes y lugares de especial interés.

2. No se sobrepasarán las capacidades máximas de los contenedores.

3. Cada residuo deberá depositarse en su contenedor específico.

4. Los contenedores serán de uso exclusivo de las instalaciones, no permitiéndose la utilización de los mismos fuera de los Puntos Limpios.

#### Artículo 14.–Destino de los residuos.

El destino de los residuos almacenados en las instalaciones será responsabilidad del gestor del Punto Limpio, quien deberá gestionarlos atendiendo a las siguientes condiciones:

1. Los residuos se entregarán a un gestor autorizado para su transporte, valorización o eliminación, actuando según el marco legal vigente.

2. El Gestor de los Puntos Limpios estará en posesión de los correspondientes contratos y documentos de aceptación con aquellos gestores a quienes entregue los residuos.

3. En las instalaciones del Punto Limpio se dispondrá de los Justificantes de Entrega de Residuos al gestor autorizado. Cada Justificante de Entrega comprenderá tres ejemplares, destinado, cada uno, al Gestor del Punto Limpio, al gestor autorizado a quien se entregan los residuos y a la Administración competente para la explotación de los mismos.

#### Artículo 15.–Documentación obrante en los Puntos Limpios.

1. En todas las instalaciones de Puntos Limpios estará disponible una copia del presente Reglamento, con objeto de posibilitar su consulta a cualquier usuario que lo solicite.

2. El Punto Limpio dispondrá de un Registro de Incidencias e Información interna recogida diariamente, permaneciendo en las mismas un mínimo de un año y en posesión del Gestor durante los cuatro años siguientes, quedando en todo momento a disposición de la Administración competente para la inspección de los residuos, a fin de realizar los exámenes, controles, investigaciones, toma y recogida de muestras que resulten necesarios a fin de determinar las presuntas infracciones, facilitando, asimismo, cualquier información que se le requiera.

El Registro de Incidencias e Información contendrá los siguientes datos:

- Número de visitas diarias.
- Tipo de residuos aportados por visita.
- Cantidad de cada tipo de residuos.
- Incidencias.
- Gestor autorizado a quien se entrega cada residuo.
- Justificantes correspondientes a dichas entregas.
- Cantidad de cada entrega.

#### TÍTULO IV. RÉGIMEN SANCIONADOR.

##### Artículo 16.–Infracciones.

1. Sin perjuicio de las infracciones que pueda establecer la normativa sectorial específica, constituirá infracción administrativa cualquier vulneración o incumplimiento de lo dispuesto en el presente Reglamento, y se clasificarán en muy graves, graves y leves, de conformidad con la tipificación que se realiza en el presente artículo. En lo no previsto en el mismo, regirá el Título XI de la Ley 7/1985, de 2 de abril, reguladora de las Bases de Régimen Local, según la redacción dada a la misma, por la Ley 57/2003, de 16 de diciembre, Medidas para la Modernización del Gobierno Local y los artículos 34 al 38 de la Ley 10/1998, de 21 de abril, de Residuos, así como los demás que resulten aplicables.

2. Serán infracciones muy graves:

a) El abandono o vertido en el Punto Limpio de residuos peligrosos no autorizados por el artículo 5 de este Reglamento, así como la mezcla de las diferentes categorías de residuos peligrosos entre sí o de estos con los que no tengan total consideración y su abandono o vertido en el Punto Limpio.

b) El impedimento del uso del Punto Limpio por otro u otras personas con derecho a su utilización.

c) Los actos de deterioro grave y relevante de los equipos, infraestructuras, instalaciones o elementos del Punto Limpio.

3. Serán infracciones graves:

a) La comisión de alguna de las infracciones descritas en el apartado anterior (infracciones muy graves) cuando por su escasa cuantía o entidad, no merezcan la calificación de muy graves.

b) El abandono de residuos no peligrosos, de cualquier tipo, en las inmediaciones o en la puerta del Punto Limpio, fuera del horario de funcionamiento del mismo.



## 4. Serán infracciones leves:

- a) Depositar cualquier otro tipo de residuos que no se encuentre establecido en el presente Reglamento.
- b) Depositar mezclados los diferentes residuos.
- c) Depositar residuos fuera del contenedor específico.
- d) Depositar cantidades de residuos superiores a las admisibles por este Reglamento.
- e) Cualquier infracción de lo establecido en este Reglamento o en la normativa sectorial específica, cuando no esté tipificada como grave o muy grave.

**Artículo 17.- Sanciones.**

1. Las infracciones a que se refiere el artículo anterior podrán dar lugar a la imposición de las sanciones recogidas en la legislación sectorial aplicable, en concreto la Ley 10/1998, de 21 de abril, de Residuos y la Ley 7/1994, de 18 de mayo, de protección ambiental de Andalucía, así como la normativa dictada en desarrollo de las mismas. Igualmente será aplicable las previsiones del Título XI de la Ley 7/1985, de 2 de abril, de Bases de Régimen Local en cuanto a las cuantías y graduación de las multas, y ello sin perjuicio de previsión legal distinta.

2. Sin perjuicio de la sanción que se imponga, cabe la compatibilidad de la misma con la imposición de la obligación de reponer o restaurar las cosas al estado anterior, así como la posibilidad de imponer multas coercitivas, o en su caso proceder a la ejecución subsidiaria por cuenta del infractor y todo ello de conformidad a lo dispuesto en las disposiciones citadas en el apartado anterior y en la Ley 30/1992 de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas.

Alcalá la Real, 9 de agosto de 2007.-La Alcaldesa, ELENA VIBORAS JIMÉNEZ.

- 7266

**Ayuntamiento de Escañuela (Jaén).****Edicto.**

No habiéndose podido realizar la notificación correspondiente a la persona que figura en la relación anexa, se publica el presente edicto en cumplimiento de lo dispuesto en el artículo 59 de la ley de Procedimiento Administrativo Común (Ley 30/92, de 26 de noviembre), para hacerle saber que, en el expediente que se detallan, se ha dictado resolución, en uso de las facultades que le confiere el artículo 4 de la Ley 10/98, de 21 de abril, de Residuos.

**Acordando:**

**Primero.**-Declarar que en el respectivo expediente se han guardado las prescripciones legales que regulan su tramitación y su condición de conclusos.

**Segundo.**-Que de conformidad con el art. 71 de la Ley de Seguridad Vial, modificada por la Ley 11/1999, de 21 de abril, establece que, cuando transcurra más de dos meses desde que el vehículo haya sido retirado de la vía pública por la autoridad competente o permanezca estacionado por un periodo de un mes en el mismo lugar presentando desperfectos que hagan imposible su desplazamiento por sus propios medios, se presumirá racionalmente su abandono.

**Tercero.**-Que transcurrido 15 días contados a partir del día siguiente al de su publicación de la presente notificación, si el titular del vehículo que se detalla no ha procedido a la retirada del mismo de la vía pública donde se encuentra y que dio origen a la apertura del expediente, se procederá a su tratamiento como residuo sólido urbano:

**Titular:** María Navas Valero.

**Marca/Modelo:** Peugeot, 505 GRD.

**Matrícula:** J-6996-F.

**Ubicación:** Paraje "Llano de la Huerta".

Escañuela, a 14 de agosto de 2007.-El Alcalde-Presidente, FRANCISCO JAVIER SABALETE PANCORBO.

- 7283

**Ayuntamiento de Frailes (Jaén).****Edicto.**

Don ANTONIO M. CANO GARCÍA, Alcalde-Presidente del Ayuntamiento de Frailes.

**Hace saber:**

Que esta Alcaldía ha dictado, con fecha 2 de agosto de 2007 la siguiente:

**Resolución de Alcaldía**

Estando prevista la ausencia de esta Alcaldía-Presidencia, por causa de vacaciones, y en uso de las facultades conferidas por el artículo 23.4, de la Ley 7/1985, de 2 de abril, Reguladora de las Bases de Régimen Local, en concordancia con los artículos 44 y 47, del Real Decreto 2568/1986, de 28 de noviembre, por el que se aprueba el Reglamento de Organización, Funcionamiento y régimen Jurídico de las Entidades Locales,

**He resuelto:**

**Primero.**-Delegar en el Teniente de Alcalde don José Luis Martín Afán de Rivera, las atribuciones de esta Alcaldía, a partir del día 7 de agosto de 2007, hasta el día 17 del mismo mes ambos inclusive.

**Segundo.**-Publicar la presente Resolución en el BOLETÍN OFICIAL de la Provincia y dar traslado de la misma al Sr. Martín Afán de Rivera, dando cuenta al Ayuntamiento Pleno en la primera sesión que se celebre.

Lo manda y firma en Frailes, a 2 de agosto de 2007.-El Alcalde, ANTONIO M. CANO GARCÍA.

- 7192

**Ayuntamiento de Mancha Real (Jaén).****Edicto.**

**Decreto.**-Debiendo ausentarme del término municipal durante los días 18 al 26 de agosto, ambos inclusive, con motivo de las vacaciones estivales, se hará cargo de la Alcaldía, con carácter accidental, el Primer Teniente de Alcalde don Alfonso Martínez de la Hoz.

Notifíquese el presente Decreto al interesado a los efectos oportunos y publíquese en el BOLETÍN OFICIAL de la Provincia conforme a lo previsto en los artículos 47 y 44 del vigente Reglamento de Organización, Funcionamiento y Régimen Jurídico de las Entidades Locales.

Lo manda y firma la Sra. Alcaldesa doña M.ª del Mar Dávila Jiménez, en Mancha Real a dieciséis de agosto de dos mil siete, ante mí el Secretario, de que certifico.

La Alcaldesa, M.ª DEL MAR DÁVILA JIMÉNEZ. Ante mí, El Secretario, ROMUALDO DEL RÍO PARRA.

- 7282

**Ayuntamiento de Marmolejo (Jaén).****Edicto.**

Don CRISTÓBAL JOSÉ RELAÑO CACHINERO, Alcalde-Presidente del Ayuntamiento de Marmolejo.

**Hace saber:**

Que admitido a trámite por esta Alcaldía, mediante Resolución núm.: 89/07, de fecha 26 de julio de 2007, el Proyecto de Actuación presentado por don José Miguel Suárez Castillo, con N.I.F. núm.: 24140619 A, para la Ejecución de Vivienda Unifamiliar Rural en la finca rústica de su propiedad, sita en el Paraje denominado "Valhernando, Polígono 2, Parcela 5, de este término municipal, según el Proyecto redactado por el Sr. Arquitecto don Jaime Pérez Pérez, visado núm.: 2836/04, de fecha 5 de octubre de 2004, se somete a información pública dicho Proyecto de Actuación, por plazo de veinte días hábiles, a contar desde el siguiente al de la publicación del presente edicto en el BOLETÍN OFICIAL de la Provincia, durante lo cuáles quienes pudieran resultar afectados de algún modo por la actuación, puedan examinarlo y presentar las observaciones y reparos pertinentes. El expediente se encuentra en la Secretaría de este Ayuntamiento.

# Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de Riesgos Laborales.

## **CAPÍTULO III**

### *Derechos y obligaciones*

Artículo 14. Derecho a la protección frente a los riesgos laborales.

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

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

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

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

2. En cumplimiento del deber de protección, el empresario deberá garantizar la seguridad y la salud de los trabajadores a su servicio en todos los aspectos relacionados con el trabajo. A estos efectos, en el marco de sus responsabilidades, el empresario realizará la prevención de los riesgos laborales mediante la integración de la actividad preventiva en la empresa y la adopción de cuantas medidas sean necesarias para la protección de la seguridad y la salud de los trabajadores, con las especialidades que se recogen en los artículos siguientes en materia de plan de prevención de riesgos laborales, evaluación de riesgos, información, consulta y participación y formación de los trabajadores, actuación en casos de emergencia y de riesgo grave e inminente, vigilancia de la salud, y mediante la constitución de una organización y de los medios necesarios en los términos establecidos en el capítulo IV de esta ley.

El empresario desarrollará una acción permanente de seguimiento de la actividad preventiva con el fin de perfeccionar de manera continua las actividades de identificación, evaluación y control de los riesgos que no se hayan podido evitar y los niveles de protección

existentes y dispondrá lo necesario para la adaptación de las medidas de prevención señaladas en el párrafo anterior a las modificaciones que puedan experimentar las circunstancias que incidan en la realización del trabajo.

3. El empresario deberá cumplir las obligaciones establecidas en la normativa sobre prevención de riesgos laborales.

4. Las obligaciones de los trabajadores establecidas en esta Ley, la atribución de funciones en materia de protección y prevención a trabajadores o servicios de la empresa y el recurso al concierto con entidades especializadas para el desarrollo de actividades de prevención complementarán las acciones del empresario, sin que por ello le eximan del cumplimiento de su deber en esta materia, sin perjuicio de las acciones que pueda ejercitar, en su caso, contra cualquier otra persona.

5. El coste de las medidas relativas a la seguridad y la salud en el trabajo no deberá recaer en modo alguno sobre los trabajadores.

#### Artículo 15. Principios de la acción preventiva.

1. El empresario aplicará las medidas que integran el deber general de prevención previsto en el artículo anterior, con arreglo a los siguientes principios generales:

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

2. El empresario tomará en consideración las capacidades profesionales de los trabajadores en materia de seguridad y de salud en el momento de encomendarles las tareas.

3. El empresario adoptará las medidas necesarias a fin de garantizar que sólo los trabajadores que hayan recibido información suficiente y adecuada puedan acceder a las zonas de riesgo grave y específico.

4. La efectividad de las medidas preventivas deberá prever las distracciones o imprudencias no temerarias que pudiera cometer el trabajador. Para su adopción se tendrán en cuenta los riesgos adicionales que pudieran implicar determinadas medidas preventivas, las cuales sólo podrán adoptarse cuando la magnitud de dichos riesgos sea sustancialmente inferior a la de los que se pretende controlar y no existan alternativas más seguras.

5. Podrán concertar operaciones de seguro que tengan como fin garantizar como ámbito de cobertura la previsión de riesgos derivados del trabajo, la empresa respecto de sus trabajadores, los trabajadores autónomos respecto a ellos mismos y las sociedades cooperativas respecto a sus socios cuya actividad consista en la prestación de su trabajo personal.

#### Artículo 16. Plan de prevención de riesgos laborales, evaluación de los riesgos y planificación de la actividad preventiva

1. 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 ésta, a través de la implantación y aplicación de un plan de prevención de riesgos laborales a que se refiere el párrafo siguiente.

Este plan de prevención de riesgos laborales deberá incluir 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, en los términos que reglamentariamente se establezcan.

2. Los instrumentos esenciales para la gestión y aplicación del plan de prevención de riesgos, que podrán ser llevados a cabo por fases de forma programada, son la evaluación de riesgos laborales y la planificación de la actividad preventiva a que se refieren los párrafos siguientes:

a) El empresario deberá realizar una evaluación inicial de los riesgos para la seguridad y salud de los trabajadores, teniendo en cuenta, con carácter general, la naturaleza de la actividad, las características de los puestos de trabajo existentes y de los trabajadores que deban desempeñarlos. Igual evaluación deberá hacerse con ocasión de la

elección de los equipos de trabajo, de las sustancias o preparados químicos y del acondicionamiento de los lugares de trabajo. La evaluación inicial tendrá en cuenta aquellas otras actuaciones que deban desarrollarse de conformidad con lo dispuesto en la normativa sobre protección de riesgos específicos y actividades de especial peligrosidad. La evaluación será actualizada cuando cambien las condiciones de trabajo y, en todo caso, se someterá a consideración y se revisará, si fuera necesario, con ocasión de los daños para la salud que se hayan producido.

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

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

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

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

2 bis. Las empresas, en atención al número de trabajadores y a la naturaleza y peligrosidad de las actividades realizadas, podrán realizar el plan de prevención de riesgos laborales, la evaluación de riesgos y la planificación de la actividad preventiva de forma simplificada, siempre que ello no suponga una reducción del nivel de protección de la seguridad y salud de los trabajadores y en los términos que reglamentariamente se determinen.

3. Cuando se haya producido un daño para la salud de los trabajadores o cuando, con ocasión de la vigilancia de la salud prevista en el artículo 22, aparezcan indicios de que las medidas de prevención resultan insuficientes, el empresario llevará a cabo una investigación al respecto, a fin de detectar las causas de estos hechos.

a) Los riesgos para la seguridad y la salud de los trabajadores en el trabajo, tanto aquellos que afecten a la empresa en su conjunto como a cada tipo de puesto de trabajo o función.

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

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

En las empresas que cuenten con representantes de los trabajadores, la información a que se refiere el presente apartado se facilitará por el empresario a los trabajadores a través de dichos representantes; no obstante, deberá informarse directamente a cada trabajador de los riesgos específicos que afecten a su puesto de trabajo o función y de las medidas de protección y prevención aplicables a dichos riesgos.

2. El empresario deberá consultar a los trabajadores, y permitir su participación, en el marco de todas las cuestiones que afecten a la seguridad y a la salud en el trabajo, de conformidad con lo dispuesto en el capítulo V de la presente Ley.

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.

#### Artículo 19. Formación de los trabajadores.

1. En cumplimiento del deber de protección, el empresario deberá garantizar que cada trabajador reciba una formación teórica y práctica, suficiente y adecuada, en materia preventiva, tanto en el momento de su contratación, cualquiera que sea la modalidad o duración de ésta, como cuando se produzcan cambios en las funciones que desempeñe o se introduzcan nuevas tecnologías o cambios en los equipos de trabajo.

La formación deberá estar centrada específicamente en el puesto de trabajo o función de cada trabajador, adaptarse a la evolución de los riesgos y a la aparición de otros nuevos y repetirse periódicamente, si fuera necesario.

2. La formación a que se refiere el apartado anterior deberá impartirse, siempre que sea posible, dentro de la jornada de trabajo o, en su defecto, en otras horas pero con el descuento en aquella del tiempo invertido en la misma. La formación se podrá impartir por la empresa mediante medios propios o concertándola con servicios ajenos, y su coste no recaerá en ningún caso sobre los trabajadores.

## Artículo 20. Medidas de emergencia.

El empresario, teniendo en cuenta el tamaño y la actividad de la empresa, así como la posible presencia de personas ajenas a la misma, deberá analizar las posibles situaciones de emergencia y adoptar las medidas necesarias en materia de primeros auxilios, lucha contra incendios y evacuación de los trabajadores, designando para ello al personal encargado de poner en práctica estas medidas y comprobando periódicamente, en su caso, su correcto funcionamiento. El citado personal deberá poseer la formación necesaria, ser suficiente en número y disponer del material adecuado, en función de las circunstancias antes señaladas.

Para la aplicación de las medidas adoptadas, el empresario deberá organizar las relaciones que sean necesarias con servicios externos a la empresa, en particular en materia de primeros auxilios, asistencia médica de urgencia, salvamento y lucha contra incendios, de forma que quede garantizada la rapidez y eficacia de las mismas.

## Artículo 21. Riesgo grave e inminente.

1. Cuando los trabajadores estén o puedan estar expuestos a un riesgo grave e inminente con ocasión de su trabajo, el empresario estará obligado a:

a) Informar lo antes posible a todos los trabajadores afectados acerca de la existencia de dicho riesgo y de las medidas adoptadas o que, en su caso, deban adoptarse en materia de protección.

b) Adoptar las medidas y dar las instrucciones necesarias para que, en caso de peligro grave, inminente e inevitable, los trabajadores puedan interrumpir su actividad y, si fuera necesario, abandonar de inmediato el lugar de trabajo. En este supuesto no podrá exigirse a los trabajadores que reanuden su actividad mientras persista el peligro, salvo excepción debidamente justificada por razones de seguridad y determinada reglamentariamente.

c) Disponer lo necesario para que el trabajador que no pudiera ponerse en contacto con su superior jerárquico, ante una situación de peligro grave e inminente para su seguridad, la de otros trabajadores o la de terceros a la empresa, esté en condiciones, habida cuenta de sus conocimientos y de los medios técnicos puestos a su disposición, de adoptar las medidas necesarias para evitar las consecuencias de dicho peligro.

2. De acuerdo con lo previsto en el apartado 1 del artículo 14 de la presente Ley, el trabajador tendrá derecho a interrumpir su actividad y abandonar el lugar de trabajo, en caso necesario, cuando considere

que dicha actividad entraña un riesgo grave e inminente para su vida o su salud.

3. Cuando en el caso a que se refiere el apartado 1 de este artículo el empresario no adopte o no permita la adopción de las medidas necesarias para garantizar la seguridad y la salud de los trabajadores, los representantes legales de éstos podrán acordar, por mayoría de sus miembros, la paralización de la actividad de los trabajadores afectados por dicho riesgo. Tal acuerdo será comunicado de inmediato a la empresa y a la autoridad laboral, la cual, en el plazo de veinticuatro horas, anulará o ratificará la paralización acordada.

El acuerdo a que se refiere el párrafo anterior podrá ser adoptado por decisión mayoritaria de los Delegados de Prevención cuando no resulte posible reunir con la urgencia requerida al órgano de representación del personal.

4. Los trabajadores o sus representantes no podrán sufrir perjuicio alguno derivado de la adopción de las medidas a que se refieren los apartados anteriores, a menos que hubieran obrado de mala fe o cometido negligencia grave.

## Artículo 22. Vigilancia de la salud.

1. El empresario garantizará a los trabajadores a su servicio la vigilancia periódica de su estado de salud en función de los riesgos inherentes al trabajo.

Esta vigilancia sólo podrá llevarse a cabo cuando el trabajador preste su consentimiento. De este carácter voluntario sólo se exceptuarán, previo informe de los representantes de los trabajadores, 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.

En todo caso se deberá optar por la realización de aquellos reconocimientos o pruebas que causen las menores molestias al trabajador y que sean proporcionales al riesgo.

2. Las medidas de vigilancia y control de la salud de los trabajadores se llevarán a cabo respetando siempre el derecho a la intimidad y a la dignidad de la persona del trabajador y la confidencialidad de toda la información relacionada con su estado de salud.

3. Los resultados de la vigilancia a que se refiere el apartado anterior serán comunicados a los trabajadores afectados.

4. Los datos relativos a la vigilancia de la salud de los trabajadores no podrán ser usados con fines discriminatorios ni en perjuicio del trabajador.

El acceso a la información médica de carácter personal se limitará al personal médico y a las autoridades sanitarias que lleven a cabo la vigilancia de la salud de los trabajadores, sin que pueda facilitarse al empresario o a otras personas sin consentimiento expreso del trabajador.

No obstante lo anterior, el empresario y las personas u órganos con responsabilidades en materia de prevención serán informados de las conclusiones que se deriven de los reconocimientos efectuados en relación con la aptitud del trabajador para el desempeño del puesto de trabajo o con la necesidad de introducir o mejorar las medidas de protección y prevención, a fin de que puedan desarrollar correctamente sus funciones en materia preventiva.

5. En los supuestos en que la naturaleza de los riesgos inherentes al trabajo lo haga necesario, el derecho de los trabajadores a la vigilancia periódica de su estado de salud deberá ser prolongado más allá de la finalización de la relación laboral, en los términos que reglamentariamente se determinen.

6. Las medidas de vigilancia y control de la salud de los trabajadores se llevarán a cabo por personal sanitario con competencia técnica, formación y capacidad acreditada.

#### Artículo 23. Documentación.

1. El empresario deberá elaborar y conservar a disposición de la autoridad laboral la siguiente documentación relativa a las obligaciones establecidas en los artículos anteriores:

a) Plan de prevención de riesgos laborales, conforme a lo previsto en el apartado 1 del artículo 16 de esta ley.

b) Evaluación de los riesgos para la seguridad y la salud en el trabajo, incluido el resultado de los controles periódicos de las condiciones de trabajo y de la actividad de los trabajadores, de acuerdo con lo dispuesto en el párrafo a) del apartado 2 del artículo 16 de esta ley.

c) Planificación de la actividad preventiva, incluidas las medidas de protección y de prevención a adoptar y, en su caso, material de protección que deba utilizarse, de conformidad con el párrafo b) del apartado 2 del artículo 16 de esta ley.

d) Práctica de los controles del estado de salud de los trabajadores previstos en el artículo 22 de esta Ley y conclusiones obtenidas de los mismos en los términos recogidos en el último párrafo del apartado 4 del citado artículo.

e) Relación de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales que hayan causado al trabajador una incapacidad laboral superior a un día de trabajo. En estos casos el empresario realizará, además, la notificación a que se refiere el apartado 3 del presente artículo.

2. En el momento de cesación de su actividad, las empresas deberán remitir a la autoridad laboral la documentación señalada en el apartado anterior.

3. El empresario estará obligado a notificar por escrito a la autoridad laboral los daños para la salud de los trabajadores a su servicio que se hubieran producido con motivo del desarrollo de su trabajo, conforme al procedimiento que se determine reglamentariamente.

4. La documentación a que se hace referencia en el presente artículo deberá también ser puesta a disposición de las autoridades sanitarias al objeto de que éstas puedan cumplir con lo dispuesto en el artículo 10 de la presente Ley y en el artículo 21 de la Ley 14/1986, de 25 de abril, General de Sanidad.

#### Artículo 24. Coordinación de actividades empresariales.

1. Cuando en un mismo centro de trabajo desarrollen actividades trabajadores de dos o más empresas, éstas deberán cooperar en la aplicación de la normativa sobre prevención de riesgos laborales. A tal fin, establecerán los medios de coordinación que sean necesarios en cuanto a la protección y prevención de riesgos laborales y la información sobre los mismos a sus respectivos trabajadores, en los términos previstos en el apartado 1 del artículo 18 de esta Ley.

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

3. Las empresas que contraten o subcontraten con otras la realización de obras o servicios correspondientes a la propia actividad de aquéllas y que se desarrollen en sus propios centros de trabajo deberán vigilar el cumplimiento por dichos contratistas y subcontratistas de la normativa de prevención de riesgos laborales.

4. Las obligaciones consignadas en el último párrafo del apartado 1 del artículo 41 de esta Ley serán también de aplicación, respecto de las operaciones contratadas, en los supuestos en que los trabajadores de la empresa contratista o subcontratista no presten servicios en los centros de trabajo de la empresa principal, siempre que tales trabajadores deban operar con maquinaria, equipos, productos, materias primas o útiles proporcionados por la empresa principal.

5. Los deberes de cooperación y de información e instrucción recogidos en los apartados 1 y 2 serán de aplicación respecto de los trabajadores autónomos que desarrollen actividades en dichos centros de trabajo.

6. Las obligaciones previstas en este artículo serán desarrolladas reglamentariamente.

Artículo 25. Protección de trabajadores especialmente sensibles a determinados riesgos.

1. El empresario garantizará de manera específica la protección de los trabajadores que, por sus propias características personales o estado biológico conocido, incluidos aquellos que tengan reconocida la situación de discapacidad física, psíquica o sensorial, sean especialmente sensibles a los riesgos derivados del trabajo. A tal fin, deberá tener en cuenta dichos aspectos en las evaluaciones de los riesgos y, en función de éstas, adoptará las medidas preventivas y de protección necesarias.

Los trabajadores no serán empleados en aquellos puestos de trabajo en los que, a causa de sus características personales, estado biológico o por su discapacidad física, psíquica o sensorial debidamente reconocida, puedan ellos, los demás trabajadores u otras personas relacionadas con la empresa ponerse en situación de peligro o, en general, cuando se encuentren manifiestamente en estados o situaciones transitorias que no respondan a las exigencias psicofísicas de los respectivos puestos de trabajo.

2. Igualmente, el empresario deberá tener en cuenta en las evaluaciones los factores de riesgo que puedan incidir en la función de procreación de los trabajadores y trabajadoras, en particular por la exposición a agentes físicos, químicos y biológicos que puedan ejercer efectos mutagénicos o de toxicidad para la procreación, tanto en los aspectos de la fertilidad, como del desarrollo de la descendencia, con objeto de adoptar las medidas preventivas necesarias.

Artículo 26. Protección de la maternidad.

1. La evaluación de los riesgos a que se refiere el artículo 16 de la presente Ley deberá comprender la determinación de la naturaleza, el

grado y la duración de la exposición de las trabajadoras en situación de embarazo o parto reciente a agentes, procedimientos o condiciones de trabajo que puedan influir negativamente en la salud de las trabajadoras o del feto, en cualquier actividad susceptible de presentar un riesgo específico. Si los resultados de la evaluación revelasen un riesgo para la seguridad y la salud o una posible repercusión sobre el embarazo o la lactancia de las citadas trabajadoras, el empresario adoptará las medidas necesarias para evitar la exposición a dicho riesgo, a través de una adaptación de las condiciones o del tiempo de trabajo de la trabajadora afectada. Dichas medidas incluirán, cuando resulte necesario, la no realización de trabajo nocturno o de trabajo a turnos.

2. Cuando la adaptación de las condiciones o del tiempo de trabajo no resultase posible o, a pesar de tal adaptación, las condiciones de un puesto de trabajo pudieran influir negativamente en la salud de la trabajadora embarazada o del feto, y así lo certifiquen los Servicios Médicos del Instituto Nacional de la Seguridad Social o de las Mutuas, en función de la Entidad con la que la empresa tenga concertada la cobertura de los riesgos profesionales, con el informe del médico del Servicio Nacional de Salud que asista facultativamente a la trabajadora, ésta deberá desempeñar un puesto de trabajo o función diferente y compatible con su estado. El empresario deberá determinar, previa consulta con los representantes de los trabajadores, la relación de los puestos de trabajo exentos de riesgos a estos efectos.

El cambio de puesto o función se llevará a cabo de conformidad con las reglas y criterios que se apliquen en los supuestos de movilidad funcional y tendrá efectos hasta el momento en que el estado de salud de la trabajadora permita su reincorporación al anterior puesto.

En el supuesto de que, aun aplicando las reglas señaladas en el párrafo anterior, no existiese puesto de trabajo o función compatible, la trabajadora podrá ser destinada a un puesto no correspondiente a su grupo o categoría equivalente, si bien conservará el derecho al conjunto de retribuciones de su puesto de origen.

3. Si dicho cambio de puesto no resultara técnica u objetivamente posible, o no pueda razonablemente exigirse por motivos justificados, podrá declararse el paso de la trabajadora afectada a la situación de suspensión del contrato por riesgo durante el embarazo, contemplada en el artículo 45.1.d) del Estatuto de los Trabajadores, durante el período necesario para la protección de su seguridad o de su salud y mientras persista la imposibilidad de reincorporarse a su puesto anterior o a otro puesto compatible con su estado.

4. Lo dispuesto en los números 1 y 2 de este artículo será también de aplicación durante el período de lactancia natural, si las condiciones de trabajo pudieran influir negativamente en la salud de la mujer o del

hijo y así lo certifiquen los Servicios Médicos del Instituto Nacional de la Seguridad Social o de las Mutuas, en función de la Entidad con la que la empresa tenga concertada la cobertura de los riesgos profesionales, con el informe del médico del Servicio Nacional de Salud que asista facultativamente a la trabajadora o a su hijo. Podrá, asimismo, declararse el pase de la trabajadora afectada a la situación de suspensión del contrato por riesgo durante la lactancia natural de hijos menores de nueve meses contemplada en el artículo 45.1.d) del Estatuto de los Trabajadores, si se dan las circunstancias previstas en el número 3 de este artículo.

5. Las trabajadoras embarazadas tendrán derecho a ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto, previo aviso al empresario y justificación de la necesidad de su realización dentro de la jornada de trabajo.

#### Artículo 27. Protección de los menores.

1. Antes de la incorporación al trabajo de jóvenes menores de dieciocho años, y previamente a cualquier modificación importante de sus condiciones de trabajo, el empresario deberá efectuar una evaluación de los puestos de trabajo a desempeñar por los mismos, a fin de determinar la naturaleza, el grado y la duración de su exposición, en cualquier actividad susceptible de presentar un riesgo específico al respecto, a agentes, procesos o condiciones de trabajo que puedan poner en peligro la seguridad o la salud de estos trabajadores.

A tal fin, la evaluación tendrá especialmente en cuenta los riesgos específicos para la seguridad, la salud y el desarrollo de los jóvenes derivados de su falta de experiencia, de su inmadurez para evaluar los riesgos existentes o potenciales y de su desarrollo todavía incompleto.

En todo caso, el empresario informará a dichos jóvenes y a sus padres o tutores que hayan intervenido en la contratación, conforme a lo dispuesto en la letra b) del artículo 7 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores aprobado por el Real Decreto legislativo 1/1995, de 24 de marzo, de los posibles riesgos y de todas las medidas adoptadas para la protección de su seguridad y salud.

2. Teniendo en cuenta los factores anteriormente señalados, el Gobierno establecerá las limitaciones a la contratación de jóvenes menores de dieciocho años en trabajos que presenten riesgos específicos.

Artículo 28. Relaciones de trabajo temporales, de duración determinada y en empresas de trabajo temporal.

1. Los trabajadores con relaciones de trabajo temporales o de duración determinada, así como los contratados por empresas de trabajo temporal, deberán disfrutar del mismo nivel de protección en materia de seguridad y salud que los restantes trabajadores de la empresa en la que prestan sus servicios.

La existencia de una relación de trabajo de las señaladas en el párrafo anterior no justificará en ningún caso una diferencia de trato por lo que respecta a las condiciones de trabajo, en lo relativo a cualquiera de los aspectos de la protección de la seguridad y la salud de los trabajadores.

La presente Ley y sus disposiciones de desarrollo se aplicarán plenamente a las relaciones de trabajo señaladas en los párrafos anteriores.

2. El empresario adoptará las medidas necesarias para garantizar que, con carácter previo al inicio de su actividad, los trabajadores a que se refiere el apartado anterior reciban información acerca de los riesgos a los que vayan a estar expuestos, en particular en lo relativo a la necesidad de cualificaciones o aptitudes profesionales determinadas, la exigencia de controles médicos especiales o la existencia de riesgos específicos del puesto de trabajo a cubrir, así como sobre las medidas de protección y prevención frente a los mismos.

Dichos trabajadores recibirán, en todo caso, una formación suficiente y adecuada a las características del puesto de trabajo a cubrir, teniendo en cuenta su cualificación y experiencia profesional y los riesgos a los que vayan a estar expuestos.

3. Los trabajadores a que se refiere el presente artículo tendrán derecho a una vigilancia periódica de su estado de salud, en los términos establecidos en el artículo 22 de esta Ley y en sus normas de desarrollo.

4. El empresario deberá informar a los trabajadores designados para ocuparse de las actividades de protección y prevención o, en su caso, al servicio de prevención previsto en el artículo 31 de esta Ley de la incorporación de los trabajadores a que se refiere el presente artículo, en la medida necesaria para que puedan desarrollar de forma adecuada sus funciones respecto de todos los trabajadores de la empresa.

5. En las relaciones de trabajo a través de empresas de trabajo temporal, la empresa usuaria será responsable de las condiciones de ejecución del trabajo en todo lo relacionado con la protección de la seguridad y la salud de los trabajadores. Corresponderá, además, a la

empresa usuaria el cumplimiento de las obligaciones en materia de información previstas en los apartados 2 y 4 del presente artículo.

La empresa de trabajo temporal será responsable del cumplimiento de las obligaciones en materia de formación y vigilancia de la salud que se establecen en los apartados 2 y 3 de este artículo. A tal fin, y sin perjuicio de lo dispuesto en el párrafo anterior, la empresa usuaria deberá informar a la empresa de trabajo temporal, y ésta a los trabajadores afectados, antes de la adscripción de los mismos, acerca de las características propias de los puestos de trabajo a desempeñar y de las cualificaciones requeridas.

La empresa usuaria deberá informar a los representantes de los trabajadores en la misma de la adscripción de los trabajadores puestos a disposición por la empresa de trabajo temporal. Dichos trabajadores podrán dirigirse a estos representantes en el ejercicio de los derechos reconocidos en la presente Ley.

#### Artículo 29. Obligaciones de los trabajadores en materia de prevención de riesgos.

1. 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.

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

1.º 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.

2.º Utilizar correctamente los medios y equipos de protección facilitados por el empresario, de acuerdo con las instrucciones recibidas de éste.

3.º 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.

4.º 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.

5.º 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.

6.º 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.

3. 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 o de falta, en su caso, conforme a lo establecido en la correspondiente normativa sobre régimen disciplinario de los funcionarios públicos o del personal estatutario al servicio de las Administraciones públicas. Lo dispuesto en este apartado será igualmente aplicable a los socios de las cooperativas cuya actividad consista en la prestación de su trabajo, con las precisiones que se establezcan en sus Reglamentos de Régimen Interno.

# Manual de Seguridad y Salud durante la exposición a productos fitosanitarios



**FREMAP**

*Mutua Colaboradora con la  
Seguridad Social nº 61*



# Índice

<b>Presentación</b> .....	3
<b>1. Riesgos y Medidas Preventivas Generales</b> .....	5
Normas básicas de seguridad.....	5
Manipulación manual de cargas .....	6
<b>2. Riesgos para la salud</b> .....	9
<b>3. Formas y tiempo de exposición</b> .....	11
<b>4. Factores que influyen en la toxicidad</b> .....	13
<b>5. La etiqueta y la ficha de datos de seguridad</b> .....	17
<b>6. Capacitación del aplicador</b> .....	21
<b>7. Selección y compra</b> .....	23
<b>8. Transporte</b> .....	25
<b>9. Almacenamiento</b> .....	27
<b>10. Mezcla carga</b> .....	31
<b>11. Aplicación</b> .....	35
<b>12. Eliminación de envases y caldos sobrantes</b> .....	39
<b>13. Mantenimiento y limpieza de equipos</b> .....	41
<b>14. Equipos de aplicación y medidas preventivas</b> .....	43
Equipos manuales .....	44
Equipos mecanizados .....	46
<b>15. Situaciones de alto riesgo</b> .....	49
<b>16. Equipos de protección individual</b> .....	51
Guantes .....	51
Trajes .....	52
Gafas y pantallas .....	53
Botas.....	54
Equipos de protección respiratoria.....	54
Retirada de los equipos de protección .....	57
<b>17. Señalización</b> .....	61
<b>18. Normas de actuación en caso de emergencias</b> .....	65
Primeros auxilios .....	65
Fugas o derrames .....	72
Actuación en caso de incendio.....	73





# Presentación

*Dentro de las actividades de divulgación del Área de Prevención de FREMAP, se ha editado este Manual que pretende dar a conocer las principales medidas de seguridad y salud en los trabajos de aplicación de productos fitosanitarios.*

*La especial peligrosidad y toxicidad que conlleva la manipulación de estos productos, para el aplicador, terceras personas que pudieran verse expuestas o el medio ambiente, determina su regulación por normativa específica, que entre otros, establece la necesidad de disponer de una acreditación que asegure un nivel de conocimiento apropiado para la actividad y que está regulada por órganos competentes en cada comunidad autónoma.*

*Disponer de formación e información, contar con una acreditación acorde con los requisitos legales y garantizar la aplicación de las normas de seguridad y salud en todas las fases del proceso, desde la selección y compra, el transporte, almacenamiento, aplicación y la eliminación de envases y sobrantes, son aspectos esenciales para prevenir los peligros que conllevan la utilización de estos productos.*

*Asimismo, al tratarse de operaciones de especial peligrosidad, es indispensable para asegurar el nivel de protección requerido, cumplir las normas internas y protocolos que se determinen en el sistema de gestión de la empresa.*

*Desde el Área de Prevención de FREMAP esperamos que esta publicación contribuya a mejorar los niveles de seguridad y salud de esta actividad.*



# Riesgos y medidas preventivas generales

## 1.1 Normas básicas de seguridad

- ⚠ Los trabajos de aplicación de productos fitosanitarios se realizan en la mayoría de ocasiones en campo, donde, independientemente de las tareas que se vayan a realizar, existen unos riesgos comunes frente a los cuales se debe adoptar una serie de normas básicas de seguridad:
- ✓ Cuando te desplaces por la explotación, hazlo siempre por los caminos de paso. No entre las líneas de cultivo porque será más difícil localizarte y además, puedes sufrir atropellos o golpes con tractores, maquinaria agrícola u otros compañeros.
  - ✓ Durante el empleo de herramientas o equipos como las tijeras de poda o las azadas, entre otras, si tienes que dejarlas en el suelo, deposítalas bien visibles para no pisarlas ni golpearlas; puedes meterlas dentro de cajas de campo para que sea más fácil verlas.
  - ✓ Usa calzado adecuado. Los terrenos agrícolas son irregulares y es fácil golpearse o tropezar con una piedra, una raíz o un tocón de árbol, o bien pisar un pequeño agujero. Además, existen plantas que pueden ser urticantes, animales que pueden morderte o ser venenosos, etc.
  - ✓ Si eres alérgico a animales o plantas, presta especial cuidado: ten fácilmente accesible tu medicación y mantén informados a tus compañeros y superiores por si han de actuar en caso de emergencia.
  - ✓ Exposición a las condiciones climáticas (sol, viento, temperatura, humedad...): utiliza ropa adecuada, cúbrete la cabeza (preferentemente con un sombrero, ya que su ala te protegerá más que una gorra), hidrátate lo suficiente, procura no realizar las tareas que mayor carga física te supongan en las horas centrales del día cuando este sea caluroso, protégete del viento, etc.



## 1.2 Manipulación manual de cargas

- ✚ Es muy frecuente la manipulación manual de cargas debido a las características de los materiales, a los útiles necesarios para trabajar e incluso, a la propia orografía del terreno. Dicho manejo puede derivar en trastornos musculo esqueléticos, ya sea por trabajar con los brazos por encima de los hombros de forma frecuente, por sobreesfuerzos al manejar cargas pesadas o voluminosas, o bien por golpes con los objetos manipulados.
- ✚ Con objeto de evitar los riesgos anteriormente citados, observa las siguientes recomendaciones:
  - ✓ Antes de mover cargas, piensa en cómo realizarlo: si será necesario recurrir a una carretilla o un carro de mano, si necesitarás ayuda de un compañero, la dificultad de transporte de la carga debido a su forma, volumen o consistencia, si la zona donde vas a poner las cargas es suficientemente amplia para colocarlas, etc.
  - ✓ Recuerda que mover demasiado peso de una vez puede lesionarte. Es mejor hacer varios desplazamientos.
  - ✓ En caso de manipular sacos de productos fitosanitarios, sujétalos por el fondo, sin hacer pinza en la parte superior con objeto de evitar una lesión o la posible rotura del envase. Puedes ayudarte de una caja, cajón o envase con asas, que además te servirán para poder asegurar dichas cargas en el transporte.
  - ✓ En cuanto a las mochilas de pulverización, algunos modelos son difíciles de manipular y colocar, y por tanto, será más sencillo realizarlo con la ayuda de otro compañero.
  - ✓ Si vas a acoplar máquinas de aplicación al tractor, solicita siempre la ayuda de un compañero: las máquinas son pesadas, y aunque puedas moverla tú sólo, si se produce cualquier problema al acoplarlas te vendrá bien esa ayuda.



■ **Las cubiertas de seguridad en la toma de fuerza y ejes pueden prevenir accidentes.** ■

- ✓ De forma genérica, siempre que manipules una carga:
  - Manténla lo más pegada al cuerpo y preferiblemente a la altura de tu cintura.
  - En caso de tener que levantarla desde el suelo, mantén los pies ligeramente separados y uno más adelantado que el otro para mejorar tu apoyo.
  - Flexiona las rodillas. Eso facilitará que tu espalda quede recta y no te hagas daño en la zona lumbar.
  - Utiliza tus piernas para levantar la carga y no la espalda.
  - Cuando la hayas levantado, usa las dos manos para transportarla. Da pasos cortos.
  - Evita los movimientos bruscos de la espalda, en especial los giros, independientemente del peso que transportes. Mueve los pies, no la cintura.



# Riesgos para la salud

- ✚ Los fitosanitarios son productos químicos destinados a matar, impedir la reproducción o erradicar una plaga evitando que esta pueda sobrevivir sobre el cultivo. Estos efectos pueden actuar sobre el hombre, provocando los perjuicios siguientes:
  - ✓ Daños sobre los tejidos vivos por corrosión, provocando heridas por contacto.
  - ✓ Reacciones alérgicas que normalmente se manifiestan en inflamaciones en la piel y los ojos.
  - ✓ Efectos cancerígenos, bien mediante la aparición de cáncer o por el aumento de la probabilidad de aparición de este.
  - ✓ Consecuencias negativas sobre el sistema nervioso.
  - ✓ Efectos perjudiciales sobre la fertilidad, embarazo y lactancia, incluyendo los mutagénicos que podrían transmitirse a la descendencia.
  - ✓ Muerte.
- ✚ Además, por sus condiciones físico-químicas, los fitosanitarios tienen otros efectos que, aunque no actúen directamente sobre el hombre, son susceptibles de provocar daños, pudiendo ser:
  - ✓ Inflamables.
  - ✓ Explosivos.
  - ✓ Comburentes.
  - ✓ Tener efectos negativos sobre la fauna, la flora, el medio acuático o actuar sobre la capa de ozono.
- ✚ Es importante destacar que el riesgo para la salud que los fitosanitarios pueden provocar depende de 3 factores:

$$\text{Riesgo} = \text{Forma de exposición} \times \text{Toxicidad} \times \text{Tiempo de exposición}$$



- ⚠ Por tanto, cuanto mayor sea cualquiera de estos factores, más aumentará el riesgo derivado del uso del mismo.
- ⚠ Por otro lado, indicar que en función de la forma de aparición de los efectos lesivos sobre los trabajadores, se hablará de intoxicaciones agudas o crónicas:
  - ✓ Agudas: suceden cuando el fitosanitario entra en contacto con el trabajador en una única dosis y los efectos nocivos aparecen en 24 horas. Pueden producirse, por ejemplo, en ingestiones accidentales, contactos con la piel desprotegida al no usar equipos de protección, etc.
  - ✓ Crónicas: ocurren al producirse una exposición durante largo tiempo al fitosanitario, con lo que este va acumulándose en el organismo del trabajador y llegado un punto, aparecen los síntomas de intoxicación. Son muy peligrosas, dado que los efectos no se presentan tras una única exposición, por lo que pasan desapercibidas y que las lesiones pueden desembocar en aquellas de tipo crónico (sistema nervioso, hígado, riñón...) o incluso cáncer, con efectos muy graves para la salud.

Es más sencillo percibir el riesgo de intoxicación aguda que el de la intoxicación crónica debido a que sus efectos se producen pasado mucho tiempo, por lo que es necesario que tomes las medidas preventivas necesarias siempre que exista exposición, ya que los efectos crónicos son muy graves y una vez se hayan manifestado serán muy difíciles de curar.

## Formas y tiempo de exposición

Existen 4 formas de exposición o vías de entrada:

- ✓ **Dérmica:** se produce por el contacto del fitosanitario con la piel desnuda del trabajador debido a una salpicadura, un derrame o por el uso de ropa contaminada. Se da con más facilidad en mucosas (ojos, labios, boca) y en las zonas genitales porque en estas partes del cuerpo la piel es menos gruesa.  
Los fitosanitarios líquidos son los que más afectan por esta vía, ya que penetran con más facilidad a través de la piel.
- ✓ **Respiratoria:** se origina cuando el trabajador inhala partículas sólidas (polvo) o líquidas (aerosoles, nieblas, etc.) del fitosanitario suspendidas en el aire. La exposición aumenta según disminuye el tamaño de la partícula, por lo que los nebulizadores y los atomizadores son más peligrosos que los pulverizadores en lugares cerrados como los invernaderos, los establos o los almacenes ya que en estos lugares la circulación de aire es menor y las temperaturas más altas, lo que hace que la respiración aumente.
- ✓ **Digestiva:** se ocasiona cuando se ingiere el fitosanitario, al manipularlo o aplicarlo de forma incorrecta, por el contacto con la cara o la boca con las manos contaminadas, al beber o



■ Parenteral, Digestiva, Dérmica, Respiratoria. ■



ingerir alimentos en ambientes con producto en suspensión, cuando se soplan boquillas de equipos de pulverización o por ingestiones accidentales al confundirlo.

- ✓ **Parenteral:** sucede cuando el tóxico entra en contacto con la sangre del trabajador, bien sea por pinchazos, heridas o llagas. Es muy peligrosa porque pasa de forma directa al torrente sanguíneo y a través de él a todo el organismo.

Como se indicó anteriormente, el riesgo de intoxicación está intrínsecamente relacionado con el tiempo de exposición. Cuanto más tiempo se realicen tareas con fitosanitarios, ya sea de aplicación, mezcla carga o manejando residuos, mayor será dicho riesgo.

# Factores que influyen en la toxicidad

↩ La toxicidad de un fitosanitario depende de factores como:

✓ **El propio producto**

– *Toxicidad de la materia activa*: en orden creciente de toxicidad la clasificación es nocivo, tóxico y muy tóxico.

En las etiquetas aparecen por categorías del 1 al 5, siendo 1 el máximo nivel de riesgo y 5 el menor; y considerando “*Peligro*” del 1 al 3 y “*Atención*” el 4 y el 5.

Existe una clasificación antigua que los ordena por letras, de la A a la D, siendo la A la de menor toxicidad y la D, la de mayor. Esta se derogó en 2.003, por lo que, en caso de encontrar un producto con esta clasificación, no lo uses nunca y deséchalo a través del gestor de residuos peligrosos.

– *Dosis y concentración*: cuanto mayores son las dosis y la concentración, más tóxico es el fitosanitario.

– *Mezclas*: puede aumentarse la toxicidad del fitosanitario o aparecer nuevos efectos dañinos: generar nubes de gases, mezclas explosivas o sin ningún tipo de efecto sobre la plaga, lo que obligará a más aplicaciones y por tanto, más exposiciones al riesgo.

– *Volatilidad*: cuanto más volátil es el producto, más fácil pasa al aire y alcanza los pulmones, aumentando la exposición respiratoria.

– *Presentación*: el fitosanitario puede ser sólido, líquido o gaseoso. Los productos gaseosos y líquidos son los más peligrosos por ser los más fáciles de respirar y absorber por la piel, respectivamente.

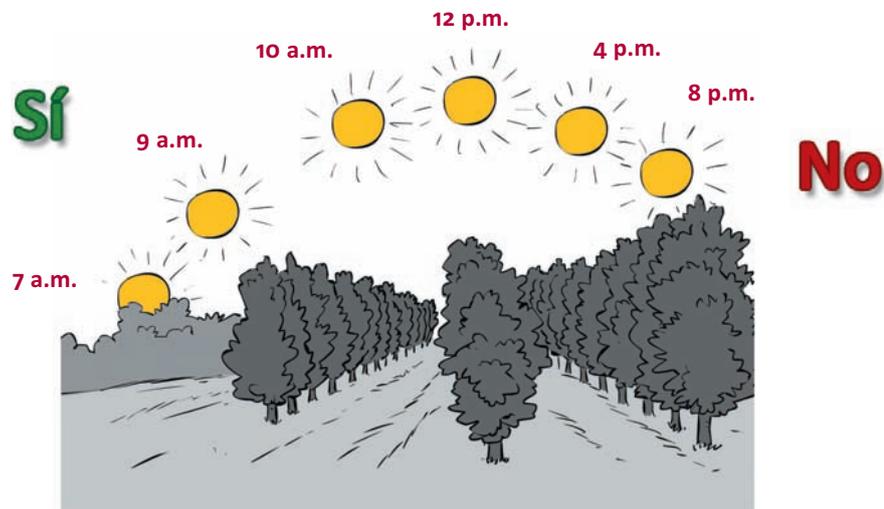
– *Olor y color*: algunos productos tienen color y olor desagradable, lo que hace que el trabajador intente evitar el contacto con los mismos y los convierte en más seguros; no te confíes ante productos incoloros o inodoros.



✓ **Las condiciones ambientales**

- **Temperatura:** cuanto mayor es esta, más rápido funciona el metabolismo por lo que la absorción y el efecto de los fitosanitarios aumenta. Asimismo, se incrementa la volatilidad del producto y por tanto, su proporción en el aire. Además, cuanto más calor hace, más molesto es usar la ropa de protección; aun así, no te la quites porque te expondrás a un mayor riesgo.

Los fitosanitarios pueden tener menos efectividad a altas temperaturas, lo que hará que tengas que aplicar más veces y debido a esto, que estés más tiempo expuesto. Por ello, intenta aplicar en horas que no sean excesivamente calurosas.



- **Estabilidad atmosférica:** el viento hace que el fitosanitario se disperse pudiendo afectar a trabajadores que no están en la zona de aplicación, que desconocen que se está aplicando y que por tanto, probablemente no estarán usando los equipos de protección ni adoptando las medidas preventivas necesarias. Nunca apliques en días con viento intenso.

✓ **El trabajador**

- **Sexo:** las mujeres son más susceptibles a los efectos de la mayoría de los fitosanitarios que los hombres. Además, los fitosanitarios pueden afectar a la gestación o a la lactancia.
- **Edad:** los ancianos y niños, especialmente los lactantes, son muy sensibles a los efectos de los fitosanitarios, porque su metabolismo funciona con menor eficiencia que los de un trabajador de mediana edad. La aplicación de fitosanitarios está prohibida en presencia de menores.

- *Estado nutricional y dieta*: un buen estado nutricional y una dieta adecuada suponen un organismo en mejores condiciones y por tanto, más resistente a los efectos de los fitosanitarios.
- *Estado de salud*: si sufres alguna enfermedad puedes ser más susceptible al efecto de los fitosanitarios. Enfermedades crónicas del hígado, del riñón o cardíacas, hacen que la actuación sea más intensa.
- *Formación, información y actitud ante el riesgo*: si desconoces los riesgos a los que estas expuesto, las buenas prácticas a seguir y los equipos que debes usar de forma segura, o si conociéndolos ignoras toda esa información, estarás mucho más expuesto a los efectos perjudiciales del fitosanitario.
- *Mal uso de los fitosanitarios*: conoce los usos de cada fitosanitario, las dosis a aplicar, los momentos de aplicación u otras características, al objeto de realizar aplicaciones efectivas y así reducirás la exposición.
- *Hábitos cotidianos*: la falta de higiene aumenta el tiempo que el fitosanitario está en la piel. El consumo de alcohol y tabaco afectan negativamente al organismo intensificando los riesgos de los fitosanitarios sobre la salud.

### ✓ El cultivo y la forma de aplicación

- *Tipo de cultivo*: en los cultivos que se realizan en espacios cerrados como los invernaderos y similares, los riesgos por aplicación de fitosanitarios son mayores debido a la menor renovación de aire. El fitosanitario está más tiempo en suspensión y la exposición es mayor.
- *Altura de los cultivos*: la altura de estos determinará las partes del cuerpo más expuestas. En cultivos altos como los frutales o el olivar, por ejemplo, la cabeza, los brazos y el torso están más expuestos que en los bajos, donde hay mayor exposición para las piernas.
- *Forma de aplicación*: en la aplicación de fitosanitarios líquidos la maquinaria utilizada determina el tamaño de la gota que se emplea. Cuanto más pequeñas sean las gotas, mayor dispersión (distancia a la que llega) y más facilidad para penetrar en el organismo por las vías respiratorias.



# La etiqueta y la ficha de datos de seguridad

## La etiqueta

Es la primera información que permite identificar el producto en el momento de su utilización. Debe ser visible, estar redactada, al menos, en español y disponer de la siguiente información mínima:

- ✓ Datos sobre el proveedor.
- ✓ Cantidad, si no viene en otro lugar del envase.
- ✓ Identificación del producto.
- ✓ Pictogramas de peligro.
- ✓ Palabras de advertencia ("*atención*" o "*peligro*").
- ✓ Indicaciones de peligro (Frasas H/R).
- ✓ Consejos de prudencia (Frasas P/S).

Las frases H, permiten complementar e identificar determinados riesgos mediante su descripción.

Las frases P, a través de consejos de uso seguro, establecen medidas preventivas para la manipulación y utilización.



DATOS DEL FABRICANTE	
 	<p style="text-align: center;"><b>XILENO</b></p> <p><b>PELIGRO</b></p> <p>Líquidos y vapores inflamables. Nocivo en contacto con la piel. Nocivo en caso de inhalación. Provoca irritación cutánea. Provoca irritación ocular grave. Puede irritar las vías respiratorias. Puede provocar daños en los órganos tras exposiciones prolongadas o repetidas por inhalación. Puede ser mortal en caso de ingestión y penetración en las vías respiratorias.</p> <p>Mantener alejado de fuentes de calor, chispas, llamas abiertas y superficies calientes.</p> <p>- No fumar. Utilizar un material eléctrico, de ventilación, de iluminación y todos los equipos de manipulación de materiales antideflagrantes. No respirar los vapores. EN CASO DE INHALACIÓN: Transportar a la víctima al exterior y mantenerla en reposo en una posición confortable para respirar. EN CASO DE INGESTIÓN: Llamar inmediatamente a un centro de información toxicológica o a un médico. NO provocar el vómito. EN CASO DE CONTACTO CON LA PIEL (o el pelo): Quitarse inmediatamente todas las prendas contaminadas. Aclararse la piel con agua o ducharse.</p>
Nº CE: 215-535-7	
ETIQUETA CE	



## La ficha de datos de seguridad

La ficha de datos de seguridad implica un segundo nivel de información, mucho más completo que la etiqueta.

El proveedor deberá facilitársela gratuitamente al usuario profesional en la primera entrega y cuando se produzcan cambios en esta.

Es obligatorio disponer en la empresa de todas las fichas de datos de seguridad de los productos químicos peligrosos utilizados, debiendo estar a disposición de los trabajadores para que puedan consultarlas.

### Su contenido es el siguiente

1. Identificación de la sustancia o la mezcla y de la sociedad o la empresa. El nombre debe coincidir con el que se encuentra en el Registro Oficial de Fitosanitarios.
2. Identificación de los peligros. Además de los propios peligros, se describen también los síntomas de estos.
3. Composición / información sobre los componentes.
4. Primeros auxilios.
5. Medidas de lucha contra incendios.
6. Medidas en caso de vertido accidental. Precauciones personales, para el medio ambiente y métodos de limpieza.
7. Manipulación y almacenamiento.
8. Controles de exposición/protección individual. En este epígrafe se indican los valores límite de exposición, los controles a realizar y los equipos de protección individual (EPIs) que han de utilizarse.
9. Propiedades físicas y químicas.
10. Estabilidad y reactividad.
11. Información toxicológica.
12. Información ecológica.
13. Consideraciones relativas a la eliminación. Tanto de excedentes del producto como de los residuos, indicando la manera segura de manipulación.

14. Información relativa al transporte del producto. Si aparece un “Número ONU” en este apartado, el producto se considera mercancía peligrosa y deberán aplicarse las disposiciones legales al efecto.
15. Información reglamentaria.
16. Otras informaciones útiles.

Anexos: Escenarios de exposición cuando proceda.

### Pictogramas de peligros asociados

En la siguiente tabla, se exponen los nueve pictogramas y los peligros asociados a cada uno de ellos.

PICTOGRAMA	PELIGRO ASOCIADO	PICTOGRAMA	PELIGRO ASOCIADO
	<b>Explosivos</b> <b>Sólidos inflamables</b>		<b>Corrosivos para metales:</b> <b>Corrosión o irritación cutánea:</b> 1A, 1B y 1C. <b>Lesiones oculares graves o irritación ocular:</b> Categoría 1.
	<b>Toxicidad aguda:</b> Categoría 1 / 2 / 3		<b>Gases inflamables:</b> Categoría 1 Aerosoles inflamables. Gases comburentes. Líquidos inflamables. Líquidos pirofóricos. Sólidos pirofóricos. Sustancias y mezclas que experimentan calentamiento espontáneo. Sustancias y mezclas que en contacto con el agua, desprenden gases inflamables.
	<b>Líquidos comburentes</b> <b>Sólidos comburentes</b>		
	<b>Gases a presión</b>		<b>Toxicidad aguda:</b> Categoría 4. <b>Corrosión o irritación cutánea:</b> Categoría 2. <b>Lesiones oculares graves o irritación ocular:</b> Categoría 2. <b>Sensibilización cutánea:</b> Categoría 1A / 1B. <b>Toxicidad específica en determinados órganos por exposición única:</b> Categoría 3.
	<b>Peligro para el medio ambiente acuático</b>		<b>Sensibilización respiratoria:</b> Categoría 1A / 1B. <b>Mutagenicidad en células germinales:</b> Carcinogenicidad. <b>Toxicidad para la reproducción:</b> Toxicidad específica en determinados órganos por exposición única: Categoría 1/2. <b>Toxicidad específica en determinados órganos por exposición repetida:</b> Peligro por aspiración.



# Capacitación del aplicador

- ✚ Para una aplicación segura de los fitosanitarios en materia de formación e información, como trabajador debes saber que has de disponer de la acreditación necesaria, el carné de manipulador de productos fitosanitarios. Esta comprende los siguientes niveles:
  - Básico: necesario para personal auxiliar, agricultores que apliquen en su propia finca sin trabajadores auxiliares ni productos tóxicos, muy tóxicos o mortales y personal auxiliar en empresas de distribución de fitosanitarios.
  - Cualificado: obligatorio para usuarios profesionales responsables de tratamientos terrestres, agricultores que apliquen en su propia finca con personal auxiliar y personal que venda productos fitosanitarios.
  - Fumigador: para aplicadores que realizan tratamientos con productos gaseosos que sean tóxicos, muy tóxicos o mortales, así como con aquellos que generen este tipo de gases.
  - Piloto aplicador: personal que realice tratamientos desde o mediante aeronaves.
- ✓ No es suficiente con poseer el carné. Debes tener información clara y sencilla sobre todos los riesgos que puedes sufrir por participar en tareas con exposición a fitosanitarios (almacenamiento, transporte, mezcla carga, aplicación, limpieza de equipos...) y de las medidas preventivas a seguir. Debes informarte acerca de:
  - Las técnicas de aplicación del fitosanitario: equipo a usar, dosis a aplicar, tiempos de reentrada...
  - Los riesgos y medidas preventivas: equipos a utilizar, comprobaciones previas a la realización del trabajo a seguir, etc.



# Selección y compra

- ↕ La fase de selección y compra que aparentemente es la que menos influencia puede tener durante la realización de los trabajos, es en realidad una de las más importantes, si no la que más de todo el proceso del trabajo con fitosanitarios. El producto elegido determinará los riesgos y las medidas preventivas a utilizar y por tanto, cuanto más reducida sea la toxicidad de este, menor será el riesgo para el trabajador.

## Riesgos

- ✓ Adquisición de un fitosanitario no adecuado al problema a tratar, lo que provocaría la realización de aplicaciones ineficaces o innecesarias y supondría tener que repetir los tratamientos, con la consiguiente nueva exposición al riesgo.
- ✓ Compra de un fitosanitario con una formulación peligrosa: gases tóxicos, líquidos concentrados, polvos de granulometría muy fina, etc.
- ✓ Utilización de productos no autorizados que suponen riesgos muy graves.
- ✓ Contacto directo con el fitosanitario al adquirir productos a granel, envases en mal estado, productos transvasados a envases que no son seguros...

## Medidas preventivas

- ✓ Asegúrate si es necesaria la aplicación. Según la normativa vigente, debes recurrir a un asesor competente. Has de conocer la plaga que sufre el cultivo y su fase de desarrollo, así como la extensión de los daños sufridos y su valoración económica. La aplicación siempre ha de ser efectiva y económicamente rentable para evitar exponerse a aplicaciones innecesarias.
- ✓ Una vez decidido que es precisa la aplicación, será el momento de elegir el fitosanitario que resulte más seguro. Selecciona el que presente menos riesgos y la formulación que sea más segura priorizando aquellas que no requieran de mezcla.



- ✓ El producto utilizado deberá estar autorizado en el Registro Oficial de Fitosanitarios vigente, no estará caducado y se encontrará en su envase original y precintado. No compres productos a granel, sin etiqueta, en envases defectuosos, abiertos o no precintados.
- ✓ Solicita al comercializador la ficha de datos de seguridad del producto, observando que no entregue Fichas Internacionales de Seguridad Química (FISQ) o los certificados de inscripción en el Registro Oficial de Fitosanitarios, que no aportan la información necesaria.
- ✓ Adquiere la cantidad mínima necesaria, reduciendo así sobrantes y residuos.

# Transporte

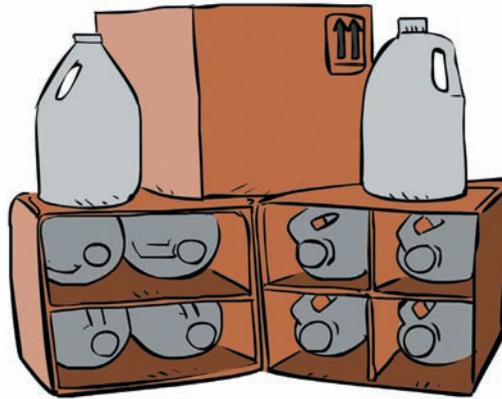
- ⚠ Durante el transporte pueden producirse derrames del producto, contaminación de alimentos o piensos y otros posibles riesgos derivados de accidentes fortuitos.

## Riesgos

- ✓ Exposición dérmica al fitosanitario, al producirse derrames en accidentes o en las labores de carga y descarga.
- ✓ Contaminación de alimentos o piensos, pudiendo ser estos ingeridos luego por el trabajador o por animales.
- ✓ Sobreesfuerzos, caídas o golpes en la carga y descarga de los vehículos.

## Medidas preventivas

- ✓ Nunca dejes fitosanitarios dentro del habitáculo. Colócalos en el maletero o en la caja del camión o furgoneta. Así mismo, tampoco los transportes conjuntamente con piensos, animales o alimentos. Dichos productos se transportarán en los envases originales, en las mismas condiciones que estaban cuando fueron adquiridos (cerrados herméticamente, precintados y etiquetados) y protegidos frente a la intemperie. No olvides cerrar la caja del camión o la puerta de la furgoneta en su traslado. Evitarás que caigan fuera o que puedan ser retirados por personas que desconocen qué están cogiendo.
- ✓ Sujeta la carga e inmovilízala para impedir que se mueva o se golpee durante el transporte, así como para evitar roturas y derrames. Es conveniente el uso de cajas, bidones o envases de plástico para introducir dentro los recipientes de fitosanitarios, reduciendo tanto el desplazamiento de los envases, como los posibles derrames en caso de rotura.



- **Un buen sistema para evitar que la carga se mueva, se golpee o se produzcan posibles derrames durante el transporte, es introducirla en cajas, bidones o envases de plástico.** ■



- **Introduce el envase en un recipiente protegido.** ■



- **Sujétalo antes de iniciar el desplazamiento.** ■

- ✓ Retira los elementos punzantes o con aristas que pudieran romper los envases. Hay que prestar especial atención cuando se trasladan simultáneamente aperos de labranza, herramientas, equipos de aplicación y otros elementos con los que pudieran golpearse.
- ✓ Además, es recomendable llevar material absorbente y extintores para estar preparados para un posible accidente.
- ✓ Cuando realices la carga y descarga extrema las precauciones, ya que la rotura de los envases te expondrá directamente al producto.

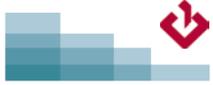
# Almacenamiento

## Riesgos

- ✓ Contacto con sustancias químicas.
- ✓ Intoxicaciones.
- ✓ Incendios, explosiones o generación de otras situaciones de peligro por mezclas de productos.

## Medidas preventivas

- ✓ La cantidad de fitosanitario almacenado debe ser siempre la mínima posible y durante el tiempo imprescindible, ya que cuanto menos tiempo esté el producto y en menor cantidad, menos riesgo habrá.
- ✓ Utiliza primero el que haya entrado antes al almacén. De esta manera se optimiza el almacenamiento y se evita que se pueda superar la fecha de caducidad de los productos.
- ✓ No coloques los envases directamente sobre el suelo. Hazlo sobre palés o en estanterías. Evitarás daños a los mismos y facilitarás su manutención. Tampoco apiles envases si estos no están preparados. Podrías provocar deterioros y posibles accidentes por vuelco de las pilas, así como derrames por rotura del envase.
- ✓ Los fitosanitarios siempre estarán en los envases originales; no se realizarán trasvases. Si no fuese posible evitarlos, efectúalos en recipientes preparados para el efecto, con cierre hermético y resistente. Mantén la información de la etiqueta en el envase receptor y nunca uses aquellos de uso doméstico, ya que pueden producir confusiones y provocar intoxicaciones graves.
- ✓ Aléjalos de productos combustibles o inflamables (cartón, papel, madera, etc.).
- ✓ Retira los fitosanitarios caducados, restos de derrames, envases vacíos y sobrantes a través del gestor autorizado de residuos.



- ✓ Los fitosanitarios pueden almacenarse separados por su uso, toxicidad o por otros riesgos, pero cuida siempre que se almacenen siguiendo las precauciones que se muestran en el siguiente cuadro:

	EXPLOSIVOS	COMBURENTES	INFLAMABLES	TÓXICOS	CORROSIVOS	NOCIVOS
Explosivos	SI	NO	NO	NO	NO	NO
Comburentes	NO	SI	NO	NO	NO	(2)
Inflamables	NO	NO	SI	NO	(1)	SI
Tóxicos	NO	NO	NO	SI	SI	SI
Corrosivos	NO	NO	(1)	SI	SI	SI
Nocivos	NO	(2)	SI	SI	SI	SI

(1) Se podrán almacenar conjuntamente si los productos corrosivos no están en recipientes frágiles.

(2) Se podrán almacenar juntos si se adoptan las medidas de prevención necesarias, siendo esté un criterio general.

- ✓ Recuerda que los fitosanitarios clasificados como muy tóxicos sólo pueden ser manipulados por personal autorizado y se extremarán las medidas de precaución tanto en su manejo, como durante su almacenamiento.
- ✓ Utiliza los equipos de protección que sean necesarios para la manipulación de los envases y productos, vigila su estado y comunica cualquier desgaste, rotura o defecto que tengan para que puedan ser sustituidos.
- ✓ Debes identificar donde están las salidas de emergencia, extintores, botiquines y otros medios de protección, por ejemplo, el material para recoger derrames. Observa su estado, no obstaculices su acceso y comunica cualquier deficiencia que detectes.
- ✓ Asíate después de la jornada laboral o tras la exposición a fitosanitarios (mezcla carga, aplicación o limpieza de equipos).

## Locales de almacenamiento

- ✚ Los locales donde se almacenen fitosanitarios deben cumplir las siguientes normas:
  - ✓ Nunca se debe almacenar en viviendas y siempre estarán separados de alimentos, animales o piensos.
  - ✓ Encontrarse alejados de zonas inundables o cursos de agua y de zonas urbanas habitadas.
  - ✓ Estar contruidos con materiales ignífugos y aislantes de la humedad (hormigón, acero, hierro, etc.).

- ✓ La cubierta y el suelo deben ser impermeables, de fácil limpieza y con un reborde estanco en las zonas de almacenamiento de fitosanitarios para minimizar las consecuencias en caso de derrame accidental. Hay que tener precaución con la aparición de grietas.
  - ✓ Disponer de una red de desagüe impermeabilizada, que nunca deberá de estar conectada a la red pública de alcantarillado ni a cursos de agua.
  - ✓ Estarán separados por una pared de obra de locales habitados y dotados de suficiente ventilación, forzada o natural, con salida al exterior.
  - ✓ La temperatura y la humedad del local deberán ser controladas porque afectan a la estabilidad y durabilidad de envases y etiquetas.
  - ✓ Tendrá iluminación suficiente, reforzando la natural si fuera necesario.
  - ✓ La instalación eléctrica será la adecuada a los riesgos que representa el almacenamiento de los fitosanitarios.
- ✚ Además de estas, existen otras medidas que se deben adoptar en relación a dichos locales de almacenamiento de fitosanitarios:
- ✓ Cerciórate de que dispone de un sistema de cerramiento adecuado que impida el acceso no deseado de personas, en especial de los niños. Hay que prestar atención al posible acceso de animales.
  - ✓ Coloca un plano de las salidas de emergencia del local, así como información de las zonas de almacenamiento de cada uno de los diferentes tipos de fitosanitarios para evitar posibles interacciones.
  - ✓ Cuenta con un contenedor acondicionado con una bolsa de plástico para aislar los envases dañados, vacíos, restos de productos no utilizados o de vertidos accidentales hasta la retirada por parte del gestor de residuos.



■ **Dispón de un contenedor con una bolsa de plástico en su interior para aislar envases vacíos, dañados, etc., hasta su retirada por el gestor de residuos.** ■



- ✓ Las zonas de paso, pasillos, puertas, accesos y salidas deben estar libres de obstáculos al paso de personas o equipos de manutención de cargas. Presta especial atención a las salidas de emergencia, que estarán siempre libres. El orden y la limpieza es fundamental para evitar accidentes.
- ✓ La señalización debe ser correcta y encontrarse en buen estado: riesgos, medidas preventivas a seguir, medidas en caso de emergencia, prohibiciones, etc.
- ✓ Ten un listado con los números de teléfono de los servicios de urgencia y del Instituto Nacional de Toxicología (915 620 420) en un lugar visible, como pueden ser el tablón de anuncios, los laterales de los armarios o los accesos, entre otros.
- ✓ En los casos de derrames o vertidos, usa material inerte y absorbente que luego se depositará en el contenedor con bolsa destinado para tal función.



- ✓ Los productos deben estar guardados bajo llave.
- ✓ La documentación y licencias necesarias para el local y los productos allí almacenados, deberán de estar a disposición, así como las Fichas de Datos de Seguridad de los productos y la documentación específica de estos.
- ✓ Procura que el protocolo de actuación en caso de accidente esté en lugar visible.

## Mezcla carga

- ⚠ Las operaciones de mezcla carga son tareas donde existen riesgos graves, ya que te expones de forma directa e intencionada al fitosanitario, que además puede encontrarse en formulaciones concentradas lo que conlleva un mayor riesgo de intoxicación.

### Riesgos

- ✓ Intoxicaciones agudas o crónicas.
- ✓ Reacciones alérgicas.
- ✓ Quemaduras por contacto con el fitosanitario.
- ✓ Incendios y explosiones.

### Medidas preventivas

#### Antes de realizar la mezcla

- ✓ Debes haber leído y comprendido la etiqueta del envase y la ficha de datos de seguridad del producto. Hay que tener clara la dosis a usar, la compatibilidad con otros productos, los riesgos, las medidas de precaución, los equipos de protección y cualquier otra información de relevancia de forma previa al inicio de las tareas.
- ✓ No realices la mezcla antes de la incorporación al depósito, excepto en aquellos casos que la correcta utilización del fitosanitario lo haga necesario. Si hay que desplazar grandes cantidades de líquido y dispones de incorporadores automáticos, llena el depósito de agua completamente y deja el fitosanitario dentro de su envase. Una vez llegues al punto de aplicación, finaliza la mezcla. Si te sobra agua, viértela antes de la misma.
- ✓ La zona de mezcla estará bien ventilada, preferentemente al aire libre, nunca dentro de viviendas, y siempre a más de 25 metros de masas de agua superficiales (10 metros en el caso de que el equipo tenga dispositivos incorporadores). Nunca mezcles en zonas de riesgos de encharcamiento, escorrentía o infiltración.



- ✓ Prepara todos los equipos de protección necesarios, que serán utilizados durante la operación de mezcla carga.
- ✓ Asegúrate de que dispones de material para primeros auxilios, ropa limpia, agua, jabón o material para absorber derrames cerca de la zona de aplicación.
- ✓ Mantén los envases siempre cerrados, exceptuando el momento puntual cuando extraigas la cantidad a utilizar calculada previamente, con el objetivo de que sea lo más ajustada posible a la necesaria; con ello se reduce la exposición al fitosanitario y se minimizan los sobrantes.

#### Con respecto a equipos y utensilios a utilizar

- ✓ Revisa que los equipos de aplicación estén en perfectas condiciones y sean los adecuados a la aplicación a realizar. También, que se encuentren correctamente calibrados.
- ✓ Usa recipientes (cubos o bidones) y medidores graduados, así como embudos, filtros o coladores, que permitan una dosificación correcta con el uso de la cantidad justa de fitosanitario para evitar posibles derrames y salpicaduras.
- ✓ Utiliza agua limpia con objeto de impedir la obturación de las conducciones de los equipos.
- ✓ Los utensilios, herramientas y equipos empleados en las labores de mezcla de fitosanitarios, serán de uso exclusivo y no se emplearán para otras tareas con objeto de evitar intoxicaciones. Asegúrate de que las herramientas que usas están en buen estado y son lo suficientemente grandes como para evitar contactos con la mezcla. Nunca emplees las manos o los brazos para calcular la cantidad a utilizar ni para remover.
- ✓ Cuando finalices las tareas de mezcla y carga de los fitosanitarios, limpia y guarda todas las herramientas y utensilios en un lugar seguro a salvo del alcance por parte de personal no autorizado; no los dejes abandonados o sin supervisión. Alguien podría cogerlos y entrar en contacto con el producto fitosanitario.

### Durante la mezcla

- ✓ Si usas una mayor concentración de la necesaria, esto no va a suponer un incremento de la eficacia del producto utilizado, pero sí que aumente la exposición. Utiliza siempre el fitosanitario en la mínima concentración efectiva posible.
- ✓ Nunca mezcles dos productos sin conocer su reactividad y estabilidad. Podrían provocarse mezclas peligrosas o sin efectividad sobre la plaga.
- ✓ Emplea los dispositivos incorporadores de los equipos de aplicación para la realización de la mezcla. En el caso de que el equipo no disponga de ellos, llena el depósito hasta la mitad, añade el producto y finalmente, completa el llenado.
- ✓ Mezcla con cuidado, lentamente, vertiendo los líquidos despacio para evitar salpicaduras y derrames. En algunas ocasiones, en aquellos recipientes que disponen de asa es conveniente que la boca de salida del líquido, al inclinar el recipiente para mezclar, quede en la parte superior para facilitar la entrada del aire y evitar borbotones.
- ✓ Maneja con cuidado para evitar la formación de nubes de polvo si el fitosanitario es sólido o de salpicaduras en el caso de las mezclas con líquidos.
- ✓ No olvides que los fitosanitarios pueden desprender vapores o gases tóxicos, por lo que en los casos en los que se dan estas emisiones, usa equipos de protección respiratoria, guantes, gafas o pantallas faciales y trajes o mandiles.
- ✓ Evita añadir aditivos no contemplados en el tratamiento, por ejemplo, gasoil al caldo.
- ✓ Nunca succiones líquidos con gomas o tubos. Puedes intoxicarte fácilmente.
- ✓ En el caso de que debas trasvasar un fitosanitario de un envase a otro por rotura o deterioro del original, el recipiente receptor deberá ser tan o más seguro que el original, con cierre hermético y resistente, indicando el contenido y los riesgos de este, respetando la información de la etiqueta.

### Después de la mezcla

- ✓ Una vez aportado el fitosanitario necesario para la mezcla, cierra bien el envase y retíralo de la zona de trabajo. Ponlo a salvo de manipulaciones por parte de personal no autorizado y almacénalo de forma correcta para evitar fugas, derrames y accidentes.
- ✓ Cuando el recipiente no pueda volverse a cerrar, como en el caso de los sacos o las bolsas, emplea aquellos que sean lo más pequeño posible para que los restos sean los mínimos. Guárdalos en bolsa y contenedor adecuado para su retirada por parte del gestor de residuos.



- ✓ Limpia los envases vacíos en los dispositivos para tal uso en los equipos que los tengan. Si no tienen dispositivo de limpieza, deberás hacer triple enjuague, repitiendo 3 veces la siguiente operación:
  - Vierte todo el contenido del envase en el tanque del equipo de aplicación.
  - Llena el envase hasta un tercio de su capacidad y ciérralo.
  - Agítalo con fuerza.
  - Echa el agua en el contenido del tanque.
  - Perfora el fondo para impedir su reutilización.



■ **Al final del proceso, perfora el fondo del envase para impedir su reutilización.** ■

- ✓ Una vez limpio el recipiente, guárdalo en una bolsa y contenedor adecuado para que sea retirado por el gestor de residuos.

# Aplicación

- ⚠ Durante esta tarea, ten presentes los aspectos relativos a los equipos de aplicación, a las condiciones en las que se realiza y a la aplicación propiamente dicha. Recuerda que en esta fase estás expuesto de forma directa al fitosanitario.

## Riesgos

- ✓ Intoxicaciones agudas o crónicas.
- ✓ Reacciones alérgicas.
- ✓ Quemaduras por contacto con el fitosanitario.
- ✓ Incendios y explosiones.

## Medidas preventivas

### Con respecto a los equipos de aplicación

- ✓ Presta atención al estado del equipo de aplicación, antes y durante esta. En caso de mal funcionamiento de algún elemento o pieza comunícalo. Aunque estés capacitado para diagnosticar y arreglar la avería, nunca lo hagas estando solo. No apliques con equipos en mal estado; detente de inmediato.
- ✓ Los equipos más seguros son aquellos que no requieren de aplicador alguno (sistemas automáticos, instalaciones fijas, equipos motorizados autónomos...). Tras ellos los equipos montados sobre vehículos o arrastrados por estos, quedando para el último lugar los manuales. Cuanto menos participación por tu parte requiera, más seguro es el equipo.
- ✓ Para los equipos motorizados, es preferible el uso de tractores de cabina cerrada con filtro de aire para ella. Si dispones de uno, revisa el estado de los filtros antes de las aplicaciones y toma las medidas necesarias para estar comfortable con el ambiente dentro de la cabina, dado que si hace mucho calor o la humedad es muy alta, puedes necesitar abrir las ventanas perdiéndose toda la protección ofrecida por la cabina.



- ✓ La aplicación debe realizarse de forma rápida y efectiva. Cuanto menos tiempo estés, menor exposición al fitosanitario.
- ✓ Si es posible, emplea aquellos equipos que presenten las mejores condiciones de seguridad. Por ejemplo, pistolas con sistemas de apantallamiento antes que pistolas sin dichos sistemas.
- ✓ En el caso de los pulverizadores manuales de mochila, es muy sencillo que se produzcan fugas como los pinchazos en la manguera, las pérdidas en la zona de unión o en la bomba manual o los tapones mal colocados, difíciles de detectar. Ponte una prenda impermeable entre la mochila y la espalda para evitar contactos con el fitosanitario.
- ✓ Si se produce un atasco de las boquillas de los equipos, nunca las soples porque el fitosanitario entraría en tu cuerpo por vía respiratoria. Usa para ello, agua o aire a presión.

### En cuanto a las condiciones climáticas

- ✓ No realices aplicaciones durante las horas del día en las que haga más calor y la exposición al sol sea más intensa. Las altas temperaturas y la insolación favorecen la acción tóxica de los fitosanitarios, por lo que es preferible aplicar durante las primeras o últimas horas del día en las que la temperatura sea más baja. Además, dichas temperaturas aumentan la evaporación de los fitosanitarios líquidos, lo que facilita que puedan ser respirados.
- ✓ El viento también es un factor importante. Puede hacer inútil la aplicación, al provocar que el fitosanitario se deposite lejos de la zona deseada y además, afectar a personas fuera de las zonas de trabajo, desinformadas y sin los equipos de protección necesarios.
- ✓ Aplica siempre a favor del viento para evitar que el fitosanitario te caiga encima.
- ✓ No realices aplicaciones en días de lluvia o cuando sea previsible. Aumentará el riesgo de contacto con el fitosanitario y se reducirá la efectividad de la aplicación.



■ **Aplica siempre a favor del viento.** ■

### La forma de aplicación propiamente dicha

- ✓ Debes estar al corriente de los riesgos y de las medidas preventivas, así como supervisar que sean conocidas y llevadas a cabo por los trabajadores a tu cargo, en su caso. Por ello, ten siempre presente donde están las fichas de datos de seguridad y la información en ellas contenida, por si es necesario consultarlas.
- ✓ Nunca apliques en solitario. Trabaja, al menos, con otro compañero y mantén comunicación constante.
- ✓ Mientras se manipulen fitosanitarios no toques partes descubiertas de tu cuerpo.
- ✓ No comas, bebas ni fumes durante el tratamiento porque el fitosanitario podría entrar en tu organismo a través de las vías respiratorias o digestivas. Tampoco es recomendable el consumo de bebidas alcohólicas antes, durante o inmediatamente después del tratamiento, porque el alcohol potencia la acción de estos sobre el organismo.
- ✓ Lávate las manos concienzudamente con agua y jabón, o con aquellos productos que se especifiquen en las fichas de datos de seguridad, cada vez que hagas un descanso o parada en la aplicación y especialmente, antes de comer, beber o fumar.
- ✓ Realiza los descansos fuera de la zona de tratamiento.

### Después de la aplicación

- ✓ Señaliza de forma clara y visible las zonas sobre las que se han realizado tratamientos, indicando la prohibición del paso y la existencia de riesgos. El plazo de tiempo vendrá dado por la permanencia del fitosanitario, en función de lo que indique el fabricante. Además, la legislación indica que no puedes entrar al cultivo tras la aplicación, independientemente del plazo de reentrada, si no se han secado por completo aquellas partes del cultivo con las que pudieras entrar en contacto.
- ✓ Limpia los equipos de protección individual antes de quitártelos cada vez que hagas una aplicación y déjalos secar completamente. Guárdalos en lugar limpio, seco y ventilado, siguiendo siempre las indicaciones de mantenimiento que indique su manual.
- ✓ Ninguno de los elementos que uses para la aplicación (equipos, envases de fitosanitarios, etc.) puede dejarse nunca sin supervisión.
- ✓ Una vez finalizada la jornada de trabajo, dúchate con agua y jabón, y lava la ropa de trabajo separada del resto para evitar la contaminación.
- ✓ Cámbiate de ropa en el trabajo. Desplázate lo mínimo posible con dicha ropa para evitar la dispersión del fitosanitario y reducir el tiempo de contacto con este.



# Eliminación de envases y caldos sobrantes

## Riesgos

- ✓ Intoxicaciones agudas o crónicas.
- ✓ Reacciones alérgicas.
- ✓ Quemaduras por contacto con el fitosanitario.
- ✓ Incendios y explosiones.

## Medidas preventivas

- ✓ Aplica los caldos sobrantes de la limpieza del equipo sobre la explotación tratada, a menos que dispongas de instalaciones para la eliminación de fitosanitarios. Presta atención para no superar el límite máximo admitido de fitosanitario. Las aguas resultantes del triple enjuague de los envases tienes que tratarlas como caldo sobrante de la limpieza.
- ✓ En relación con la limpieza de los envases, sigue las recomendaciones indicadas en el capítulo *“Mezcla carga”*, en su apartado *“Después de la mezcla”* (página 33).
- ✓ Los envases vacíos se consideran residuo peligroso: introdúcelos en una bolsa y esta en su contenedor para su recogida por parte del gestor de residuos.



# Mantenimiento y limpieza de equipos

- ✚ El mantenimiento y la limpieza de los equipos de aplicación es vital para que las sucesivas aplicaciones puedan ser realizadas efectivamente, así como para evitar exposiciones innecesarias durante el transporte de dichos equipos.

## Riesgos

- ✓ Intoxicaciones agudas o crónicas.
- ✓ Reacciones alérgicas.
- ✓ Quemaduras por contacto con el fitosanitario.
- ✓ Incendios y explosiones.

## Medidas preventivas

- ✓ Nunca dejes caldo sobrante en los equipos ya que puede provocar derrames, intoxicaciones u obturar y reducir la efectividad de las conducciones y boquillas.
- ✓ Extrema las precauciones durante las labores de limpieza para evitar derrames y salpicaduras de los restos de tratamiento. Además, como en anteriores operaciones, tendrás que usar los equipos de protección individual necesarios que se indican en el presente manual.
- ✓ Límpialos después de cada uso y cuando finalice la temporada de tratamientos o bien cuando se cambie el producto aplicado. Nunca soples dentro de las boquillas.
- ✓ Los restos de limpieza del depósito deben aplicarse sobre el cultivo (con cuidado de no rebasar los límites máximos de aplicación) o preferentemente eliminarse en instalaciones preparadas al efecto. Si no lo haces así, puedes intoxicar a otras personas.



# Equipos de aplicación y medidas preventivas

- ↘ Para la aplicación de los fitosanitarios se utilizan diversos equipos de trabajo y máquinas, ocasionando cada uno de ellos diferentes riesgos, lo que obliga a observar determinadas normas de seguridad y medidas preventivas en función del tipo de equipo.
- ↘ Los equipos de aplicación de fitosanitarios pueden ser de los siguientes tipos:
  - ✓ Manuales:
    - Mochilas manuales: se transportan a la espalda del trabajador. La presión necesaria para la impulsión suele obtenerse de una bomba accionada mecánicamente por parte del propio operario.
    - Pistolas y lanzas: se conectan a una cuba móvil o a un depósito mediante una manguera. Normalmente, se necesitan dos trabajadores para poder manejarla con facilidad.
    - Carretillas manuales: arrastradas por el trabajador, van dejando tras de sí una nube de pulverización.
  - ✓ Mecanizados:
    - Equipos transportados por tractor, bien sea arrastrados, suspendidos o semisuspendidos.
    - Equipos automotores.
    - Cañones.
- ↘ Además, en función de la técnica de aplicación del producto, a su vez podrán ser:
  - ✓ Pulverizadores:
    - Hidráulicos o de chorro proyectado: el líquido sale a presión del equipo.
    - Hidroneumáticos o de chorro transportado: el líquido a presión se hace chocar con una corriente de aire para dispersarlo.
    - Neumáticos: a presión normal, este es transportado por una corriente de aire.



- Centrífugos o de ultra bajo volumen: el líquido golpea contra un disco que rota a altísima velocidad.
- ✓ Espolvoreadores, para la aplicación de fitosanitarios en polvo para espolvoreo.
- ✓ Fumigadores, para la aplicación de productos gaseosos.

A continuación se analizan los equipos más comunes.

## 14.1 Equipos manuales

- ✚ Estos equipos se transportan manualmente, por lo que existe el riesgo de sobreesfuerzos u otros trastornos musculoesqueléticos. Por ello, recuerda las recomendaciones indicadas en el apartado “*Manipulación manual de cargas*” (página 6).

### Mochilas

- ✓ Antes de cargarlas, revisa el estado de los tubos y sus conexiones, de la tapa y del propio depósito, de la pistola o lanza, de la palanca de accionamiento de la bomba y del resto del conjunto. Si observas deficiencias, comunícalo a tu encargado y no uses el equipo, ya que puedes entrar en contacto con el producto.
- ✓ Cierra bien la tapa y asegura su estanqueidad. Si no está correctamente cerrada, puede salpicarte el cuello y la espalda al desplazarte por la zona o en caso de sufrir un tropiezo, o cualquier otro imprevisto.
- ✓ Usa una prenda impermeable para proteger tu espalda de posibles derrames de la mochila.
- ✓ No intentes reparar con cinta aislante fugas de la misma, ni el mango de la palanca de accionamiento de la bomba. Así, no evitarás las fugas con el consiguiente riesgo de contacto con el producto y en el caso del mango puedes hacerte daño o cortarte.
- ✓ Usa los EPIs necesarios para la carga. Si el producto no viene preparado y tienes que mezclar con agua, llena un tercio del depósito, mezcla y finaliza el llenado. Si lo haces con una manguera, evita que esta entre en contacto con el depósito o con el producto.



### Pistolas y lanzas

- ✓ Revisa el estado de la manguera, la pistola y la lanza antes de empezar. Si detectas fugas, comunícalo al encargado y no uses el equipo.
- ✓ En caso de emplear una pistola o lanza acoplada al depósito o cuba hazlo con la ayuda de un compañero. Ten en cuenta que la manguera pesa, es muy larga y puede moverse bruscamente con los cambios de presión.
- ✓ La pistola y la lanza emiten una nube más grande que la mochila. Debes desplazarte en sentido contrario a la nube para no entrar dentro de ella al aplicar.
- ✓ Puedes tropezar con la manguera. Presta atención siempre a donde se encuentra. La colaboración entre el aplicador y el ayudante es fundamental para evitar tropiezos.
- ✓ La manera más segura de aplicar es irse al punto más lejano de aplicación, comenzar a aplicar y volver aplicando hacia el depósito, desplazándote siempre en sentido contrario a la nube, como se indicó anteriormente.

### Carretillas manuales

- ✓ Antes de comenzar las tareas, revisa el estado de la carretilla, de la manguera, de las conexiones y de las boquillas.
- ✓ Nunca empujes la carretilla, tira de ella. Aplicarás en sentido contrario al que te desplazas y quedarás fuera de la nube.
- ✓ Si las boquillas están obturadas, no soples en el interior ni intentes limpiarla con un alfiler. Al soplar, puedes inhalar el fitosanitario y en el caso de usar un alfiler, puedes pincharte y entrar el producto en contacto con la sangre.



## 14.2 Equipos mecanizados

- ❖ Son equipos que pueden ir suspendidos sobre un tractor, ya sea de forma completa o no, ser arrastrados por el mismo o automotores.
- ❖ Presentan una serie de riesgos comunes, además de otros específicos en función de la técnica de aplicación:

### Riesgos comunes

- ✓ Antes de comenzar las tareas, revisa el estado de:
  - La protección de los elementos de transmisión del tractor, como pueden ser la toma de fuerza y los puntos de conexión.
  - El equipo de aplicación: si presenta fugas, la tapa no cierra correctamente, el depósito está dañado o cuando las tuberías tengan pérdidas, entre otros.
  - La cabina y los filtros, en el caso de tractores de cabina, así como las gomas que hacen el cierre presurizado en puertas y ventanas que impiden que entre aire sin filtrar.
  - El depósito de agua limpia, del incorporador de producto fitosanitario y del enjuagador de envases, si existen.
- ✓ Cuando vayas a realizar la conexión de equipos pide ayuda. Son equipos pesados y puedes encontrarte en situaciones que requieran de esta.
- ✓ Si utilizas un tractor con filtro de aire para la aplicación, no abras puertas ni ventanas.
- ✓ En caso de disponer de un depósito de agua limpia, recuerda que su uso exclusivo es para tu limpieza. Llénalo para poder limpiarte justo al terminar la aplicación.

### Espolvoreadores

- ❖ Los espolvoreadores presentan dos puntos de especial riesgo: la turbina y el agitador mecánico en el interior del depósito.
  - ✓ Revisa el estado de las protecciones de la turbina; deben impedir que puedas introducir la mano en sus partes móviles.  
Recuerda que si vibra demasiado o las protecciones están deformadas o desgastadas, pueden ponerte en riesgo.
  - ✓ Nunca introduces las manos en el agitador mecánico del depósito durante su funcionamiento y ciérralo en cuanto hayas terminado de cargarlo. Así, evitarás exposiciones al polvo.

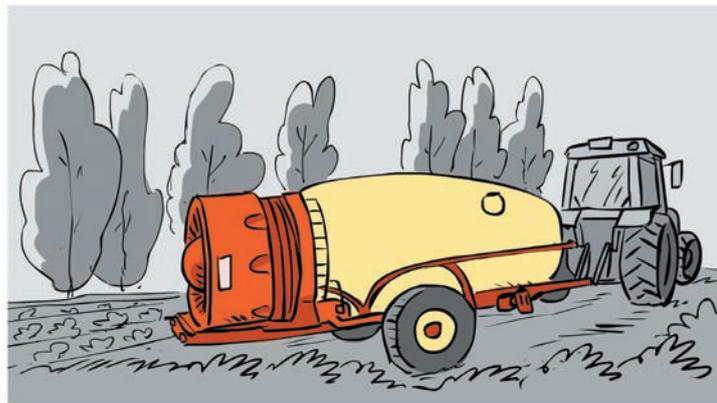
### Pulverizadores hidráulicos

- ✚ En el caso de los pulverizadores hidráulicos, normalmente son de barras. Ten presente, además de lo anterior:
  - ✓ Que exista un sistema de sujeción de las mismas cuando estas se encuentran plegadas y que esté en buen estado. Si la barra se suelta al desplazarse, puede provocar un accidente grave.
  - ✓ Que las barras queden niveladas al desplegarlas para evitar golpes.
  - ✓ Recuerda que el equipo es muy ancho cuando se despliegan las barras para evitar choques con árboles o similares.



### Pulverizadores hidroneumáticos y neumáticos

- ✓ Observa que la protección del ventilador existe y es suficiente: debe evitar que puedas acceder con el brazo, la mano o los dedos.



■ Recuerda que cuando apliques con este equipo, el tractor debe disponer de cabina cerrada y filtros. ■



- ✓ Asegúrate de que puedes cerrar uno de los lados del pulverizador, como mínimo, para evitar aplicaciones fuera de la zona cuando lo hagas en los bordes.
- ✓ Ten presente que el pulverizador hidroneumático emite gotas muy pequeñas que llegan muy lejos, con objeto de mantener las distancias de seguridad suficientes.
- ✓ Cuando apliques con este equipo, es necesario que el tractor disponga de cabina cerrada y filtros. Si no es así, debes usar traje completo, gafas, guantes, botas y protección respiratoria.

#### **Pulverizadores centrífugos**

- ✓ En estos pulverizadores no hay tanta dispersión como en los anteriores.
- ✓ Ten cuidado con la velocidad de rotación de los discos. Es muy elevada y si entras en contacto con ellos puede provocarte daños importantes. Por ello presta atención y guarda una distancia prudencial de seguridad.

## Situaciones de alto riesgo

A continuación, se presentan aquellas situaciones de alto riesgo donde debes extremar las precauciones:

- ✓ Empleo de fitosanitarios gaseosos o que emitan gases. Especialmente los tóxicos o muy tóxicos, que requieren de un carné especial de aplicador.
- ✓ Operaciones de mezcla y carga, al manipular fitosanitarios en altas concentraciones y que pueden provocar salpicaduras, emisiones de gases o polvo fácilmente inhalables.
- ✓ Tratamientos con fitosanitarios en polvo (espolvoreo) o con equipos de aplicación que produzcan gotas de pequeño tamaño susceptibles de ser inhaladas con más facilidad por parte del trabajador.
- ✓ Empleo de formulaciones con alta volatilidad en aplicaciones con equipos portátiles, dado que podrían ser inhalados por el trabajador sin ser detectados (habitual en formulaciones de líquidos emulsionables).
- ✓ Aplicaciones en lugares cerrados, con poca ventilación, en días ventosos o con la dirección del viento cambiante, con altas temperaturas y baja humedad, etc.
- ✓ Derrames y otros accidentes.



# Equipos de Protección Individual (EPI)

Los EPI son elementos diseñados para proteger al trabajador frente a los riesgos a los que está expuesto y que no pueden ser eliminados mediante otras medidas.

PARTE DEL CUERPO A PROTEGER	PRENDA O EQUIPO DE PROTECCIÓN
<b>Cabeza</b>	Sombrero, gorro o caperuza
<b>Cara y ojos</b>	Gafas protectoras y pantallas faciales
<b>Brazos, torso y piernas</b>	Trajes de protección y delantales
<b>Manos</b>	Guantes
<b>Pies</b>	Botas altas
<b>Vías respiratorias</b>	Máscaras o mascarillas de protección

- ⚠ Como norma general, se almacenarán en lugar seco, aislados de condiciones climáticas adversas y evitando la exposición a la luz solar.
  - ✓ En todo caso, sigue siempre las instrucciones y recomendaciones que el fabricante de los equipos haya podido efectuar. Además, revisa su estado de manera previa a su uso y deséchalos en el caso de que presenten defectos.
    - Establece un calendario de sustitución aunque aparentemente no presenten daños.

## 16.1 Guantes

- ⚠ Las manos son, probablemente, la parte del cuerpo más expuesta en la utilización de productos fitosanitarios. Existen diferentes tipos de materiales de fabricación, siendo el neopreno, el nitrilo y en algunos casos el látex, los más idóneos para proteger al trabajador de la acción de los fitosanitarios. entre los tres, el nitrilo es el que ofrece mejor protección.



- ↙ Úsalos siempre durante las tareas de mezcla, aplicación, limpieza de equipos y residuos, así como en todas las tareas donde las manos puedan entrar en contacto con el fitosanitario.
- ↙ Para que los guantes sean un equipo de protección eficiente, debes adoptar algunas normas al respecto:
  - ✓ Como se comentó anteriormente, revísalos con atención antes de ponértelos y desecha todo aquel que esté perforado, roto, desgastado o se haya estirado. Es conveniente también sustituirlos periódicamente aunque no presenten síntomas de desgaste.
  - ✓ Coloca las mangas por encima de los guantes y sella con cinta americana la unión para evitar que pueda fluir fitosanitario dentro de la manga del traje.



- Para quitártelos, primero lávalos por fuera y posteriormente, retíralos intentando no darles la vuelta para evitar el contacto de la parte interior del guante con el fitosanitario. Una vez retirados, límpialos de nuevo por fuera y por dentro (nunca lo hagas con las manos desnudas). Cuélgalos de los dedos y vueltos para afuera para secarlos. Cuando hayas terminado el proceso, vuelve a lavarte las manos.

## 16.2 Trajes

- ↙ Los trajes de protección evitan que los fitosanitarios puedan alcanzar los pies, los brazos y el tronco del trabajador. Son trajes de protección química, ordenados por tipo en función de su efectividad, siendo los utilizados los de tipo 4 y 6, así como ropa de protección parcial (manguitos, capuchas, delantales, protección para la espalda, etc.).
- ↙ Como con el resto de equipos de protección individual, es necesario cumplir una serie de recomendaciones y normas de uso para una correcta protección:

- ✓ Ajústate las botas y los guantes sin dejar aberturas por las que pudiera escurrir caldo de aplicación. Cubre todo el cuerpo, con especial atención a las zonas del cuello, los puños y los tobillos.
- ✓ Las uniones con guantes, botas y equipos de protección respiratoria (máscaras) debes asegurarlas con cinta americana para garantizar que el fitosanitario no entre dentro del traje. Deja una pestaña para poder quitártelo mejor luego.
- ✓ Los delantales son prendas que ofrecen protección adicional al traje (se colocan encima de este), muy recomendables en los casos en los que se manipula el producto en altas concentraciones, como en los procesos de mezcla y de carga. Deben cubrir toda la parte delantera, ambos lados del cuerpo y ser tan largos como para alcanzar la parte superior de las botas.
- ✓ El traje hay que retirarlo con los guantes puestos, tirando de las mangas y cuidando de no volverlo del revés para evitar el contacto de la piel con el fitosanitario. En relación con la retirada, sigue las recomendaciones indicadas en el apartado “Retirada de los equipos de protección” del presente capítulo (página 57).
- ✓ Después de usarlos, lávalos adecuadamente y sepáralos del resto de la ropa para evitar contaminaciones, respetando en todo momento aquellas indicaciones que el fabricante haya podido hacer.
- ✓ En los trajes de un solo uso, deséchalos una vez utilizados.



### 16.3 Gafas y pantallas

- ✚ Las gafas y pantallas protegen los ojos y la cara, respectivamente, de proyecciones de líquido de fitosanitarios, derrames, salpicaduras o emanaciones de vapores o gases.
- ✚ A continuación, se presentan recomendaciones y normas de uso para una correcta protección:



- ✓ Deben estar preparadas contra el empañamiento mediante orificios o válvulas que permitan la circulación de aire y lo eviten.
- ✓ En el caso de pantallas faciales, tienen que cubrir toda la cara. Y si son gafas, deben de adaptarse a la cara, evitando que puedas entrar en contacto con el producto.

### 16.4 Botas

- ✦ Las botas protegen la parte inferior de las piernas y los pies. Son de uso muy frecuente porque el fitosanitario siempre tenderá a caer al suelo y porque existen multitud de aplicaciones, como en el caso de los herbicidas, que se realiza de forma manual apuntando hacia el suelo.
- ✦ Observa las siguientes normas y recomendaciones de uso:
  - ✓ Usa botas de goma y no recubiertas en su interior porque este podría impregnarse del producto y dificultar o imposibilitar su correcta limpieza.
  - ✓ Ten en cuenta que deben ser cerradas, impermeables, cubrir hasta la pantorrilla y quedar por dentro del traje para que el fitosanitario no entre dentro de la bota.
  - ✓ Tras cada uso lávalas por dentro y por fuera, y ponlas a secar. Recuerda que es muy importante que el interior quede bien seco.

### 16.5 Equipos de protección respiratoria

- ✦ Los equipos de protección respiratoria pueden ser de dos tipos: aislantes o filtrantes. En el primer caso, el equipo aísla al trabajador del medio y le proporciona aire no contaminado de una fuente propia. En el segundo, elimina del aire aquellas sustancias que puedan afectar al trabajador.
- ✦ Los equipos aislantes sólo se utilizan en exposiciones a gases muy tóxicos. Con respecto a los mismos, cabe destacar las medidas que se muestran a continuación:
  - ✓ Su uso requiere de formación específica y entrenamiento previo. No los emplees en caso contrario.
  - ✓ Antes de utilizarlos comprueba exhaustivamente la estanqueidad del equipo.
  - ✓ En aquellos equipos que empleen botellas a presión, verifica antes de su uso que la presión es correcta. Asimismo, examina el funcionamiento del avisador automático.

- ✓ Una vez puesto, verifica que no hay pérdidas de presión.
- ✓ Cuando emplees equipos semiautónomos con manguera, observa que la admisión de aire se encuentra en un lugar no contaminado.
- ✚ En cuanto a los equipos filtrantes son los más comunes y constan de dos partes:
  - ✓ Adaptador facial, que puede ser de varios tipos: mascarilla o media máscara, máscara y capuz, siendo los más usados la máscara y mascarilla.  
Su función primordial es portar el filtro y asegurar que el aire que recibe el trabajador pase a través de este, ofreciendo algunos de estos protección extra para los ojos (máscara) o para toda la cabeza (capuz).
  - ✓ Filtros: cuya función es filtrar o adsorber el contaminante presente en el aire, asegurando que la respiración del trabajador sea segura.
- ✚ En las mascarillas autofiltrantes es el propio adaptador el que filtra el aire del medio y se clasifican en tres categorías: FFP1, FFP2 y FFP3, de menor a mayor capacidad de filtración, resultando el FFP1 insuficiente para el trabajo con fitosanitarios.
- ✚ Para el resto de los equipos filtrantes, ha de seguirse una serie de normas de uso y mantenimiento con objeto de asegurar que la protección ofrecida por estos sea la conveniente:
  - ✓ Su uso debe ser obligatorio mientras estés expuesto al contaminante, que puede ser incluso después de realizar las aplicaciones o mezcla carga, por ejemplo, durante la retirada de los equipos de protección.
  - ✓ De manera previa a su empleo, revisa el estado de todos los elementos (válvulas, arnés, visor, filtros...).
  - ✓ Para la correcta selección del filtro controla el tiempo de exposición al fitosanitario y la naturaleza química de este.
  - ✓ Lava minuciosamente el adaptador facial con agua y jabón después de cada uso.
  - ✓ Nunca soples, laves o regeneres los filtros.
  - ✓ Si observas algún deterioro en el equipo, deséchalo, a menos que este no afecte a la capacidad de aislamiento y filtrado del aire y pueda ser reparado fácilmente.
  - ✓ Guarda los equipos en bolsas o cajas adecuadas, en lugar seco, protegidos del polvo, de la luz solar y de los fitosanitarios. Los filtros siguen actuando aunque no se usen, por lo que pueden llegar a colmatarse y dejar de ser efectivos.
  - ✓ El adaptador facial no debe deformarse ni manipularse a fin de garantizar un buen ajuste y aislamiento.



- ✓ Cumple siempre las instrucciones y recomendaciones del fabricante.
- ✚ En el caso de los filtros, existen tres tipos en función de los agentes que son susceptibles de retener:
  - ✓ Mecánicos: polvo, pero dejan pasar los gases y vapores.
  - ✓ Químicos: gases y vapores, aunque pueden dejar pasar polvo.
  - ✓ Mixtos: polvo, gases y vapores; en realidad es un filtro químico tras otro filtro mecánico.
  - ✓ Todos los filtros se identifican mediante una banda de color y una letra:

<b>Código Color</b>	<b>Mod. Filtro</b>	<b>Contaminantes existentes</b>
	<b>AX</b>	Gases y vapores de compuestos orgánicos con punto de ebullición < 65° C
	<b>A</b>	Gases y vapores de compuestos orgánicos con punto de ebullición > 65° C
	<b>B</b>	Gases y vapores inorgánicos, por ejemplo cloro, sulfuro de hidrógeno, cianuro de hidrógeno
	<b>E</b>	Dióxido de sulfuro, cloruro de hidrógeno
	<b>K</b>	Amoníaco y derivados orgánicos del amoníaco
	<b>CO</b>	Monóxido de carbono
	<b>Hg</b>	Vapor de mercurio
	<b>NO</b>	Gases nitrosos incluyendo monóxido de nitrógeno
	<b>Reactor</b>	Yodo radioactivo incluyendo yoduro de metilo radioactivo
	<b>P</b>	Partículas

- ✓ Es fundamental que corresponda a la naturaleza química del fitosanitario para que proteja correctamente frente a la acción de este.

- ✓ Tienen una vida útil limitada y deben sustituirse, como mínimo, la periodicidad que se establece a continuación:

FILTRO SIN DESPRECINTAR	FILTRO DESPRECINTADO (AÚN SIN USAR)
SUSTITUIR EN 3-5 AÑOS DESDE LA FECHA DE FABRICACIÓN (INSTRUCCIONES)	SUSTITUIR EN UN PERIODO INFERIOR A 6 MESES (INDEPENDIEMENTE DE CADUCIDAD)

### 16.6 Retirada de los equipos de protección

- ✚ Cuando termines las labores, debes quitarte los equipos de protección de forma segura, ya que estarán contaminados con el fitosanitario.
- ✚ En caso de llevar un traje completo, máscara con filtro, guantes y botas, hazlo en el orden y de la manera siguiente:
  - ✓ Con los equipos puestos, enjuágate con agua si el fitosanitario es líquido o con una aspiradora en caso de ser sólido y extrema la precaución para que esta no pueda entrar dentro del traje.





- ✓ Separa la cinta americana que une la máscara a la capucha. Quítate la capucha tirando de la parte exterior del traje.



- ✓ Retírate con cuidado y sujetando por fuera la capucha. Evita que el exterior de esta toque tu piel o pelo.



- ✓ Despega la cinta de las botas y los guantes; nunca uses los dientes.



- ✓ Abre el traje y sepáralo con una mano tirando de la parte exterior del lado contrario. Quítate el guante dejándolo dentro de la manga, evitando en todo momento, tocar con la piel el exterior del guante o del traje.



- ✓ Sácate el otro lado del traje, esta vez sujetando por la parte interior, ya que la mano estará desnuda sin guante.





- ✓ Extrae la parte inferior del traje empujando y dándole la vuelta, siempre tocando por el interior del mismo. Aprovecha la protección que te ofrece el tejido y quítate las botas sujetándolas con este.



- ✓ Quítate la protección respiratoria, tocando solo las partes que quedaron debajo del traje o las interiores. Limpia y almacena, tanto la máscara como los filtros, según las instrucciones del fabricante.
- ✓ Deposita el traje, los guantes y las botas en un la bolsa y deposítalos en un contenedor adecuado para que luego sean limpiados.

Aprovecha el interior del traje y haz una bola para no tocar la parte exterior de ninguno de estos elementos o bien, quítatelo sobre la bolsa, déjalo caer dentro de la misma, da un paso para adelante y cierra la bolsa sin tocarlo (si optas por la segunda opción, pon la bolsa una vez finalizado el punto 1).



- ⚠ Recuerda que para limpiar los equipos deberás de utilizar EPIs con objeto de no tocar partes contaminadas. Además, la máscara que hayas utilizado también lo estará, por lo que has de limpiarla siguiendo las recomendaciones del fabricante, protegiéndote correctamente antes.

## Señalización

- ✚ En los trabajos con fitosanitarios es obligatorio y muy importante señalar las zonas que han sido aplicadas una vez ha finalizado esta:
  - ✓ Indica claramente y con tamaño suficiente que se ha realizado una aplicación con productos fitosanitarios, así como el plazo de tiempo que hay que esperar para volver a entrar a la zona de trabajo (plazo de reentrada).
  - ✓ También es recomendable identificar el producto aplicado y si es posible, las indicaciones que en la ficha de seguridad se hagan referentes a la actuación en caso de emergencia.
  - ✓ En los invernaderos, coloca señalización en todas las puertas que den acceso a la zona tratada y en las fincas abiertas, utiliza un sistema que permita señalar todo el perímetro tratado (bandas de plástico, señalización del suelo con polvo coloreado...).

Fecha de aplicación del tratamiento:	<input type="text" value="04"/>	<input type="text" value="10"/>
PRODUCTO/S USADO/S: (nombre comercial)	<input type="text" value="FENDS, CALL-E"/>	
Plazo de seguridad cumplido:	<input type="text"/>	<input type="text"/>
Fecha de recolección:	<input type="text"/>	<input type="text"/>

- ✚ Además, también existe señalización de otro tipo, por ejemplo en los almacenes, que se debe conocer:



## SEÑALES DE OBLIGACIÓN



Protección obligatoria del oído.



Protección obligatoria de los pies.



Protección obligatoria de las manos.



Protección obligatoria de la vista.

## SEÑALES DE ADVERTENCIA



Peligro en general.



Riesgo eléctrico.



Materiales Inflamables.



Riesgo de caída de personas, choques o golpes.

## SEÑALES DE PROHIBICIÓN



Prohibido fumar y encender llamas desnudas.



Prohibición de circulación de peatones.

## SEÑALES DE SEGURIDAD CONTRA INCENDIOS



Situación de equipo portátil.



Situación de BIE.



Situación de pulsador de alarma.



Escalera de mano.



Teléfono para la lucha contra incendios.



Dirección que debe seguirse (señal indicativa adicional a las anteriores).



Dirección que debe seguirse (señal indicativa adicional a las anteriores).



Dirección que debe seguirse (señal indicativa adicional a las anteriores).



Dirección que debe seguirse (señal indicativa adicional a las anteriores).

SEÑALES DE SALVAMENTO



Teléfono de Salvamento.



Vía / Salida de Socorro



Vía / Salida de Socorro



Vía / Salida de Socorro



Vía / Salida de Socorro



Vía / Salida de Socorro



Primeros Auxilios.



Camilla.



Ducha de seguridad



Lavado de ojos



Dirección que debe seguirse



Dirección que debe seguirse



Dirección que debe seguirse



Dirección que debe seguirse



# Normas de actuación en caso de emergencias

## 18.1 Primeros Auxilios

### Actuación en caso de accidente

- ⤵ Ante la sospecha de intoxicación por fitosanitarios o accidente relacionado con éstos, adopta las siguientes pautas:
  - ✓ Retira inmediatamente a la persona de la zona contaminada.
  - ✓ Quítale toda la ropa manchada e impregnada por fitosanitarios, incluso el calzado.



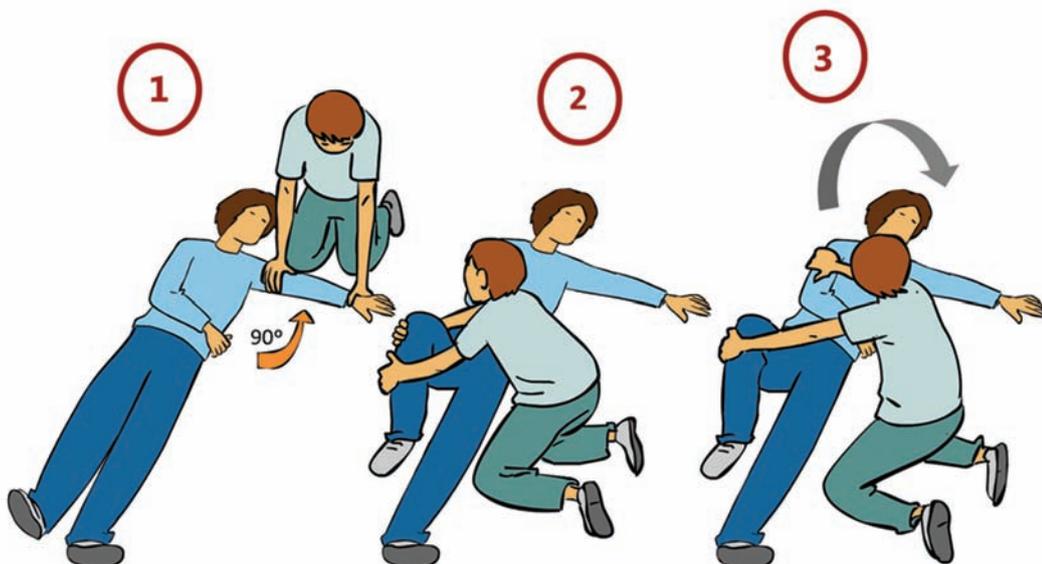
- ✓ Procura asistencia médica especializada. Para ello se debe trasladar al intoxicado al lugar más próximo donde se pueda conseguir ésta.
- ✓ Recoge toda la información que puedas sobre el producto con el que se ha producido la intoxicación: envases, etiquetas o fichas de datos. En dichos elementos pueden aparecer indicaciones de los riesgos, antídotos o conductas a seguir que servirán de ayuda. En caso de surgirte alguna duda, puedes recurrir al Servicio de Información Toxicológica (91 562 04 20).



- ✓ Controla las funciones vitales (respiración, ritmo cardiaco...). Esto constituye uno de los aspectos más importantes y prioritarios en el cuidado y primeros auxilios de un intoxicado por fitosanitarios y deben ser vigiladas continuamente.
- ✓ Observa la temperatura, de modo que si suda excesivamente es conveniente refrescarle pasándole por el cuerpo una esponja con agua fría. Por el contrario, si tiene frío, cúbrelo con una sábana o manta para asegurar una temperatura normal.
- ✓ No le provoques el vómito, a menos que venga indicado en la etiqueta.
- ✓ Si el intoxicado sufre convulsiones, coloca un separador almohadillado entre los dientes siempre que cuentes con uno o cualquier elemento que impida que se dañe a sí mismo. Inmovilízalo con cuidado para evitar que se lesione.
- ✓ En caso de pérdida de consciencia del accidentado, no le hagas ingerir nada.
- ✓ Realiza la limpieza del fitosanitario de la piel, ojos y cabellos con agua abundante y jabón, al menos durante 10-15 minutos:
  - Si es posible, los ojos deben ser lavados con suero fisiológico también durante 10-15 minutos.
  - Nunca se frota enérgicamente pues se puede originar una vasodilatación cutánea y dañar la piel, facilitando el paso del fitosanitario a través de la misma.
  - En caso de no disponer de agua, se deben emplear toallitas o esponjas, limpiando suavemente y desechándolas una vez contaminadas.
- ✓ No permitir al intoxicado ingerir bebidas alcohólicas, ni fumar. Tampoco darle leche, ni aceites u otras grasas, pues esto puede facilitar y potenciar la absorción intestinal de algunos fitosanitarios.

### Posición lateral de seguridad

- ✦ Si bien, no se reconoce una posición perfecta para todas las víctimas, en general, la posición debería ser estable, cercana a una posición lateral con la cabeza más baja y sin presión sobre el tórax que impida la respiración.
- ✦ Para conseguir la posición lateral de seguridad, se recomienda realizar la siguiente secuencia de acciones:
  - ✓ Retirar las gafas a la víctima si las tuviese.
  - ✓ Arrodillarse a un costado de la víctima.
  - ✓ Colocar el antebrazo más cercano hacia fuera, perpendicularmente a su cuerpo y doblar el codo en ángulo recto con la palma de la mano hacia arriba.
  - ✓ Traer el brazo más lejano por encima del tórax y poner la mano contra el hombro más cercano.
  - ✓ Con la otra mano, flexionar la pierna más alejada justo bajo la rodilla y tirar de ella hacia arriba, poniendo el pie en el suelo.
  - ✓ Coger al enfermo por debajo de la rodilla y del hombro más alejado para girarlo hacia tí y colocar la pierna superior de modo que cadera y rodilla formen un ángulo recto.
  - ✓ Finalmente, cerciorarse que la vía aérea está abierta, situando la mano debajo de la mejilla.



- ✦ Si la víctima tiene que permanecer más de 30 minutos en dicha posición, deberá cambiársele al lado opuesto para reducir la presión de la circulación en el brazo inferior.



## Heridas

### Pautas de actuación

Ante una herida sin gran hemorragia en los miembros, se procederá a una limpieza rápida de la misma, cubriéndola con un apósito o vendaje limpio y posteriormente, se trasladará al accidentado a un centro médico donde se valorará la localización y profundidad, y si precisa sutura o tratamiento quirúrgico.



## Lesiones producidas por el calor

En caso de una exposición prolongada a los rayos del sol o a temperaturas elevadas, se pueden producir lesiones tales como la insolación o el agotamiento, entre otras.

### La insolación

Se presenta de forma súbita debido a la exposición a altas temperaturas y puede suponer la pérdida del conocimiento.

Se manifiesta en forma de dolores de cabeza, náuseas y vómitos. El accidentado sufre calambres y su piel se torna seca, careciendo de sudor. El pulso es rápido y fuerte.

### Pautas de actuación

Si una persona sufre una insolación, se observarán las siguientes pautas:

- ❖ Trasladarle a una zona más fresca.
- ❖ Acostarle con la cabeza elevada para reducir el flujo de sangre al cerebro y aflojarle la ropa para que esté cómodo.

- ✚ Intentar bajar su temperatura a través de la aplicación de compresas o paños de agua fría en su frente.
- ✚ Frotar los miembros de la víctima en dirección al corazón para facilitar la circulación de la sangre.
- ✚ Si no ha perdido el conocimiento, darle de beber agua con un poco de sal para reemplazar el agua y las sales minerales perdidas por el sudor.
- ✚ Controlar constantemente la temperatura del accidentado y avisar sin pérdida de tiempo a los Servicios de urgencias 112.

### Golpes y contusiones

#### Pautas de actuación

En general, la atención urgente que un primer interviniente puede prestar en los casos de golpes y contusiones es similar. Así, se pueden establecer tres acciones como pautas fundamentales a seguir:

#### 1. Inmovilizar la zona afectada. La mejor manera de inmovilizar es “no mover”

La movilización intempestiva, es decir, sin conocimientos ni medios técnicos adecuados, sólo servirá para desencadenar complicaciones y despertar dolor.

No obstante, se debe tener en cuenta que ante una situación de riesgo vital para el accidentado, se debe proceder como convenga en cada caso para preservar la vida de la víctima. De este modo, trasladar a la víctima a un lugar seguro desde un escenario peligroso, por ejemplo, será una medida prioritaria sobre el manejo de un miembro roto.

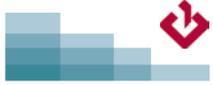
#### 2. Calmar el dolor. Incluso desde el lugar de un primer interviniente se pueden adoptar medidas para aliviar el dolor en el caso de un traumatismo

Estas medidas son fundamentalmente la inmovilización de la zona afectada y la aplicación de frío local a intervalos regulares.

Con ello, además de aliviar el dolor, se retrasa la aparición de la inflamación inicial de la zona.

#### 3. Pedir ayuda especializada si debido a la gravedad de la situación no es posible trasladar a la víctima a un centro sanitario por medios convencionales

Es importante tener en cuenta, sobre todo en momentos iniciales, que conviene retirarle a la víctima cualquier objeto como relojes, anillos o pulseras que pudiera llevar.



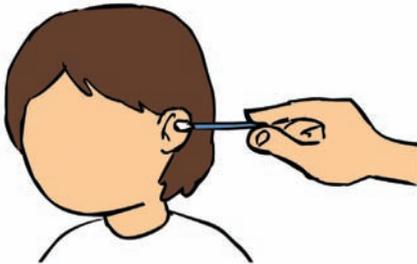
## Cuerpos extraños

En ocasiones se produce la entrada de cuerpos extraños (polvo, virutas, tierra) en el organismo a través de la boca, los ojos, la nariz y los oídos. Esto puede suponer en casos leves unas ligeras molestias, si bien en casos extremos puede acarrear serios problemas para la salud de la persona afectada.



### Cuerpo extraño en la nariz

Se intentará extraer el cuerpo extraño tapando la fosa nasal que no está obstruida, haciendo posteriormente el gesto de sonarse.



### Cuerpo extraño en el oído

Debido a la peligrosidad de la manipulación en el interior del oído, sólo se extraerán los cuerpos extraños alojados en el exterior del mismo. Una vez hecho esto, se trasladará al enfermo a un centro hospitalario.



### Cuerpo extraño en los ojos

Evita frotarte el ojo afectado para impedir que el cuerpo extraño penetre más.

En caso de que se haya alojado en el párpado inferior, se eliminará tocándolo con la punta de un pañuelo limpio.

Si se ha introducido en la superficie de la córnea, la persona afectada deberá parpadear varias veces para expulsar el elemento. Si aún así sigue adherido, se colocará una gasa sobre el párpado cerrado, fijándola con esparadrapo y se le trasladará inmediatamente a un centro médico.

## Picaduras y mordeduras

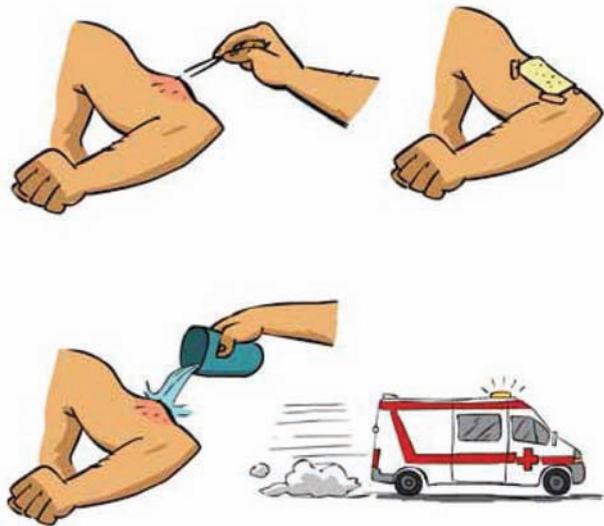
### Riesgos

- ✚ Las picaduras de abejas y avispas pueden ser graves, sobre todo en personas alérgicas al veneno de estos insectos, así como las mordeduras de animales como las serpientes o las ratas.
- ✚ Pueden manifestarse de forma local o general, siendo la primera de ellas la forma más común, por medio de hinchazón, enrojecimiento, picor y dolor en la zona de la picadura.
- ✚ Si se presenta de forma general, lo hace por reacción alérgica y produce picor generalizado, inflamación de los labios y la lengua, dolor de cabeza y estómago o sudoración e insuficiencia respiratoria.
- ✚ Además, sobre todo en verano y a comienzos del otoño, en zonas de acequias (generalmente, en el agua o en ambientes húmedos y templados) o barrancos, existe la posibilidad de contraer la leptospirosis por contacto directo con la orina, los tejidos y los restos de roedores, o bien de forma indirecta, por contacto con agua o tierra contaminadas.

Esta se presenta en forma de catarro o gripe en su fase inicial, aspecto que debe ser considerado, especialmente en épocas en las que no son comunes, como durante el verano.

### Medidas Preventivas

- ✓ Evita ropas de colores vivos, ya que pueden atraer a abejas y avispas.
- ✓ Utiliza, si es necesario, productos repelentes de protección personal (crema o espray).
- ✓ En caso de picadura, el primer paso será tranquilizar al afectado, proporcionándole reposo.
- ✓ Si el aguijón está visible, intenta sacarlo con un alfiler o pinzas y aplica sobre la picadura, una vez extraído este, un trozo de tela impregnada con agua fría o amoníaco.
- ✓ Si no puedes extraerlo, vierte sobre la picadura bicarbonato con agua.
- ✓ Cuando se trate de una picadura o mordedura de un animal venenoso, por ejemplo una víbora, acude rápidamente a un centro de salud.



- ❖ Evita el posible contacto con restos de animales o aguas contaminadas utilizando la ropa de trabajo, así como los guantes y las botas; nunca accedas a dichas zonas en alpargatas u otro calzado abierto.

## 18.2 Fugas o derrames

- ❖ En caso de fuga o derrame, actúa rápidamente, pero sin exponerte al riesgo, siguiendo el protocolo PAS (Proteger, Avisar, Socorrer):
  - ✓ Toma las medidas necesarias para que nadie pueda acceder a la zona donde se haya producido la fuga o derrame.
  - ✓ Comunica la situación. No intervengas sin haber avisado.
  - ✓ Usa el equipo preparado para estas situaciones, tanto EPIs como materiales absorbentes (sepiolita, caolín, etc.). Dicho material debe de ser adecuado a lo especificado en la ficha de datos de seguridad, por lo que debes haberlas leído previamente y haber tomado en consideración las medidas que en ella se indican.
  - ✓ Trata los residuos como peligrosos e introdúcelos en una bolsa que a su vez irá dentro de un contenedor acondicionado para que sea retirado y gestionado por el gestor de residuos correspondiente.

### 18.3 Actuación en caso de incendio

- 📌 Los productos fitosanitarios pueden provocar incendios debido a su naturaleza o reactividad:
- ✓ Durante las labores de almacenamiento, mezcla-carga o de aplicación, presta especial atención a las mezclas de productos, ya que pueden ser inflamables o incluso explosivos.
  - ✓ Conoce y respeta los riesgos derivados del uso de los mismos reflejados a través de las etiquetas y fichas de datos de seguridad.
  - ✓ Además de estas, atiende a las frases de riesgo:

EUH 018	Al usarlo pueden formarse mezclas aire-vapor explosivas o inflamables.
H270	Puede provocar o agravar un incendio; comburente.
H271	Puede provocar un incendio o una explosión; muy comburente.
H271	Puede provocar un incendio o una explosión; muy comburente.

- Por otro lado, existen productos que pueden reaccionar de forma inesperada si se rocían con agua u otros medios de extinción. Debido a esto, ten en cuenta las siguientes frases de prudencia:

P370+P376	En caso de incendio, detener la fuga si no hay peligro en hacerlo.
P370+P378	En caso de incendio, utilizar (el fabricante o el proveedor especificarán los medios apropiados y si el agua hace que aumente el riesgo) para apagarlo.
P370+P380	En caso de incendio evacuar la zona.
P370+P380+P375	En caso de incendio evacuar la zona. Luchar contra el incendio a distancia, dado el riesgo de explosión.
P371	En caso de incendio importante y en grandes cantidades.
P371+P380+P375	En caso de incendio importante y en grandes cantidades: evacuar la zona. Luchar contra el incendio a distancia dado el riesgo de explosión.
P372	Riesgo de explosión en caso de incendio.
P373	No luchar contra el incendio cuando el fuego llega a los explosivos.
P374	Luchar contra el incendio desde una distancia razonable, tomando las precauciones habituales.
P375	Luchar contra el incendio a distancia, dado el riesgo de explosión.



- ✓ Es recomendable inventariar y señalar visiblemente aquellos productos que tengan alguna de las indicaciones anteriores, para que sirva de referencia rápida en cualquier tarea que se realice con ellos. También las zonas de almacenamiento de éstos, sobre todo en aquellos en los que se indique en su etiqueta o ficha de datos de seguridad que debe evacuarse la zona en caso de derrame, que no puede usarse material extintor o agua y en aquellos en los que se señale que sus humos son peligrosos.
- ✓ En caso de incendio no pierdas la calma y da la alarma de forma inmediata. Si estás en campo, recuerda que puedes usar teléfonos móviles y en el interior de un almacén, utiliza los pulsadores de alarma, en su caso.
- ✓ Si conoces la naturaleza del fuego, este es de pequeño tamaño y posees los medios para luchar contra él, intenta apagarlo, pero sólo si estas capacitado para ello.
- ✓ Cuando uses un extintor, adopta las siguientes recomendaciones:
  - Asegúrate que es válido para el tipo de fuego.
  - Retira el pasador de seguridad. Si no lo haces, no podrás accionar la maneta y no funcionará.
  - Apunta a la base de las llamas, ya que si lo lanzas por encima reducirás mucho su efectividad.
  - Recuerda que son de muy corta duración. Aprieta la maneta de forma intermitente; no lo descargues en una única aplicación.
  - Dispón siempre de una vía de escape.
  - Ten en cuenta que el extintor te puede servir para abrirte paso hacia una salida.

<b>UTILIZACION DE AGENTES EXTINTORES</b>				
<b>AGENTE EXTINTOR</b>	<b>CLASES DE FUEGO</b>			
	<b>Clase "A"</b> Materiales Sólidos	<b>Clase "B"</b> Combustibles Líquidos	<b>Clase "C"</b> Combustibles Gaseosos	<b>Clase "D"</b> Metales químicamente muy activos
Agua a chorro	☆☆	×	×	×
Agua pulverizada	☆☆☆	☆	×	×
Espuma física	☆☆	☆☆	×	×
Polvo polivalente	☆☆	☆☆	☆☆	×
Polvo seco	×	☆☆☆	☆☆	×
Nieve carbónica (anhídrido carbónico)	☆	☆	×	×

☆☆☆ Excelente    ☆☆ Bueno    ☆ Aceptable    × No aceptable

**PRECAUCION:** Es peligroso utilizar agua o espuma en fuegos de equipos, en presencia de tensión eléctrica o en fuegos de clase "D" (metales químicamente muy activos).

- ✓ Si se te prende la ropa, tírate al suelo y rueda de lado a lado. Evita correr, ya que dificultarás la ayuda que puedan prestarte otros compañeros.
- ✓ Nunca descargues un extintor sobre una persona que se esté quemando o que haya sufrido algún tipo de quemadura. Podrías provocar quemaduras químicas sobre la piel afectada por el fuego. Usa mantas para sofocar el fuego o ayúdale a rodar.
- ✓ Si tienes que cruzar por zonas con mucho humo, procura mantener tu cabeza lo más baja posible estando agachado o andando a gatas porque la atmósfera es más respirable y la temperatura más baja. Siempre que sea posible, cúbrete la nariz y la boca con un pañuelo húmedo.



**Edita:**

FREMAP, Mutua Colaboradora con la Seguridad Social Nº 61

**Depósito legal:**

M-11492-2015

**Diseña e Imprime:**

Imagen Artes Gráficas, S.A.



**FREMAP**

*Mutua Colaboradora con la  
Seguridad Social nº 61*

[www.fremap.es](http://www.fremap.es)

<http://prevencion.fremap.es>