

**TEMA 6.**  
**CONCEPTOS BÁSICOS SOBRE SEGURIDAD Y SALUD EN EL  
PUESTO DE TRABAJO.**  
**DERECHOS Y OBLIGACIONES DE LOS TRABAJADORES EN  
MATERIA DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES.**  
**CONCEPTOS BÁSICOS SOBRE IGUALDAD Y CONTRA LA  
VIOLENCIA DE GÉNERO.**

**LEY 31/1995, DE 8 DE NOVIEMBRE, DE PREVENCIÓN DE RIESGOS  
LABORALES: CONCEPTOS BÁSICOS**

La Ley se estructura en 54 artículos, divididos en 7 Capítulos, 17 Disposiciones Adicionales, 2 Disposiciones Transitorias, 1 Disposición Derogatoria y 2 Disposiciones Finales

**OBJETO, ÁMBITO DE APLICACIÓN Y DEFINICIONES**

**INTRODUCCIÓN**

(Se podría definir la prevención de riesgos laborales como el conjunto de actividades o medidas adoptadas con el fin de evitar o disminuir los riesgos derivados del trabajo. Por medio de la mejora de las condiciones de trabajo, la prevención de riesgos laborales tiene como fin último garantizar la seguridad y la salud de los trabajadores)

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 Ley de Prevención de Riesgos Laborales 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 Única, 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

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 LPRL. Junto a ello, los 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.

### **NORMATIVA SOBRE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES. (ART. 1)**

La normativa sobre prevención de riesgos laborales está constituida por la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de Riesgos Laborales, 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.

### **OBJETO Y CARÁCTER DE LA NORMA. (ART. 2)**

La Ley 31/1995 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 unos principios generales:

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

Para el cumplimiento de dichos fines, la Ley 31/1995 regula las actuaciones a desarrollar por las Administraciones públicas, así como por los empresarios, los trabajadores y sus respectivas organizaciones representativas.

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.

### **ÁMBITO DE APLICACIÓN. (ART. 3)**

Esta Ley y sus normas de desarrollo serán de aplicación tanto en el ámbito de las relaciones laborales reguladas en 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 se contemplan.

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. La Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de Riesgos Laborales transpone al Derecho español la Directiva 89/391/CEE, 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.

El mandato constitucional contenido La Ley 31/1995 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.

En los centros y establecimientos militares será de aplicación lo dispuesto en la Ley 31/1995, con las particularidades previstas en su normativa específica.

En los establecimientos penitenciarios, se adaptarán a la Ley 31/1995 aquellas actividades cuyas características justifiquen una regulación especial.

La Ley 31/1995 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.

#### DEFINICIONES (ART. 4)

A efectos de la Ley 31/1995 y de las normas que la desarrollen:

1. 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. 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. Se considerarán como **daños derivados del trabajo** las enfermedades, patologías o lesiones sufridas con motivo u ocasión del trabajo.

4. 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. 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. Se entenderá como **equipo de trabajo** cualquier máquina, aparato, instrumento o instalación utilizada en el trabajo.

7. 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. Se entenderá por **equipo de protección individual (EPI)** 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.

## **ORGANISMOS Y ENTIDADES DE LAS ADMINISTRACIONES PÚBLICAS EN MATERIA DE SEGURIDAD Y SALUD**

El artículo 40.2 de la Constitución 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 del trabajo.

Los organismos públicos competentes en materia preventiva deben colaborar entre sí y con los responsables de la prevención en los centros de trabajo para conseguir la mejora de las condiciones de trabajo. La política en materia de prevención de riesgos laborales, como conjunto de actuaciones de los poderes públicos encaminadas a la mejora de las condiciones de trabajo para elevar el nivel de protección de la salud y seguridad de los trabajadores, se articula en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales según los principios de eficacia, coordinación y participación.

Dicha política se llevará a cabo a través de una serie de actuaciones administrativas que se orientarán a la coordinación de las distintas Administraciones Públicas competentes en materia preventiva, entre sí, y con las actuaciones que correspondan a empresarios y trabajadores.

La Administración General del Estado, las Administraciones de las Comunidades Autónomas y las entidades que integran la Administración Local deben prestarse cooperación y asistencia para el eficaz ejercicio de sus respectivas competencias en materia de seguridad y salud laboral.

En el ámbito de la prevención de los riesgos derivados del trabajo en España tienen competencias distintas administraciones: la Administración Laboral, la Sanitaria y la de Industria.

A) A la Administración Laboral le corresponde actuar, con carácter general, sobre las condiciones y requisitos que en materia preventiva se han de cumplir en todas las actividades laborales para garantizar la seguridad y la salud de los trabajadores frente a los riesgos derivados del trabajo.

Entre las funciones que se le encomiendan destacan:

- Promoción de la prevención: a través de los órganos técnicos en materia preventiva, mediante la asistencia y cooperación técnica, la información, divulgación, formación e investigación en el campo de la seguridad y la salud laboral.
- Vigilancia y control del cumplimiento de la normativa: seguimiento de las actuaciones preventivas que se desarrollen en las empresas para dar cumplimiento a lo establecido en la normativa sobre prevención de riesgos laborales.
- Potestad sancionadora: sobre las infracciones de tipo administrativo que establece la Ley de Prevención de Riesgos Laborales frente a los incumplimientos empresariales de las obligaciones en materia de seguridad y salud laboral.

Son organismos e instituciones de la Administración Laboral con competencias y campos de actuación específicos el Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo; la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, y la Comisión Nacional de Seguridad y Salud en el trabajo.

**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.

**La Inspección de Trabajo y Seguridad Social** se encarga de la vigilancia y control del cumplimiento de la normativa sobre seguridad y salud laboral.

**La Comisión Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo** es el órgano colegiado de participación institucional en materia de seguridad y salud en el trabajo cuya misión consiste en asesorar a las Administraciones Públicas en la formulación de las políticas de prevención.

B) A la Administración Sanitaria, la ley de prevención de riesgos laborales le establece las siguientes funciones:

- El establecimiento de medios adecuados de evaluación y control, sobre las actuaciones de carácter sanitario que realicen los Servicios de Prevención en las empresas.
- La instauración de procedimientos informativos que permitan la elaboración de mapas de riesgos laborales, así como la realización de los correspondientes estudios epidemiológicos para la identificación y prevención de patologías que afecten o puedan afectar a la población trabajadora.
- La supervisión de la formación en materia preventiva que reciba el personal sanitario participante en los Servicios de Prevención.
- La elaboración y divulgación de estudios, estadísticas e investigaciones sobre la salud de los trabajadores.

Para el desarrollo de las políticas generales en materia de seguridad y salud en el trabajo, las Administraciones Públicas competentes en materia sanitaria cuentan con una serie de organismos especializados, integrados en el Instituto Nacional de la Salud, como son:

- **El Instituto Nacional de Medicina y Seguridad en el Trabajo**

- **La Escuela Nacional de Medicina del Trabajo**

- **El Instituto Nacional de la Silicosis**

C) A la administración de Industria. Se encarga de la elaboración de normas, la inspección y control sobre la seguridad industrial y de las actividades de normalización y certificación, de cara a la prevención de riesgos derivados de la actividad industrial.

Son organismos de industria en materia de seguridad y salud laboral **el Consejo de Coordinación de la Seguridad Industrial, la Asociación Española de Normalización y Certificación AENOR**).

### **TECNICAS PREVENTIVAS**

El desarrollo de la actividad preventiva que se establece como obligación para las empresas, se debe realizar en base a cuatro especialidades preventivas:

- **Seguridad:** técnica que estudia las condiciones de los materiales, manejo y uso de equipos de trabajo, máquinas e instalaciones, así como las originadas por el espacio físico de trabajo que pueden poner en peligro a las personas y provocar accidentes de trabajo.
- **Higiene Industrial:** disciplina que analiza las condiciones producidas por contaminantes, ya sean químicos, físicos o biológicos que pueden provocar enfermedades profesionales. En esta especialidad se encuadrarían, por ejemplo, las mediciones por exposición a agentes químicos (vapores orgánicos, amianto, polvos metálicos, sílice,), niveles de ruido, de iluminación, de confort térmico etc.
- **Ergonomía y Psicología:** disciplinas dirigidas al control de los riesgos ergonómicos originados por las condiciones del puesto de trabajo, por la carga física y la carga mental de los puestos de trabajo y especialmente por el sistema organizativo.
- **Medicina del Trabajo:** la medicina laboral es la disciplina dedicada a la detección, diagnóstico y tratamiento de las enfermedades que tienen origen en el entorno laboral. En este ámbito se realiza la vigilancia de la salud, reconocimientos médicos específicos, etc.

## **DERECHOS DE LOS TRABAJADORES**

### **DERECHO A LA PROTECCIÓN FRENTE A LOS RIESGOS LABORALES. (ART. 14)**

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 forman parte del derecho de los trabajadores a una protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo.

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.

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, en materia de:

- Plan de prevención de riesgos laborales
- Evaluación de riesgos
- Información, consulta y participación
- Formación de los trabajadores
- Actuación en casos de emergencia y de riesgo grave e inminente
- Vigilancia de la salud.

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.

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

#### **PRINCIPIOS DE LA ACCIÓN PREVENTIVA. (ART.15)**

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.

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.

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.

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.

## **PLAN DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES, EVALUACIÓN DE LOS RIESGOS Y PLANIFICACIÓN DE LA ACTIVIDAD PREVENTIVA (ART. 16)**

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.

El Plan deberá reflejarse en un documento que se conservará a disposición de la autoridad laboral, de las autoridades sanitarias y de los representantes de los trabajadores.

Este plan de prevención de riesgos laborales deberá incluir:

La estructura organizativa

Las responsabilidades, con el nombramiento de las personas responsables en materia de prevención, incluyendo las funciones y recursos, así como las necesidades de capacitación formativa.

Las prácticas, los procedimientos y los procesos

Los recursos necesarios para realizar la acción de prevención de riesgos en la empresa.

La articulación de los mecanismos de participación y consulta.

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:

a) La evaluación de riesgos laborales

b) La planificación de la actividad preventiva

### a) Evaluación de riesgos laborales

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

La elección de los equipos de trabajo, de las sustancias o preparados químicos

El acondicionamiento de los lugares de trabajo

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) Planificación de la actividad preventiva

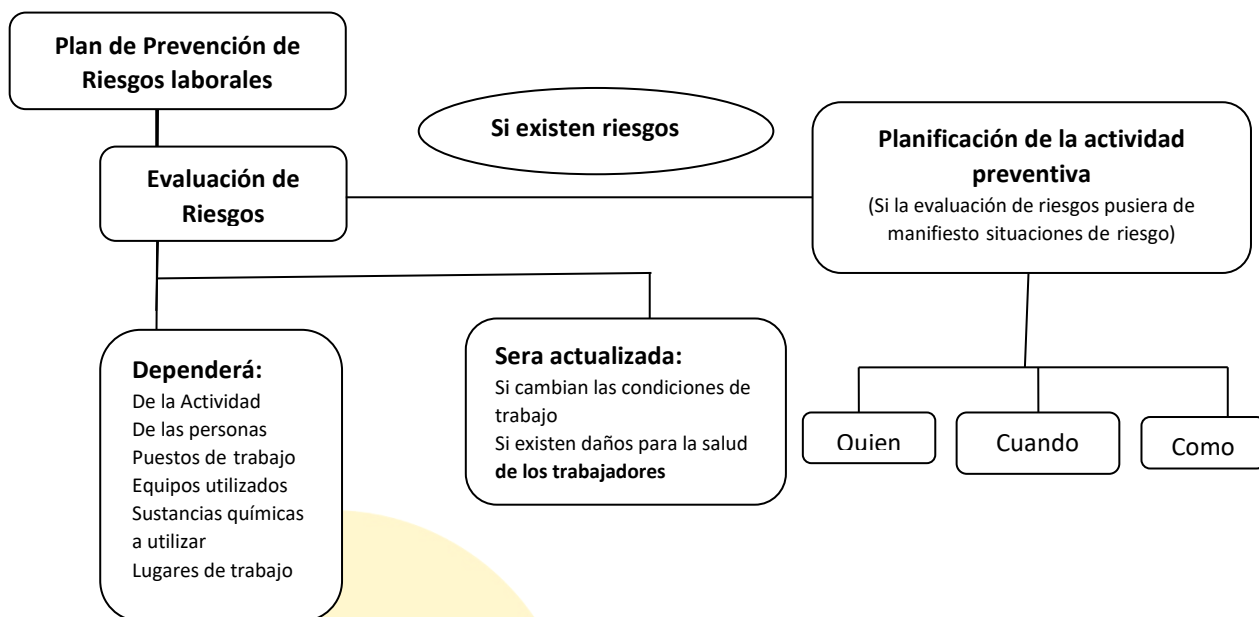
Si los resultados de la evaluación prevista en el párrafo a) pusieran de manifiesto situaciones de riesgo, el empresario realizará aquellas actividades preventivas necesarias para eliminar o reducir y controlar tales riesgos

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.

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.

Cuando se haya producido un daño para la salud de los trabajadores o cuando, con ocasión de la vigilancia de la salud, 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.



**EQUIPOS DE TRABAJO Y MEDIOS DE PROTECCIÓN. (ART. 17)**

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.

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.

**INFORMACIÓN, CONSULTA Y PARTICIPACIÓN DE LOS TRABAJADORES (ART. 18)**

A fin de dar cumplimiento al deber de protección establecido en la 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 en caso de emergencia.



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.

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.

Los trabajadores tendrán derecho a efectuar propuestas al empresario y a los órganos de participación y representación, dirigidas a mejorar los niveles de protección de la seguridad y la salud en la empresa.

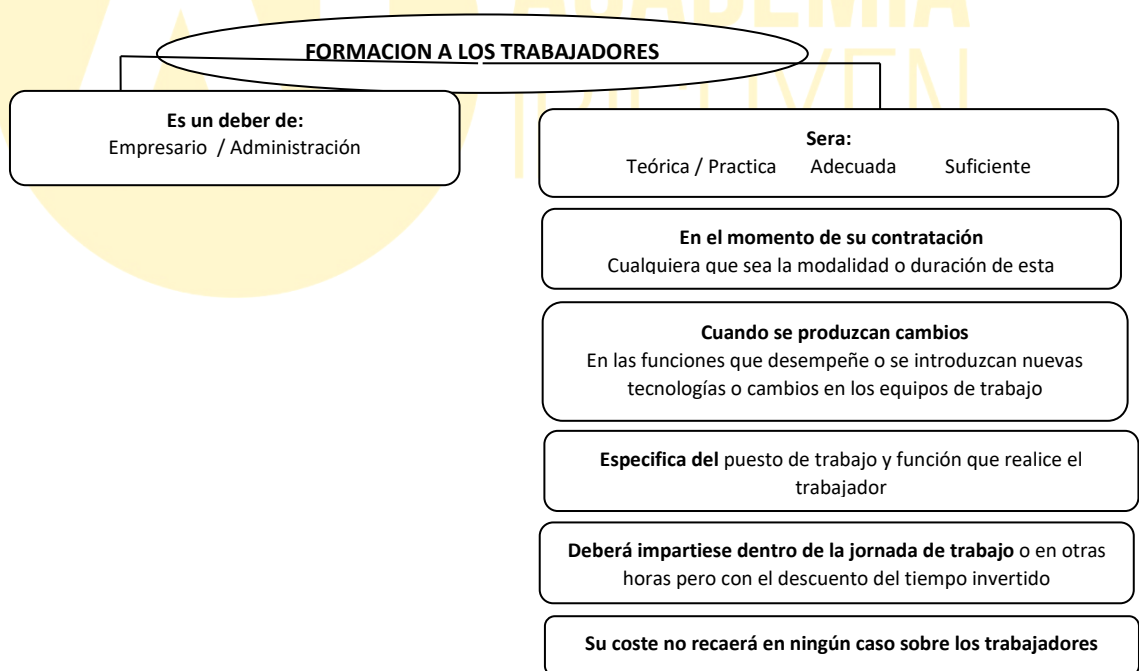
**FORMACIÓN DE LOS TRABAJADORES (ART. 19)**

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.

La formación 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.



**MEDIDAS DE EMERGENCIA (ART. 20)**

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.

### **RIESGO GRAVE E INMINENTE (ART. 21)**

(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.)

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.

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.

Cuando se presente un riesgo grave e inminente y 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.

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.

### **VIGILANCIA DE LA SALUD. (ART. 22)**

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

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.

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.

Los resultados de la vigilancia a que se refiere el apartado anterior serán comunicados a los trabajadores afectados.

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.

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.

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.

#### **DOCUMENTACIÓN. (ART. 23)**

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.
- 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.
- 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.
- d) Práctica de los controles del estado de salud de los trabajadores y conclusiones obtenidas de los mismos.
- 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 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.

En el momento de cesación de su actividad, las empresas deberán remitir a la autoridad laboral la documentación señalada en el apartado anterior.

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 sus obligaciones en materia de salud laboral.

#### **COORDINACIÓN DE ACTIVIDADES EMPRESARIALES (ART. 24)**

Cuando en un mismo centro de trabajo desarrollen actividades trabajadoras 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.

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.

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.

Los deberes de cooperación y de información e instrucción serán de aplicación respecto de los trabajadores autónomos que desarrollen actividades en dichos centros de trabajo.

Las obligaciones referidas serán desarrolladas reglamentariamente.

### **PROTECCIÓN DE TRABAJADORES ESPECIALMENTE SENSIBLES A DETERMINADOS RIESGOS (ART. 25)**

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.

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.

### **PROTECCIÓN DE LA MATERNIDAD. (ART. 26)**

La evaluación de los riesgos 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.

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.

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, 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.

Lo dispuesto en los apartados anteriores 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, si se dan las circunstancias previstas en el apartado anterior.

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 al empresario y justificación de la necesidad de su realización dentro de la jornada de trabajo.

#### **PROTECCIÓN DE LOS MENORES. (ART. 27)**

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 de los posibles riesgos y de todas las medidas adoptadas para la protección de su seguridad y salud.

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.

#### **RELACIONES DE TRABAJO TEMPORALES, DE DURACIÓN DETERMINADA Y EN EMPRESAS DE TRABAJO TEMPORAL. (ART. 28)**

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 Ley 31/1995 y sus disposiciones de desarrollo se aplicarán plenamente a las relaciones de trabajo temporales o de duración determinada, así como los contratados por empresas de trabajo temporal.

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.

Los trabajadores a que se refiere el presente artículo tendrán derecho a una vigilancia periódica de su estado de salud.

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, de la incorporación de los trabajadores con relaciones de trabajo temporales o de duración determinada, en la medida necesaria para que puedan desarrollar de forma adecuada sus funciones respecto de todos los trabajadores de la empresa.

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.

La empresa de trabajo temporal será responsable del cumplimiento de las obligaciones en materia de formación y vigilancia de la salud. 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 Ley 31/1995.

<b>DERECHOS DE LOS TRABAJADORES</b>	<b>ARTICULOS DE LA LEY</b>
Información	Art. 14,18.1,y 21
Formación	Art. 14 y 19
Consulta	Art. 14, 18.2, 33 y 34
Evaluación y adopción de medidas	Art. 14
Participación	Art. 14, 18 y 34
Vigilancia de la salud	Art. 14 y 22
Equipos de protección	Art. 17
Colaboración con la inspección	Art. 40
Acceso a la documentación	Art. 23, 36.2b y 39.2b
Protección a la maternidad y lactancia	Art. 26
Protección a "especialmente sensibles"	Art. 25

Protección a menores	Art. 27
Temporales y ETTs	Art. 28
Paralización de la actividad	Art. 14.1, 21 y 36.2g
Emergencias	Art. 14, 21, 32 bis y 36.2

### **OBLIGACIONES DE LOS TRABAJADORES EN MATERIA DE PREVENCIÓN DE RIESGOS (ART.29)**

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.

Los trabajadores, con arreglo a su formación y siguiendo las instrucciones del empresario, deberán en particular:

- a) 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.
- b) Utilizar correctamente los medios y equipos de protección facilitados por el empresario, de acuerdo con las instrucciones recibidas de éste.
- c) 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.
- d) 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.
- e) 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.
- f) 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.

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 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, a los efectos de que puedan ser sancionados por la dirección de las empresas en virtud de tales incumplimientos laborales.

### **PROTECCIÓN Y PREVENCIÓN DE RIESGOS PROFESIONALES. (ART. 30)**

La organización de los recursos necesarios para el desarrollo de las actividades preventivas se podrá realizar con arreglo a alguna de las siguientes modalidades:

Asumiendo el empresario personalmente tal actividad (no aplicable para las Administraciones Públicas)

- Designando a uno o varios trabajadores para llevarla a cabo
- Constituyendo un servicio de prevención propio
- Recurriendo a un servicio de prevención ajeno

#### **ASUNCION PERSONAL POR EL EMPRESARIO DE LA ACTIVIDAD PREVENTIVA**

En empresas de menos de diez trabajadores y baja peligrosidad

Si el empresario desarrolla de forma habitual su actividad profesional en el centro de trabajo y tiene la capacidad formativa correspondiente

Las actividades preventivas que no puedan ser asumidas personalmente por el empresario, deberán ser cubiertas mediante alguna de las restantes modalidades.

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.

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.

#### DESIGNACION DE TRABAJADORES

El empresario, y la Administración Pública, respecto del personal a su servicio podrán designar a uno o varios trabajadores para ocuparse de la actividad preventiva en la empresa.

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.

Los trabajadores a que se refiere el párrafo anterior colaborarán entre sí y, en su caso, con los servicios de prevención.

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 Ley.

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 art. 68 y el apartado 4 del art. 56 del Estatuto de los Trabajadores:

*-Apertura de expediente contradictorio en el supuesto de sanciones por faltas graves o muy graves, en el que serán oídos, aparte del interesado, el comité de empresa o restantes delegados de personal.*

*-Prioridad de permanencia en la empresa o centro de trabajo respecto de los demás trabajadores, en los supuestos de suspensión o extinción por causas tecnológicas o económicas.*

*-No ser despedido ni sancionado durante el ejercicio de sus funciones ni dentro del año siguiente a la expiración de su mandato, salvo en caso de que ésta se produzca por revocación o dimisión, siempre que el despido o sanción se base en la acción del trabajador en el ejercicio de su representación, sin perjuicio, por tanto, de lo establecido sobre el despido disciplinario. Asimismo no podrá ser discriminado en su promoción económica o profesional en razón, precisamente, del desempeño de su representación.*

*-Derecho de opción del representante entre readmisión o la indemnización correspondiente, para el caso de despido declarado improcedente.*

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 tuvieron acceso como consecuencia del desempeño de sus funciones.

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.

#### **SERVICIOS DE PREVENCIÓN. (ART. 31)**

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, 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. 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.

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.
- 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.
- 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.

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.

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.

(Esta materia ha sido desarrollada por el Real Decreto 39/1997, de 17 de enero, por el que se aprueba el Reglamento de los Servicios de Prevención)

### **PROHIBICIÓN DE PARTICIPACIÓN EN ACTIVIDADES MERCANTILES DE PREVENCIÓN. (ART. 32)**

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.

### **PRESENCIA DE LOS RECURSOS PREVENTIVOS. (ART.32 BIS)**

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.

Se considerarán 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.

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.

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.

### **CONSULTA DE LOS TRABAJADORES. (ART. 33)**

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 obligatorios de información y documentación.
- 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.

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.

### **DERECHOS DE PARTICIPACIÓN Y REPRESENTACIÓN**

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 estos apartados.

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 Órganos 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.

El derecho de participación que se regula en estos apartados 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, 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 Órganos 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.

### **DELEGADOS DE PREVENCIÓN (ART.35)**

Los Delegados de Prevención son los representantes de los trabajadores con funciones específicas en materia de prevención de riesgos en el trabajo.

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.

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.

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 acuerdos sobre materias concretas 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.

Igualmente, en el ámbito de las Administraciones públicas se podrán establecer 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.

### **COMPETENCIAS Y FACULTADES DE LOS DELEGADOS DE PREVENCIÓN. (ART. 36)**

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 de consulta obligatoria (art. 23).

d) Ejercer una labor de vigilancia y control sobre el cumplimiento de la normativa de prevención de riesgos laborales.

En las empresas que 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.

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 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 legales, 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 la 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.

Los informes que deban emitir los Delegados de Prevención 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.

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) anterior deberá ser motivada.

### **GARANTÍAS Y SIGILO PROFESIONAL DE LOS DELEGADOS DE PREVENCIÓN. (ART. 37)**

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.

(a) Apertura de expediente contradictorio en el supuesto de sanciones por faltas graves o muy graves, en el que serán oídos, aparte del interesado, el comité de empresa o restantes delegados de personal.

b) Prioridad de permanencia en la empresa o centro de trabajo respecto de los demás trabajadores, en los supuestos de suspensión o extinción por causas tecnológicas o económicas.

c) No ser despedido ni sancionado durante el ejercicio de sus funciones ni dentro del año siguiente a la expiración de su mandato, salvo en caso de que esta se produzca por revocación o dimisión, siempre que el despido o sanción se base en la acción del trabajador en el ejercicio de su representación, sin perjuicio, por tanto, de lo establecido en el artículo 54. Asimismo, no podrá ser discriminado en su promoción económica o profesional en razón, precisamente, del desempeño de su representación.

d) Expresar, colegiadamente si se trata del comité, con libertad sus opiniones en las materias concernientes a la esfera de su representación, pudiendo publicar y distribuir, sin perturbar el normal desenvolvimiento del trabajo, las publicaciones de interés laboral o social, comunicándolo a la empresa.

e) Disponer de un crédito de horas mensuales retribuidas cada uno de los miembros del comité o delegado de personal en cada centro de trabajo, para el ejercicio de sus funciones de representación.)

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 epígrafe anterior.

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.

A los Delegados de Prevención les será de aplicación lo dispuesto en el 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.

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 la Ley 9/1987, de Órganos de Representación, Determinación de las Condiciones de Trabajo y Participación del Personal al Servicio de las Administraciones Públicas.

### **COMITÉ DE SEGURIDAD Y SALUD (ART. 38)**

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. 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.

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.

### **COMPETENCIAS Y FACULTADES DEL COMITÉ DE SEGURIDAD Y SALUD. (ART.39)**

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, 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.

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 cuántos documentos e informes relativos a las condiciones de trabajo sean necesarios para el cumplimiento de sus funciones, así como los procedentes 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. 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.

### **COLABORACIÓN CON LA INSPECCIÓN DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL (ART. 40)**

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.

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.

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.

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.

#### PLAN DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES, EVALUACIÓN DE LOS RIESGOS Y PLANIFICACIÓN DE LA ACTIVIDAD PREVENTIVA

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.

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.

Cuando se haya producido un daño para la salud de los trabajadores o cuando, con ocasión de la vigilancia de la salud, 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.

#### EQUIPOS DE TRABAJO Y MEDIOS DE PROTECCIÓN.

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.

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.

#### INFORMACIÓN, CONSULTA Y PARTICIPACIÓN DE LOS TRABAJADORES

A fin de dar cumplimiento al deber de protección establecido en la Ley 31/1995, 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 en caso de emergencia.

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.

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. Los trabajadores tendrán derecho a efectuar propuestas al empresario, así como a los órganos de participación y representación previstos en esta Ley, dirigidas a la mejora de los niveles de protección de la seguridad y la salud en la empresa.

#### FORMACIÓN DE LOS TRABAJADORES

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.

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.

#### 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.

#### RIESGO GRAVE E INMINENTE

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.

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.

Cuando en el caso a que se refiere el apartado primero 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.

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.

#### VIGILANCIA DE LA SALUD.

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.

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.

Los resultados de la vigilancia a que se refiere el apartado anterior serán comunicados a los trabajadores afectados.

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.

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.

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.

#### DOCUMENTACIÓN.

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.
- 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.
- 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.
- d) Práctica de los controles del estado de salud de los trabajadores y conclusiones obtenidas de los mismos.
- 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.

En el momento de cesación de su actividad, las empresas deberán remitir a la autoridad laboral la documentación señalada en el apartado anterior.

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.

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 sus obligaciones en materia de salud laboral.

#### COORDINACIÓN DE ACTIVIDADES EMPRESARIALES

Cuando en un mismo centro de trabajo desarrollen actividades trabajadoras 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.

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.

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.

Las obligaciones sobre fabricantes, importadores y suministradores 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.

Las obligaciones referidas serán desarrolladas reglamentariamente.

#### PROTECCIÓN DE TRABAJADORES ESPECIALMENTE SENSIBLES A DETERMINADOS RIESGOS

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.

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.

#### PROTECCIÓN DE LA MATERNIDAD.

La evaluación de los riesgos 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.

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.

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, 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.

Lo dispuesto en los apartados anteriores 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, si se dan las circunstancias previstas en el apartado anterior.

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 al empresario y justificación de la necesidad de su realización dentro de la jornada de trabajo.

#### PROTECCIÓN DE LOS MENORES.

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 de los posibles riesgos y de todas las medidas adoptadas para la protección de su seguridad y salud.

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.

#### RELACIONES DE TRABAJO TEMPORALES, DE DURACIÓN DETERMINADA Y EN EMPRESAS DE TRABAJO TEMPORAL.

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 Ley 31/1995 y sus disposiciones de desarrollo se aplicarán plenamente a las relaciones de trabajo señaladas en los párrafos anteriores.

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.

Los trabajadores a que se refiere el presente artículo tendrán derecho a una vigilancia periódica de su estado de salud.

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, de la incorporación de los trabajadores con relaciones de trabajo temporales o de duración determinada, en la medida necesaria para que puedan desarrollar de forma adecuada sus funciones respecto de todos los trabajadores de la empresa

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.

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 Ley 31/1995.

## **PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES EN LA ADMINISTRACIÓN DE CASTILLA Y LEÓN**

La Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, fundamentalmente a través de sus artículos 31.1, 34.3 y 35.4, y la disposición adicional cuarta del Real Decreto 39/1997, de 17 de enero, por el que se aprueba el Reglamento de los Servicios de Prevención, previeron la necesidad de regular, a través de una normativa específica para las Administraciones Públicas, determinadas cuestiones tales como los derechos de participación y representación, la organización de los recursos necesarios para el desarrollo de las actividades preventivas, la definición de funciones y niveles de cualificación del personal que las lleve a cabo y el establecimiento de adecuados instrumentos de control que sustituyan a las obligaciones en materia de auditorías, contenidas en el capítulo V del citado Reglamento de los Servicios de Prevención, que no son de aplicación a las Administraciones Públicas.

En cumplimiento de este mandato, la Administración de la Comunidad de Castilla y León aprobó el Decreto 143/2000, de 29 de junio, de adaptación de la Legislación de Prevención de Riesgos Laborales a la Administración de la Comunidad de Castilla y León.

Durante el tiempo transcurrido desde la promulgación del Decreto 143/2000, de 29 de junio, se han producido, sin embargo, importantes modificaciones en la normativa general de riesgos laborales, que han de ser trasladadas al ámbito de la Administración Autonómica.

Además, también se han producido modificaciones en la normativa sobre órganos de representación, recogidas en su conjunto en la Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público. Así, se contempla que, serán objeto de negociación, aquellas materias que así se establezcan en la normativa de prevención de riesgos laborales. Se constituye para ello una Comisión Técnica de Prevención de Riesgos Laborales derivada de la Mesa General de Negociación de los Empleados Públicos, regulada en el artículo 36.3.

Fruto de todo ello es el Decreto 80/2013, de 26 de diciembre, por el que se adapta la normativa de prevención de riesgos laborales a la Administración General de la Comunidad de Castilla y León y sus Organismos Autónomos.

Esta nueva disposición mantiene el compromiso ya recogido en la norma precedente, sustentando el modelo de prevención en las prescripciones que, al respecto, establece el Real Decreto 39/1997, modelo de naturaleza mixta en cuanto que organiza los recursos de Prevención utilizando el abanico de posibilidades que el propio artículo 10 le posibilita. Efectivamente, junto con la presencia de servicios de prevención propios, que llevarán a cabo su actividad en el ámbito de las especialidades y disciplinas preventivas de Higiene Industrial y Ergonomía/Psicología Aplicada, se contempla la concertación de determinadas actividades preventivas con servicios de prevención ajenos, en las especialidades de Seguridad en el Trabajo y de Medicina del Trabajo.

De otro lado, se incluye el nombramiento de empleados públicos designados para colaborar en realización de determinadas tareas preventivas, como parte de la organización preventiva. Por otra parte, en el ámbito de la Gerencia Regional de Salud, la asunción de las tareas de prevención se realizará, íntegramente, mediante servicios de prevención propios con las cuatro especialidades y disciplinas preventivas citadas.

El modelo descrito se entiende, en definitiva, como eficaz al integrarse plenamente en la organización productiva, logrando que todos los directivos, técnicos, mandos intermedios y resto de personal asuman sus responsabilidades en materia preventiva. Se entiende, asimismo que resulta adecuado a la estructura organizativa y territorial de esta Administración y al tipo de riesgos presentes en la misma.

El decreto 80/2013 será de aplicación a la Administración General de la Comunidad de Castilla y León, así como a sus Organismos Autónomos, con independencia de la naturaleza del vínculo jurídico del personal a su servicio.

La actividad preventiva a desarrollar en las Consejerías y Organismos Autónomos y en todos sus centros dependientes, deberá integrarse en el sistema general de gestión.

El Plan de Prevención de Riesgos Laborales es la herramienta a través de la cual debe integrarse la actividad preventiva de las Consejerías y Organismos Autónomos en el sistema general de gestión.

El Plan de Prevención de Riesgos Laborales habrá de reflejarse en un documento que se conservará a disposición de la autoridad laboral, de las autoridades sanitarias y de los representantes de los empleados públicos, e incluirá los siguientes elementos:

a) La identificación de Consejerías y Organismos Autónomos, de su actividad, el número y características de los centros de trabajo y el número de empleados públicos y sus características con relevancia en la prevención de riesgos laborales.

b) La estructura organizativa, identificando las funciones y responsabilidades que asume cada uno de sus niveles jerárquicos y los respectivos cauces de comunicación entre ellos, en relación con la prevención de riesgos laborales.

c) La identificación, en su caso, de los distintos procesos de trabajo, las prácticas y los procedimientos organizativos existentes en relación con la prevención de riesgos laborales.

d) La política, los objetivos y metas que en materia preventiva se pretenden alcanzar, así como los recursos humanos, técnicos, materiales y económicos de los que van a disponer al efecto.

Según se establece en el artículo 2.3 del Reglamento de los Servicios de Prevención, la evaluación de riesgos laborales y la planificación de la actividad preventiva, como instrumentos esenciales para la gestión y aplicación del Plan de Prevención de Riesgos Laborales, deberán realizarse en la forma que se determina en el artículo 16 de la Ley de Prevención de riesgos laborales, considerando cuando sea el caso las previsiones establecidas en los artículos 25, 26 y 27 de la misma, y de acuerdo al capítulo II del Reglamento de los Servicios de Prevención.

En el ámbito de la Gerencia Regional de Salud, en virtud de lo establecido en el artículo 87 de la Ley 2/2007 de 7 de marzo, existirá un plan de prevención de riesgos laborales en todos los centros e instituciones sanitarias, los cuales seguirán los compromisos y directrices establecidas en el Plan de Prevención de la Administración de la Comunidad de Castilla y León.

La Participación y representación, con carácter general, corresponden:

a) A las Juntas de Personal, Comités de Empresa, Delegados de Personal y representantes sindicales, las funciones a las que se refiere el artículo 34.2 de la Ley de prevención de riesgos laborales.

b) A los Delegados de Prevención, las competencias y facultades establecidas en el artículo 36 de la Ley de Prevención de riesgos laborales, contando en el ejercicio de sus funciones con las garantías establecidas al efecto en el artículo 37 de dicha Ley.

c) A cada Comité de Seguridad y Salud, las competencias y facultades establecidos en el artículo 39 de la Ley de prevención de riesgos laborales, así como las que, en su caso, puedan pactarse convencionalmente.

Corresponde a la Comisión Técnica de Prevención de Riesgos Laborales regulada en el artículo 7 del decreto 80/2013, bajo la dependencia de la Mesa General de Negociación de los Empleados Públicos, el ejercicio de las funciones de negociación atribuidas a esta última, de acuerdo con las previsiones establecidas en los artículos 36.3 y 37.1.j) de la Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público.

Los Delegados de Prevención serán designados por los representantes del personal con presencia en los ámbitos de los órganos de representación del personal y entre el personal funcionario o estatutario miembros de las Juntas de Personal correspondientes por una parte y los representantes del personal laboral miembros del Comité de Empresa o Delegados de Personal por otra, pudiendo acordarse otro sistema de designación conforme a lo previsto en el artículo 35.4 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

El número de los Delegados de Prevención que podrán ser designados para los colectivos señalados se ajustará a la escala establecida en el artículo 35.2 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

La autoridad laboral provincial, de acuerdo con lo previsto en la normativa vigente y en el ejercicio de la competencia atribuida en materia de representación de los trabajadores en las empresas acreditará de forma individualizada a los Delegados de Prevención, con la finalidad de facilitar el desempeño de sus tareas, una vez comunicado su nombramiento.

El tiempo utilizado por los Delegados de Prevención para el desempeño de sus competencias y facultades será considerado como ejercicio de funciones de representación, a

efectos de utilización del crédito de horas mensuales retribuidas, de conformidad con el ordenamiento jurídico vigente.

Será considerado, en todo caso, como tiempo de trabajo efectivo, sin imputación al crédito horario, el correspondiente a las reuniones del Comité de Seguridad y Salud y a cualesquiera otras convocadas por la Administración en materia de prevención de riesgos laborales, así como el destinado a las visitas previstas en el artículo 36.2 a y c de la Ley 31/1995.

La Administración proporcionará a los Delegados de Prevención los medios y la formación en materia preventiva que resulte necesaria para el ejercicio de sus funciones, una vez consultados los representantes del personal.

La Administración facilitará dicha formación por sus propios medios o mediante concierto con organismos, entidades especializadas en la materia u organizaciones sindicales acreditadas.

El tiempo dedicado a la formación será considerado como tiempo de trabajo a todos los efectos.

Los Comités de Seguridad y Salud son los órganos paritarios y colegiados de participación destinados a la consulta regular y periódica de las actuaciones de la Administración General de la Comunidad de Castilla y León y de los Organismos Autónomos incluidos en el ámbito de aplicación de este decreto, en materia de prevención de riesgos laborales, dentro de los términos que se establecen los artículos 38 y 39 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

La Administración deberá facilitar a sus representantes en los Comités de Seguridad y Salud una formación específica en materia de prevención de riesgos laborales adecuada a sus funciones y competencias en el mismo.

En el ámbito regional y adscrito a la Consejería competente en materia de prevención de riesgos laborales de los empleados públicos, a través de la Viceconsejería con competencias en esa materia, o en su caso de la Dirección General que corresponda, se constituirá un Comité Intercentros de Seguridad y Salud, de conformidad con lo establecido en el artículo 38.3 de la Ley de prevención de riesgos laborales.

Este Comité, de composición paritaria, estará integrado por representantes designados por las organizaciones sindicales y por la Administración en igual número.

Será el Presidente el Viceconsejero/a competente en materia de prevención de riesgos laborales o en su caso, el Director General competente en la materia.

Actuará de Secretario del Comité un funcionario designado a este efecto por resolución del titular de la Viceconsejería con competencias en esa materia, o en su caso de la Dirección General que corresponda, el cual tendrá voz, pero no voto.

En cada provincia existirá un Comité de Seguridad y Salud de Administración General y Organismos Autónomos, un Comité de Seguridad y Salud en el ámbito educativo y otro más, de área sanitaria, en el ámbito de la Gerencia Regional de Salud, de acuerdo con lo establecido en los artículos 34 y 38 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, con las competencias y facultades que se determinan en el artículo 39 de la misma. Sin perjuicio de lo anterior, cuando la complejidad de la estructura organizativa, el tipo de actividad y la frecuencia de los riesgos así lo aconsejen, podrán constituirse Comités de Seguridad y Salud de ámbito territorial o funcional diferente mediante Orden del titular de la Consejería competente en materia de prevención de riesgos laborales de los empleados públicos, a propuesta de la Consejería afectada o del Comité Intercentros de Seguridad y Salud.



Los Comités de Seguridad y Salud se reunirán trimestralmente y siempre que lo solicite alguna de las representaciones en el mismo y adoptarán sus propias normas de funcionamiento.

Dependiendo de la Mesa General de Empleados Públicos se constituirá una Comisión Técnica de Prevención de Riesgos Laborales que abordará la negociación en aquellas cuestiones que así se establezcan en la normativa de prevención de riesgos laborales, de conformidad con lo establecido en el art. 37.1. j) de la Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público.

Su composición se ajustará a lo que establezca el Reglamento de la Mesa de Negociación de Empleados Públicos.

La Comisión Técnica elevará las propuestas, para su aprobación a la Mesa General de Negociación de Empleados Públicos.

Los recursos de la Administración de la Comunidad de Castilla y León, de acuerdo con lo establecido en el artículo 31 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales y en aplicación de lo dispuesto en la Disposición Adicional Cuarta del Reglamento de los Servicios de Prevención aprobado por Real Decreto 39/1997 de 17 de enero serán los siguientes:

- a) Servicios de Prevención propios.
- b) Servicios de Prevención ajenos.

Los servicios de prevención propios se prestarán a través de un conjunto de medios personales y materiales, constituidos, en unidades administrativas organizadas conforme determinen las correspondientes órdenes de estructura orgánica.

En los servicios centrales de la Administración General de la Comunidad de Castilla y León y de sus Organismos Autónomos, las funciones y actuaciones como servicio de prevención propio en las materias de Higiene Industrial y Ergonomía/Psicología aplicada serán ejercidas por el Servicio de Coordinación y Prevención de Riesgos Laborales.

La actuación preventiva en el ámbito personal, funcional y territorial de la Administración General de la Comunidad de Castilla y León y de sus Organismos Autónomos, salvo en el ámbito de las Gerencias de Salud de Área de la Gerencia Regional de Salud, se realizará mediante servicios de prevención propios con las especialidades y disciplinas preventivas de Higiene Industrial, Ergonomía y Psicología Aplicada:

a. En servicios centrales, el servicio de prevención se adscribirá a la Consejería con competencias en materia de prevención de riesgos laborales de los empleados públicos. Asumirá, además de las funciones propias como servicio de prevención, las de coordinación y control de todas las actuaciones y actividades que el resto de servicios de prevención propios lleve a cabo en esta materia en cualquier ámbito.

b. En servicios periféricos, los servicios de prevención propios se adscribirán a cada una de las Delegaciones Territoriales de la Junta de Castilla y León e incluirán a los técnicos superiores e intermedios en prevención de riesgos laborales.

En el ámbito periférico los servicios de prevención propios de las Delegaciones Territoriales desarrollarán, en su respectiva provincia, las actuaciones que a continuación se especifican:

a. Actuaciones en las materias de higiene industrial y ergonomía/psicología aplicada, y participación en la realización de las actuaciones preventivas que se lleven a cabo en los diferentes centros de trabajo de su provincia de actuación.

b. Coordinación de los empleados designados en la realización de las tareas preventivas que les sean encomendadas, sin perjuicio de la respectiva dependencia orgánica y funcional de estos últimos.

c. Apoyo a la gestión y actividades preventivas de los centros de trabajo de su ámbito de actuación.

d. Seguimiento de la planificación de la actividad preventiva resultante de las evaluaciones de riesgo.

e. Asesoramiento a los empleados públicos, sus representantes y a responsables de los centros en la realización de las actividades preventivas previstas en el plan de prevención de riesgos laborales.

f. Asistencia, como asesores, a los Comités de Seguridad y Salud Provinciales.

g. Garantizar la operatividad de las herramientas de gestión en las condiciones que se encuentren en vigor en cada momento, analizando las posibles mejoras a dichas herramientas, incluidas las relacionadas con otras posibles áreas afectadas.

h. Supervisión, control y coordinación de las actividades realizadas y la documentación generada por los servicios de prevención ajenos a nivel provincial, dotando de coherencia y unificación de criterios todas las actuaciones realizadas.

i. Estudio y propuesta de actuaciones a la vista de necesidades que en materia de prevención de riesgos laborales se detecten en los centros de trabajo.

j. Apoyo al Servicio de Coordinación y Prevención de Riesgos Laborales y, de manera específica:

- En lo referente a la concreción y seguimiento de los centros en su provincia.
- En la programación de las visitas que realicen los técnicos de los servicios de prevención a los distintos centros de trabajo y en la notificación a los responsables de dichos centros y delegados de prevención.
- En la recopilación de la documentación relativa a la actividad desarrollada por los recursos preventivos a nivel provincial.

k. Todas aquellas que le fuesen encomendadas o le viniesen atribuidas por vía normativa.

Para el ejercicio de dichas actuaciones, los servicios de prevención propios contarán, en cada una de las Delegaciones Territoriales con técnicos superiores e intermedios de prevención de riesgos laborales, bajo la dependencia orgánica de la Delegación Territorial y funcional de la Dirección General de la Función Pública.

La actuación preventiva en el ámbito personal, funcional y territorial de la Gerencia Regional de Salud se realizará, según el artículo 88 de la Ley 2/2007 de 7 de marzo, mediante servicios de prevención propios en cada Área de Salud en las especialidades y disciplinas preventivas de Higiene Industrial, Ergonomía y Psicosociología Aplicada, Seguridad en el Trabajo y Medicina del Trabajo. La dirección de las actividades preventivas de estos Servicios de Prevención corresponderá a la Gerencia Regional de Salud.

Sin perjuicio de los respectivos ámbitos orgánicos o funcionales específicamente atribuidos, los recursos del sistema preventivo señalados en los puntos anteriores, podrán ser utilizados, en el conjunto del ámbito de aplicación de este decreto cuando así lo requieran las necesidades de prevención, por motivos de eficacia, homogeneidad o calidad del servicio. Dicha asignación deberá realizarse, en todo caso, con sujeción a las normas que, en cada caso, resulten de aplicación.

Los servicios de prevención propios desarrollarán las tareas preventivas a través de expertos con la capacitación requerida para las funciones a desempeñar, según lo establecido

en el capítulo VI del Reglamento de los Servicios de Prevención, en las distintas especialidades y disciplinas preventivas que deban asumir.

A tal efecto, deberán poseer los niveles de cualificación, básico, intermedio o superior, previstos en el artículo 34 del mencionado reglamento, que le sean exigibles de acuerdo con los requisitos que así se establezcan en la relación de puestos de trabajo.

La Administración procederá al nombramiento de personal designado para colaborar en la realización de tareas preventivas, previa comunicación al Comité de Seguridad y Salud del ámbito y provincia en la que vaya a llevar sus actuaciones.

Deberá proporcionar a los empleados públicos designados formación de nivel básico en prevención de riesgos laborales.

Los Servicios de Prevención propios de las Delegaciones Territoriales coordinarán a los empleados designados en la realización de las tareas preventivas que les sean encomendadas, sin perjuicio de su dependencia orgánica y funcional.

a. En Servicios Centrales, deberá designarse, al menos, un empleado en cada Consejería y Organismo Autónomo.

b. En Servicios Periféricos, deberán nombrarse un empleado en cada Servicio Territorial, Dirección Provincial de Educación, Gerencia Territorial o Provincial.

Realizarán las funciones de nivel básico previstas en el artículo 35 del Reglamento de los Servicios de Prevención.

Cada empleado público designado, con independencia de su vínculo jurídico con la Administración, dispondrá de un tiempo de dedicación, dentro de su jornada ordinaria, que inicialmente se fija en:

- 4 días al mes en la Consejería u Organismo Autónomo de servicios centrales o en servicio territorial o equivalente, con 30 o más centros de trabajo.
- 2 días al mes en la Consejería u Organismo Autónomo de servicios centrales o en servicio territorial o equivalente los que cuenten con menos de 30 centros de trabajo.

Sin perjuicio de lo expresado en el apartado anterior, en el ámbito de sus competencias, el titular de la Secretaría General de la Consejería, Organismo Autónomo o Delegado Territorial, en su respectivo ámbito de competencias, podrán proponer, a la Viceconsejería de Función Pública y Modernización, de forma motivada, previa consulta con el Comité de Provincial de Seguridad y Salud correspondiente:

- a) En servicios centrales, la designación de más de un empleado público o la atribución al empleado designado de un número superior de días para la realización de las tareas preventivas que le sean encomendadas.
- b) En servicios periféricos, la atribución al empleado designado en cada Servicio Territorial, Dirección Provincial de Educación, Gerencia Territorial o Provincial, de un número superior de días para la realización de las citadas tareas preventivas.

Los empleados públicos deberán disponer de una formación mínima de nivel básico en prevención de riesgos laborales para poder ser designados, conforme a lo establecido en el Real Decreto 39/1997, de 17 de enero, por el que se aprueba el Reglamento de los servicios de prevención.

No obstante, en el caso de que alguno de los empleados públicos propuestos no disponga de la formación citada, deberá comunicarse dicho extremo al Servicio de Coordinación y Prevención de Riesgos Laborales para programar, lo antes posible, la realización del curso de nivel básico exigido para su nombramiento.

La Administración facilitará el cumplimiento de las horas asignadas a la prevención dentro de su jornada de trabajo, entre las que estará incluido el tiempo necesario para su desplazamiento a los centros que deba supervisar, el acceso a los mismos y la posibilidad de comunicación con los responsables de dichos centros de trabajo.

Los empleados públicos designados no percibirán retribución complementaria alguna por la realización de funciones en materia de prevención de riesgos laborales, sin perjuicio de las indemnizaciones que les pueda corresponder por razones de servicio.

La designación se realizará mediante Resolución de la Viceconsejería de Función Pública y Modernización a propuesta del titular de la Secretaría General de la Consejería, Organismo Autónomo o Delegación Territorial, en el ámbito de sus competencias.

Dicha propuesta deberá ser sometida previamente a consulta con el Comité de Seguridad y Salud del ámbito y provincia en la que vaya a llevar sus actuaciones.

Los servicios de prevención ajenos estarán constituidos por entidades especializadas que asumirán la ejecución de las funciones señaladas en el apartado 3 del artículo 31 de la Ley de prevención de riesgos laborales, así como aquellas otras que se hubieran concertado.

La concertación con dichas entidades se efectuará mediante licitación pública, previa consulta con las organizaciones sindicales más representativas, sobre las bases técnicas de concurrencia de acuerdo con la normativa vigente sobre contratos en el sector público.

Los requisitos a cumplir por las citadas entidades para actuar como servicios de prevención ajenos, sus recursos humanos y materiales, así como las funciones a desempeñar por las mismas, serán las establecidas en los artículos 17, 18 y 19 del Reglamento de los Servicios de Prevención.

Las actividades preventivas de los servicios de prevención ajenos se realizarán bajo la supervisión del servicio de prevención propio previsto, a nivel central en el artículo 9.2.a) del este decreto.

A la Consejería competente en materia de prevención de riesgos laborales de los empleados públicos, a través de la Viceconsejería y, en su caso, de la Dirección General competente, le corresponde, con carácter general, la coordinación, el control y la dirección de las actividades preventivas, técnicas y sanitarias, que realice el conjunto de los recursos preventivos y, en concreto:

a) Desarrollar una acción permanente de seguimiento y control de la actividad preventiva de la Administración General de la Comunidad y de sus Organismos Autónomos, sin perjuicio de las competencias que correspondan a la Secretaría General de cada Consejería u órgano equivalente del Organismo Autónomo, en el desarrollo y seguimiento de las actuaciones preventivas propias dentro de su ámbito. Asimismo, los citados órganos competentes en materia de prevención de riesgos en cada Consejería u Organismos Autónomo, deberán remitir copia de todas las auditorías de prevención y controles de eficacia que se lleven a cabo.

b) Realizar funciones de coordinación general, control y dirección de la función de prevención en el ámbito de la Administración General de la Comunidad y de sus Organismos Autónomos, especialmente en lo que se refiere a la fijación y aproximación de criterios, soportes, metodologías de actuación y actividades a desarrollar, de conformidad con lo establecido en el Reglamento de los Servicios de Prevención.

c) Promover y gestionar las acciones de estudio, formación u otras que se consideren necesarias y/o se propongan en el seno de la Comisión Técnica de Prevención de Riesgos Laborales, así como aquellas otras dirigidas a la evaluación, perfeccionamiento y mejora del

sistema de gestión y a la promoción de buenas prácticas preventivas y de hábitos saludables, en el ámbito de la prevención de riesgos laborales.

d) Elaborar informes y consultas relativas a la interpretación de la normativa de prevención de riesgos laborales dictada para su aplicación específica en el ámbito de la Administración General de la Comunidad y de sus Organismos Autónomos, sin menoscabo de las competencias que respecto a la normativa laboral general tiene atribuidas la Dirección General competente en materia de relaciones laborales y prevención de riesgos laborales.

La evaluación de la eficacia de los servicios de prevención se desarrollará a través de controles, con la periodicidad que se determine en el Plan de Prevención de Riesgos Laborales. Su realización corresponderá a la Consejería competente en materia de prevención de riesgos laborales de los empleados públicos de la Administración de la Comunidad, a través del Servicio de Coordinación y Prevención de Riesgos Laborales.

El control ha de incluir una evaluación sistemática, documentada y objetiva de la eficacia del sistema de prevención, deberá ser realizada de acuerdo con las normas técnicas establecidas o que puedan establecerse y teniendo en cuenta la información recibida de los empleados públicos, y tendrá como objetivos:

a) Comprobar cómo se ha realizado la evaluación inicial y periódica de los riesgos, analizar sus resultados y verificarlos, en caso de duda.

b) Comprobar que el tipo y planificación de las actividades preventivas se ajusta a lo dispuesto en la normativa general, así como a la normativa sobre riesgos específicos que sea de aplicación, teniendo en cuenta los resultados de la evaluación.

c) Analizar la adecuación entre los procedimientos y medios requeridos para realizar las actividades preventivas y los recursos de los que dispone la Administración, propios o concertados, teniendo en cuenta, además, el modo en que están organizados o coordinados, en su caso.

d) Valorar, en función de todo lo anterior, la integración de la prevención en el sistema general de gestión en cada Consejería u Organismo Autónomo y valorar la eficacia del sistema de prevención para prevenir, identificar, evaluar, corregir y controlar los riesgos laborales en todas las fases de actividad.

Cualquiera que sea el procedimiento utilizado, la metodología o procedimiento mínimo de referencia deberá incluir, al menos:

a) Un análisis de la documentación relativa al plan de prevención de riesgos laborales, a la evaluación de riesgos, a la planificación de la actividad preventiva y cuanta otra información sobre la organización y actividades de la Consejería u Organismo Autónomo sea necesaria para el ejercicio de la actividad auditora.

b) Un análisis de campo dirigido a verificar que la documentación referida en el párrafo anterior refleja con exactitud y precisión la realidad preventiva de la Consejería u Organismo Autónomo. Dicho análisis, que podrá realizarse aplicando técnicas de muestreo cuando sea necesario, incluirá la visita a los puestos de trabajo.

c) Una evaluación de la adecuación del sistema de prevención a la normativa de prevención de riesgos laborales.

d) Unas conclusiones sobre la eficacia de las actividades de prevención de riesgos laborales de la Consejería u Organismo Autónomo.

Los resultados de la auditoría o controles de eficacia se reflejarán en un informe con el contenido especificado en el artículo 31 del Reglamento de los Servicios de Prevención. Dicho informe se mantendrá a disposición de la autoridad laboral competente y una copia del mismo



se entregará a los representantes de los trabajadores en los Comités de Seguridad y Salud que corresponda.

Para el desarrollo de esta función de control, los órganos competentes podrán contar con aquellos órganos y unidades que, por razón de la naturaleza o contenido de sus funciones puedan, en cada caso, colaborar eficazmente en las tareas de control a realizar. En las instituciones sanitarias públicas, dicha colaboración podrá ser realizada por la Inspección Sanitaria.

Sin perjuicio de todo lo anterior, la Consejería competente en materia de prevención de riesgos laborales de los empleados públicos de la Administración General de la Comunidad de Castilla y León y sus Organismos Autónomos, fomentará que cada Consejería u Organismo Autónomo pueda someter, con carácter voluntario, sus actividades preventivas al control de una auditoría o evaluación, interna o externa, para permitir la adopción de decisiones y medidas dirigidas a su perfeccionamiento y mejora. Podrá contarse para ello con la colaboración de la Dirección General competente en materia de relaciones laborales y prevención de riesgos laborales.

El personal sanitario que lleve a cabo actividades asistenciales y preventivas para los empleados públicos de la Administración de la Comunidad de Castilla y León y que dependa orgánicamente de Consejerías u Organismos Autónomos, colaborará con los servicios de prevención propios de la Administración de la Comunidad, sin perjuicio de que continúe efectuando aquellas otras funciones que tuviera atribuidas.



# **POLÍTICAS PÚBLICAS EN MATERIA DE IGUALDAD DE GÉNERO Y CONTRA LA VIOLENCIA DE GÉNERO**

## **POLÍTICAS PUBLICAS DE IGUALDAD DE GÉNERO**

El artículo 14 de la Constitución Española proclama el derecho a la igualdad y a la no discriminación por razón de sexo. Por su parte, el artículo 9.2 consagra la obligación de los poderes públicos de promover las condiciones para que la igualdad del individuo y de los grupos en que se integra sean reales y efectivas.

La igualdad entre mujeres y hombres es un principio jurídico universal reconocido en diversos textos internacionales sobre derechos humanos, entre los que destaca la convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer, aprobada por la Asamblea General de Naciones Unidas en diciembre de 1979 y ratificada por España en 1983.

La igualdad, es asimismo un principio fundamental en la Unión Europea. Desde la entrada en vigor del Tratado de Ámsterdam, el 1 de mayo de 1999 y del Tratado de Lisboa, el 1 de diciembre de 2009, la Unión reconoce los derechos, libertades y principios enunciados en la Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea de 7 de diciembre de 2000, con adaptación el 12 de diciembre de 2007 en Estrasburgo reconociendo el carácter jurídicamente vinculante. Se dispone en la Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea de 2007 *“La igualdad entre mujeres y hombres deberá garantizarse en todos los ámbitos, inclusive en materia de empleo, trabajo y retribución”*.

La igualdad entre mujeres y hombres y la eliminación de las desigualdades entre ambos constituyen un objetivo de carácter transversal que debe integrarse en todas las políticas y acciones de la Unión y de sus Estados Miembros, entre los cuales lógicamente se incluye a España.

El principio de igualdad entre sexos ha sido desarrollado en el ámbito comunitario mediante Directivas que en un principio se centraron fundamentalmente en alcanzar la igualdad en el ámbito laboral y en materias como Seguridad Social. Hay que destacar la Directiva 2002/73/CE de reforma de la Directiva 76/207/CEE, 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, a la promoción profesionales y a las condiciones de trabajo; y la Directiva 2004/113/CE, sobre aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en el acceso a bienes y servicios y su suministro.

Ambas Directivas han sido traspuestas al ordenamiento jurídico español a través de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

El pleno reconocimiento de la igualdad formal ante la ley, aun habiendo comportado, sin duda, un paso decisivo, ha resultado ser insuficiente.

La violencia de género, la discriminación salarial, el mayor desempleo femenino, la todavía inferior presencia de las mujeres en puestos de responsabilidad política, social, cultural y económica, o los problemas de conciliación entre la vida personal, laboral y familiar muestran cómo la igualdad plena, efectiva, entre mujeres y hombres, aquella “perfecta igualdad que no admitiera poder ni privilegio para unos ni incapacidad para otros” en palabras escritas por John Stuart Mill hace casi 140 años, es todavía hoy una tarea pendiente que precisa de nuevos instrumentos jurídicos.

Resulta necesaria, una acción normativa dirigida a combatir todas las manifestaciones aún subsistentes de discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo y a promover la igualdad real entre mujeres y hombres, con remoción de los obstáculos y estereotipos sociales que impiden alcanzarla. Esta exigencia se deriva de nuestro ordenamiento constitucional e

integra un genuino derecho de las mujeres, pero es a la vez un elemento de enriquecimiento de la propia sociedad española, que contribuirá al desarrollo económico y al aumento del empleo.

En este contexto, la aprobación de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, supuso un antes y un después en la elaboración de políticas activas sobre el principio de igualdad. Con esta ley orgánica se pusieron en marcha todo tipo de acciones dirigidas a potenciar la igualdad real entre mujeres y hombres y a combatir las manifestaciones aún subsistentes de discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo.

La mayor novedad de esta Ley radica, en la prevención de las conductas discriminatorias y en la previsión de políticas activas para hacer efectivo el principio de igualdad. Tal opción implica necesariamente una proyección del principio de igualdad sobre los diversos ámbitos del ordenamiento de la realidad social, cultural y artística en que pueda generarse o perpetuarse la desigualdad.

De ahí la consideración de la dimensión transversal de la igualdad, seña de identidad del moderno derecho antidiscriminatorio, como principio fundamental de esta Ley. La Ley se refiere a la generalidad de las políticas públicas en España, tanto estatal como autonómica y locales. Y lo hace al amparo de la atribución constitucional al Estado de la competencia para la regulación de las condiciones básicas que garanticen la igualdad de todos los españoles y las españolas en el ejercicio de los derechos constitucionales, aunque contiene una regulación más detallada en aquellos ámbitos de competencia, básica o legislativa plena, del Estado.

La complejidad que deriva del alcance horizontal del principio de igualdad se expresa también en la estructura de la Ley. Ésta se ocupa en su articulado de la proyección general del principio en los diferentes ámbitos normativos, y concreta en sus disposiciones adicionales la correspondiente modificación de las muy diversas leyes que resultan afectadas.

De este modo, la Ley nace con la vocación de erigirse en la ley-código de la igualdad entre mujeres y hombres. La ordenación general de las políticas públicas, bajo la óptica del principio de igualdad y la perspectiva de género, se plasma en el establecimiento de criterios de actuación de todos los poderes públicos en los que se integra activamente, de un modo expreso y operativo, dicho principio; y con carácter específico o sectorial, se incorporan también pautas favorecedoras de la igualdad en políticas como la educativa, la sanitaria, la artística y cultural, de la sociedad de la información, de desarrollo rural o de vivienda, deporte, cultura, ordenación del territorio o de cooperación internacional para el desarrollo.

Instrumentos básicos serán, en este sentido, y en el ámbito de la Administración General del Estado, un Plan Estratégico de Igualdad de Oportunidades, la creación de una Comisión Interministerial de Igualdad con responsabilidades de coordinación, los informes de impacto de género, cuya obligatoriedad se amplía desde las normas legales a los planes de especial relevancia económica y social, y los informes o evaluaciones periódicos sobre la efectividad del principio de igualdad.

Especial atención presta la Ley a la corrección de la desigualdad en el ámbito específico de las relaciones laborales. Mediante una serie de previsiones, se reconoce el derecho a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral y se fomenta una mayor corresponsabilidad entre mujeres y hombres en la asunción de obligaciones familiares, criterios inspiradores de toda la norma.

La Ley pretende promover la adopción de medidas concretas en favor de la igualdad en las empresas, situándolas en el marco de la negociación colectiva, para que sean las partes, libre y responsablemente, las que acuerden su contenido. Dentro del mismo ámbito del empleo, pero con características propias, se consignan en la Ley medidas específicas sobre los procesos de selección y para la provisión de puestos de trabajo en el seno de la Administración

General del Estado. Y la proyección de la igualdad se extiende a las Fuerzas y Cuerpos de Seguridad y a las Fuerzas Armadas.

Merece, asimismo, destacarse que la Ley prevea, con el fin de alcanzar esa igualdad real efectiva entre mujeres y hombres, un marco general para la adopción de las llamadas acciones positivas. Se dirige, en este sentido, a todos los poderes públicos un mandato de remoción de situaciones de constatable desigualdad fáctica, no corregibles por la sola formulación del principio de igualdad jurídica o formal. Y en cuanto estas acciones puedan entrañar la formulación de un derecho desigual en favor de las mujeres, se establecen cautelas y condicionamientos para asegurar su licitud constitucional.

El logro de la igualdad real y efectiva en nuestra sociedad requiere no sólo del compromiso de los sujetos públicos, sino también de su promoción decidida en la órbita de las relaciones entre particulares. La regulación del acceso a bienes y servicios es objeto de atención por la Ley, conjugando los principios de libertad y autonomía contractual con el fomento de la igualdad entre mujeres y hombres. También se ha estimado conveniente establecer determinadas medidas de promoción de la igualdad efectiva en las empresas privadas, como las que se recogen en materia de contratación o de subvenciones públicas o en referencia a los consejos de administración.

De la preocupación por el alcance de la igualdad efectiva en nuestra sociedad no podía quedar fuera el ámbito de la participación política, tanto en su nivel estatal como en los niveles autonómico y local, así como en su proyección de política internacional de cooperación para el desarrollo.

El llamado en la Ley principio de presencia o composición equilibrada, con el que se trata de asegurar una representación suficientemente significativa de ambos sexos en órganos y cargos de responsabilidad, se lleva así también a la normativa reguladora del régimen electoral general, optando por una fórmula con la flexibilidad adecuada para conciliar las exigencias derivadas de los artículos 9.2 y 14 de la Constitución con las propias del derecho de sufragio pasivo incluido en el artículo 23 del mismo texto constitucional.

Se asumen así los recientes textos internacionales en la materia y se avanza en el camino de garantizar una presencia equilibrada de mujeres y hombres en el ámbito de la representación política, con el objetivo fundamental de mejorar la calidad de esa representación y con ella de nuestra propia democracia.

#### EL PRINCIPIO DE IGUALDAD Y LA TUTELA CONTRA LA DISCRIMINACIÓN

El principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres supone la ausencia de toda discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo, y, especialmente, las derivadas de la maternidad, la asunción de obligaciones familiares y el estado civil.

La igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres es un principio informador del ordenamiento jurídico y, como tal, se integrará y observará en la interpretación y aplicación de las normas jurídicas.

La igualdad de trato y de oportunidades estará presente en el acceso al empleo, en la formación, en la promoción profesional, en las condiciones de trabajo, incluidas las retributivas y las de despido, y en la afiliación y participación en las organizaciones sindicales y empresariales, o en cualquier organización cuyos miembros ejerzan una profesión concreta, incluidas las prestaciones concedidas por las mismas.

Respecto a la discriminación se considera 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 comparable. Se considera discriminación indirecta por razón de sexo la situación en que una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros pone a personas de un sexo en desventaja

particular con respecto a personas del otro, salvo que dicha disposición, criterio o práctica puedan justificarse objetivamente en atención a una finalidad legítima y que los medios para alcanzar dicha finalidad sean necesarios y adecuados.

A los efectos de esta Ley constituye **acoso sexual** cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

Constituye **acoso por razón de sexo** cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

Con el fin de hacer efectivo el derecho constitucional de la igualdad, los Poderes Públicos adoptarán medidas específicas en favor de las mujeres para corregir situaciones patentes de desigualdad de hecho respecto de los hombres.

Cualquier persona podrá recabar de los tribunales la tutela del derecho a la igualdad entre mujeres y hombres, de acuerdo con lo establecido en el artículo 53.2 de la Constitución, incluso tras la terminación de la relación en la que supuestamente se ha producido la discriminación.

La capacidad y legitimación para intervenir en los procesos civiles, sociales y contencioso-administrativos que versen sobre la defensa de este derecho corresponden a las personas físicas y jurídicas con interés legítimo, determinadas en las Leyes reguladoras de estos procesos.

#### POLÍTICAS PÚBLICAS PARA LA IGUALDAD

Serán criterios generales de actuación de los Poderes Públicos:

1. Garantía de la efectividad del derecho constitucional de igualdad entre mujeres y hombres.
2. Integración del principio de igualdad de trato y de oportunidades en el conjunto de las políticas económica, laboral, social, cultural y artística.
3. Colaboración y cooperación entre las distintas Administraciones públicas en la aplicación del principio de igualdad de trato y de oportunidades.
4. Participación equilibrada de mujeres y hombres en las candidaturas electorales y en la toma de decisiones.
5. Adopción de las medidas necesarias para la erradicación de la violencia de género, la violencia familiar y todas las formas de acoso sexual y acoso por razón de sexo.
6. Protección de la maternidad, con especial atención a la asunción por la sociedad de los efectos derivados del embarazo, parto y lactancia.
7. Establecimiento de medidas que aseguren la conciliación del trabajo y de la vida personal y familiar de las mujeres y los hombres, así como el fomento de la corresponsabilidad en las labores domésticas y en la atención a la familia.
8. Fomento de instrumentos de colaboración entre las distintas Administraciones públicas y los agentes sociales, las asociaciones de mujeres y otras entidades privadas.
10. Fomento de la efectividad del principio de igualdad entre mujeres y hombres en las relaciones entre particulares.
11. Implantación de un lenguaje no sexista en el ámbito administrativo y su fomento en la totalidad de las relaciones sociales, culturales y artísticas.

El principio de igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres informará, con carácter transversal, la actuación de todos los Poderes Públicos. Las Administraciones públicas lo integrarán, de forma activa, en la adopción y ejecución de sus disposiciones normativas, en la definición y presupuestación de políticas públicas en todos los ámbitos y en el desarrollo del conjunto de todas sus actividades.



Los Poderes Públicos procurarán atender al principio de presencia equilibrada de mujeres y hombres en los nombramientos y designaciones de los cargos de responsabilidad que les correspondan.

El Gobierno, en las materias que sean de la competencia del Estado, aprobará periódicamente un Plan Estratégico de Igualdad de Oportunidades, que incluirá medidas para alcanzar el objetivo de igualdad entre mujeres y hombres y eliminar la discriminación por razón de sexo.

La Administración General del Estado y las Administraciones de las Comunidades Autónomas cooperarán para integrar el derecho de igualdad entre mujeres y hombres en el ejercicio de sus respectivas competencias y, en especial, en sus actuaciones de planificación. En el seno de la Conferencia Sectorial de la Mujer podrán adoptarse planes y programas conjuntos de actuación con esta finalidad.

#### EL DERECHO AL TRABAJO EN IGUALDAD DE OPORTUNIDADES

Las políticas de empleo tendrán como uno de sus objetivos prioritarios aumentar la participación de las mujeres en el mercado de trabajo y avanzar en la igualdad efectiva entre mujeres y hombres. Para ello, se mejorará la empleabilidad y la permanencia en el empleo de las mujeres, potenciando su nivel formativo y su adaptabilidad a los requerimientos del mercado de trabajo.

Mediante la negociación colectiva podrán establecerse medidas de acción positiva para favorecer el acceso de las mujeres al empleo y la aplicación efectiva del principio de igualdad de trato y no discriminación en las condiciones de trabajo entre mujeres y hombres.

Toman especial relevancia los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral que se reconocerán a los trabajadores y las trabajadoras de forma que fomenten la asunción equilibrada de las responsabilidades familiares, evitando toda discriminación basada en su ejercicio.

Se establece también el deber de negociar Planes de Igualdad en el ámbito de la empresa. Los planes de igualdad de las empresas son un conjunto ordenado de medidas, adoptadas después del realizar un diagnóstico de situación, tendentes a alcanzar en la empresa la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y a eliminar la discriminación por razón de sexo.

Los planes de igualdad fijarán los concretos objetivos de igualdad a alcanzar, las estrategias de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados.

Para la consecución de los objetivos fijados, los planes de igualdad podrán contemplar, entre otras, las materias de acceso al empleo, clasificación profesional, promoción y formación, retribuciones, ordenación del tiempo de trabajo para favorecer, en términos de igualdad entre mujeres y hombres, la conciliación laboral, personal y familiar, y prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo.

#### EL PRINCIPIO DE IGUALDAD EN EL EMPLEO PÚBLICO

Las Administraciones públicas, en el ámbito de sus respectivas competencias y en aplicación del principio de igualdad entre mujeres y hombres, deberán:

1. Remover los obstáculos que impliquen la pervivencia de cualquier tipo de discriminación con el fin de ofrecer condiciones de igualdad efectiva entre mujeres y hombres en el acceso al empleo público y en el desarrollo de la carrera profesional.
2. Facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, sin menoscabo de la promoción profesional.
3. Fomentar la formación en igualdad, tanto en el acceso al empleo público como a lo largo de la carrera profesional.

4. Promover la presencia equilibrada de mujeres y hombres en los órganos de selección y valoración.
5. Establecer medidas efectivas de protección frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo.
6. Establecer medidas efectivas para eliminar cualquier discriminación retributiva, directa o indirecta, por razón de sexo.
7. Evaluar periódicamente la efectividad del principio de igualdad en sus respectivos ámbitos de actuación.

#### EL PRINCIPIO DE PRESENCIA EQUILIBRADA EN LA ADMINISTRACIÓN GENERAL DEL ESTADO Y EN LOS ORGANISMOS PÚBLICOS VINCULADOS O DEPENDIENTES DE ELLA

A este principio de presencia equilibrada entre mujeres y hombres debe responder:

1. El nombramiento de las personas titulares de los órganos directivos de la Administración General del Estado y de los organismos públicos vinculados o dependientes de ella, considerados en su conjunto, cuya designación le corresponda.
2. Todos los tribunales y órganos de selección del personal de la Administración General del Estado y de los organismos públicos vinculados o dependientes de ella, salvo por razones fundadas y objetivas, debidamente motivadas.
3. La representación de la Administración General del Estado y de los organismos públicos vinculados o dependientes de ella en las comisiones de valoración de méritos para la provisión de puestos de trabajo.
4. La designación de sus representantes en órganos colegiados, comités de personas expertas o comités consultivos, nacionales o internacionales, de acuerdo con el principio de presencia equilibrada de mujeres y hombres, salvo por razones fundadas y objetivas, debidamente motivadas.
5. Nombramientos que le corresponda efectuar en los consejos de administración de las empresas en cuyo capital participe.

#### **COMISIÓN INTERMINISTERIAL DE IGUALDAD**

La Ley contempla la creación en la Administración General del Estado de una Comisión de Igualdad entre mujeres y hombres responsables de la coordinación de las políticas y medidas adoptadas por los departamentos ministeriales con la finalidad de garantizar el derecho a la igualdad y promover su efectividad.

Además, se crean las Unidades de Igualdad. En todos los Ministerios se encomendará a unos de sus órganos directivos el desarrollo de las funciones relacionadas con el principio de igualdad en el ámbito de las materias de su competencia.

#### I PLAN DE IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES EN LA ADMINISTRACIÓN GENERAL DEL ESTADO

La Administración General del Estado puede considerarse como una de las más avanzadas instituciones de España en el establecimiento, desarrollo y ejecución de políticas de igualdad entre mujeres y hombres, siendo pionera en la implantación de planes de igualdad en su ámbito.

Así, antes de la publicación de la Ley Orgánica 3/2007, que vino a implantar los planes de igualdad en las empresas, la Orden APU/526/2005, de 7 de marzo, por la que se dispone la publicación del Acuerdo de Consejo de Ministros de 4 de marzo de 2005, aprobó un Plan para la igualdad de género en la Administración General del Estado que contenía un catálogo de innovadoras medidas en lo que a igualdad entre mujeres y hombres se refiere; además, las medidas para la conciliación de la vida personal, familiar y laboral (Plan Concilia) contenidas en

el Acuerdo Administración Sindicatos de la Mesa General de Negociación para mejora de las condiciones de trabajo y la profesionalización de los empleados públicos, publicado mediante Orden APU/3902/2005, de 15 de diciembre, representó un verdadero salto cualitativo en el desarrollo de políticas de empleo impulsoras de oportunidades, al introducir en España un conjunto de disposiciones pioneras en materia conciliación entre la vida personal, familiar y profesional.

Finalmente, la Ley 7/2007, de 12 de abril, de Estatuto Básico del Empleado Público, asumió prácticamente todas las medidas referidas que profundizan aún más en la igualdad de trato y oportunidades.

Mediante Resolución de 20 de mayo de 2011, de la Secretaría de Estado para la Función Pública, se publica el Acuerdo del Consejo de Ministros de 28 de enero de 2011, por el que se aprueba el I Plan para la Igualdad entre mujeres y hombres en la Administración General del Estado y sus Organismos Públicos.

Este Plan pretende continuar y avanzar aún más en esta larga trayectoria incorporando, al mismo tiempo los nuevos enfoques introducidos por la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, en materia de igualdad en el empleo.

## II PLAN DE IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES EN LA ADMINISTRACION GENERAL DEL ESTADO

Por Resolución de 26 de noviembre de 2015, de la Secretaría de Estado de Administraciones Públicas, que se publica el Acuerdo del Consejo de Ministros de 20 de noviembre de 2015, por el que se aprueba el II Plan para la Igualdad entre mujeres y hombres en la Administración General del Estado y en sus organismos públicos.

El Plan para la Igualdad entre mujeres y hombres en la Administración General del Estado y en sus Organismos públicos, que se aprueba en este Acuerdo, establece unos objetivos y unas medidas para conseguirlos. Responde en particular a tres objetivos fundamentales: reducir las desigualdades que puedan persistir en el ámbito de la carrera profesional de las empleadas y empleados públicos, apoyar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral y la corresponsabilidad; y prestar una especial atención a aquellas situaciones que requieran especial protección, como a las víctimas de violencia de género o a la prevención de situaciones de acoso.

Con ello, la Administración General del Estado pretende disponer de una herramienta que permita la representación equilibrada y garantizar la igualdad efectiva entre mujeres y hombre en el empleo público y en las condiciones de trabajo.

El Plan se articula en siete grandes ejes:

A través del primero se impulsa la integración del principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en el acceso al empleo público

Mediante el segundo se busca la mejora de la igualdad en las condiciones de trabajo y en el desarrollo de la carrera profesional de las empleados y empleadas del sector público.

El eje tercero, dedicado a la formación, información y sensibilización, como elemento fundamental para una aplicación transversal de las políticas de igualdad.

A través del eje cuarto, dedicado al tiempo de trabajo, conciliación y corresponsabilidad se pretende alcanzar buena parte de los objetivos prioritarios del Plan.

El eje quinto, retribuciones, se articula en torno a conocer las causas que puedan motivar que las mujeres, en el desarrollo de su trayectoria profesional, a veces ocupen puestos menos retribuidos que los de los hombres.

El eje sexto pretende contribuir a la erradicación de la violencia de género y a velar por otras situaciones que requieran especial protección.

El último de los ejes, el séptimo, recogerá las medidas de carácter instrumental, es decir, aquéllas de carácter complementario que permitirán los objetivos propuestos y facilitar la consecución de las medidas de carácter sustantivo.

Desde el principio, el Plan lleva aparejado, un programa de evaluación, que permitirá realizar su seguimiento y su grado de implementación, así como poder evaluar los resultados obtenidos. Para ello, la Secretaría de Estado de Servicios Sociales e Igualdad colaborará con la Secretaría de Estado de Administraciones Públicas para determinar todos aquellos procedimientos, instrucciones o recomendaciones que sean necesarias para el correcto desarrollo del presente plan; y también en el informe de seguimiento sobre la aplicación de este plan, que se elevará al Consejo de Ministros.

¿CUÁLES SON LOS OBJETIVOS GENERALES QUE PERSIGUE EL II PLAN?

1. Igualdad en el Empleo.
2. Conciliación y corresponsabilidad.
3. Lucha contra la violencia de género.

Para alcanzar esos objetivos en el II Plan se establecen siete ejes de actuación que contienen, por un lado, 57 medidas transversales que afectan a todos los Departamentos Ministeriales; medidas que han sido fruto del análisis de situación (datos cuantitativos y cualitativos) y de las propuestas de las Organizaciones Sindicales. Y como novedad, 63 medidas específicas que cada Ministerio ha propuesto para la aplicación concreta en su propio ámbito.

EJES DE ACTUACIÓN:

- Acceso al empleo público.
- Igualdad, condiciones de trabajo y carrera profesional.
- Formación, información y sensibilización.
- Tiempo de trabajo, conciliación y corresponsabilidad de la vida personal, familiar y laboral.
- Retribuciones.
- Violencia de género y otras situaciones de especial protección.
- Medidas instrumentales.

PRINCIPALES MEDIDAS A DESARROLLAR POR EL II PLAN

- Analizar las causas o factores asociados a la promoción o trayectoria profesional, o a las características de los puestos que ocupan mujeres y hombres, que pudieran determinar, en algunos casos, la ocupación de puestos de menor responsabilidad, especialización o menor retribución.
- Elaborar un procedimiento en materia de movilidad de las empleadas públicas por violencia de género. (Este procedimiento ya ha sido aprobado por Resolución de la Secretaría de Estado de Administraciones Públicas de 26 de noviembre de 2015 -BOE de 10/12/2015).
- Promover en las páginas webs de todos los Departamentos ministeriales y organismos públicos un acceso directo a la “Webs de recursos de apoyo y prevención en casos de violencia de género”, de la Delegación del Gobierno para la Violencia de Género.
- Elaborar un estudio sobre acceso al empleo público en la AGE y trayectorias profesionales.
- En materia de formación e información y sensibilización se incrementan las medidas del primer plan fomentando las actividades formativas de carácter específico que permitan avanzar en igualdad.
- Elaboración y difusión de una “Guía de conciliación de la vida personal, familiar y laboral en la Administración General del Estado”, para mejorar la información del personal y la gestión de recursos humanos sobre los derechos, permisos y medidas de flexibilización de jornada en materia de conciliación, a fin de fomentar su conocimiento y favorecer su utilización.
- Desarrollo de experiencias de trabajo en red y mediante la utilización de las nuevas tecnologías, con el fin de favorecer la conciliación y una mejor organización y racionalización del tiempo de trabajo.

- Estudiar y, en su caso, implantar las medidas de flexibilidad horaria que permitan al personal empleado público, en determinados periodos y por motivos directamente relacionados con la conciliación y debidamente acreditados, disminuir su jornada semanal de trabajo, recuperándose el tiempo en que se hubiera reducido dicha jornada en la semana o semanas subsiguientes.

## **LEY ORGÁNICA 3/2007, PARA LA IGUALDAD EFECTIVA DE MUJERES Y HOMBRES**

De conformidad con el artículo 14 de la Constitución, todos los españoles somos iguales ante la ley, sin que pueda prevalecer discriminación alguna por razón de sexo

Asimismo, según reza el artículo 9.2, corresponde a los poderes públicos promover la libertad e igualdad del individuo y eliminar los obstáculos que impidan o dificulten su plenitud para, con ello, facilitar la participación de todos los ciudadanos en la vida política, económica, cultural y social.

Por esta razón, tanto las CCAA como la Administración General del Estado cuentan hoy con toda una serie de mecanismos para garantizar la igualdad de oportunidades dentro de sus respectivos ámbitos de actuación. Esta responsabilidad por parte de los poderes públicos quedó reforzada aún más si cabe con la creación de un Ministerio de Igualdad en abril de 2008. Que se ha reactivado como ministerio independiente desde enero de 2020

La LO 3/2007 nace con la vocación de erigirse en la ley-código de la igualdad entre mujeres y hombres y hace referencia a las políticas públicas españolas en esta materia.

Se compone de un **Título preliminar, ocho Títulos, treinta y una disposiciones adicionales, once disposiciones transitorias, una disposición derogatoria y ocho disposiciones finales.**

### **TITULO PRELIMINAR**

Establece el objeto y el ámbito de aplicación de la Ley.

En cuanto al objeto, señala que las mujeres y los hombres son iguales en dignidad humana, derechos y deberes, por lo que merecen igualdad de trato y de oportunidades.

En lo referente al ámbito, la Ley será de aplicación a toda persona, física o jurídica, que se encuentre o actúe en territorio español.

### **TÍTULO I. PRINCIPIO DE IGUALDAD Y LA TUTELA CONTRA LA DISCRIMINACIÓN**

Expone categorías jurídicas básicas en materia de igualdad, entre ellas las que afectan a la discriminación directa e indirecta, al acoso sexual o por razón de sexo, a la discriminación por embarazo o maternidad, a la indemnidad frente a represalias o a las acciones positivas.

Asimismo, establece las consecuencias jurídicas derivadas de las conductas discriminatorias y proclama el derecho a la tutela judicial efectiva.

### **TÍTULO II. POLÍTICAS PÚBLICAS PARA LA IGUALDAD**

Comienza estableciendo, entre otros aspectos:

- Los criterios generales de actuación de los Poderes Públicos en esta materia, como, por ejemplo, la presencia equilibrada de mujeres y hombres en las listas electorales y en los nombramientos realizados.

- La transversalidad del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres.

- El Plan Estratégico de Igualdad de Oportunidades.

- Los informes de impacto de género para la aprobación de disposiciones de carácter general.



Seguidamente, fija los criterios de orientación de las políticas públicas en relativas a educación, cultura y sanidad. Además, contempla la promoción de la incorporación de las mujeres a la sociedad de la información, la inclusión de medidas igualitarias en las políticas de vivienda, deportes, subvenciones y desarrollo del medio rural.

### TÍTULO III. IGUALDAD Y MEDIOS DE COMUNICACIÓN

Incluye medidas para fomentar la igualdad en el seno de los medios de comunicación, especificando reglas concretas para los medios de titularidad pública, así como instrumentos de control para evitar la publicidad discriminatoria.

### TÍTULO IV. EL DERECHO AL TRABAJO EN IGUALDAD DE OPORTUNIDADES

Aborda la igualdad de trato y oportunidades en el ámbito laboral, aludiendo a los programas de mejora de la empleabilidad de las mujeres y a la promoción de la igualdad en la negociación colectiva.

Asimismo, se refiere a los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral.

En tercer lugar, aborda los planes de igualdad en las empresas, según los casos previstos en la ley, para eliminar cualquier tipo de discriminación por razón de sexo. Estos deberán contener medidas específicas para prevenir el acoso sexual y laboral.

Por último, alude a la posibilidad de obtener un distintivo, concedido por el Ministerio de Trabajo y Asuntos sociales, para reconocer a aquellas empresas que destaquen por la aplicación de las políticas de igualdad. Éste podrá ser utilizado por ellas en el tráfico comercial de la empresa y con fines publicitarios.

### TÍTULO V. EL PRINCIPIO DE IGUALDAD EN EL EMPLEO PÚBLICO

En primer lugar, regula los criterios de actuación de las Administraciones Públicas, aludiendo a aspectos como promover el acceso al empleo público, el desarrollo de la carrera profesional y la formación en condiciones de igualdad, fomentar la presencia equilibrada de mujeres y hombres en los órganos de selección y valoración o eliminar cualquier discriminación retributiva, directa o indirecta, por razón de sexo.

En segundo lugar, insta a la aplicación del principio de presencia equilibrada en la Administración General del Estado y en los organismos públicos dependientes o vinculados a ella.

En tercer lugar, se refiere a cuestiones relacionadas con informes de impacto de género en las pruebas de acceso al empleo público, permisos y beneficios de protección a la maternidad, licencias por riesgo durante el embarazo y lactancia, coordinación del periodo vacacional con un posible descanso maternal, impartición de cursos de formación sobre igualdad, etc.

Por último, regula el respeto al principio de igualdad en las Fuerzas Armadas y en las Fuerzas y Cuerpos de Seguridad del Estado.

### TÍTULO VI. IGUALDAD DE TRATO EN EL ACCESO A BIENES Y SERVICIOS Y SU SUMINISTRO

En cuanto al acceso igualitario a bienes y servicios, hace especial referencia a la protección de las mujeres embarazadas, a la prohibición de discriminar por razón de sexo en la contratación de seguros o servicios financieros y a las consecuencias del incumplimiento de tales prohibiciones.

### TÍTULO VII. LA IGUALDAD EN LA RESPONSABILIDAD SOCIAL DE LAS EMPRESAS

La presente ley permite a las empresas asumir la realización voluntaria de acciones de responsabilidad social destinadas a promover condiciones de igualdad entre mujeres y

hombres. Tales acciones podrán ser publicitadas, de acuerdo con la legislación general de publicidad.

Igualmente, fomenta la presencia equilibrada de mujeres y hombres en los Consejos de Administración de las sociedades mercantiles, concediendo para ello un plazo de ocho años.

#### TÍTULO VIII. DISPOSICIONES ORGANIZATIVAS

La ley establece la creación de una Comisión Interministerial de igualdad entre mujeres y hombres, Unidades de Igualdad en cada ministerio, así como un Consejo de Participación de la Mujer.

### ALGUNOS CONCEPTOS BÁSICOS

Se considera discriminatoria toda orden de discriminar, directa o indirectamente, por razón de sexo.

1.- Se considera **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 comparable.

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

3.- Constituye **acoso sexual** cualquier comportamiento, verbal o físico, de **naturaleza sexual** que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

4.- Constituye **acoso por razón de sexo** cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo. Dentro de esta tipología la ley refiere a la discriminación por razón de embarazo o maternidad y la discriminación por represalias.

Al respecto proclama la indemnidad frente a represalias, esto es, que también se considerará discriminación por razón de sexo cualquier trato adverso o efecto negativo que se produzca en una persona como consecuencia de la presentación por su parte de queja, reclamación, denuncia, demanda o recurso, de cualquier tipo, destinados a impedir su discriminación y a exigir el cumplimiento efectivo del principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres.

Las consecuencias derivadas de los actos y las cláusulas de los negocios jurídicos que constituyan o causen discriminación por razón de sexo se consideraran nulos y sin efecto, y darán lugar a responsabilidad a través de un sistema de reparaciones o indemnizaciones que serán reales, efectivas y proporcionadas al perjuicio sufrido, así como, en su caso, a través de un sistema eficaz y disuasorio de sanciones que prevenga la realización de conductas discriminatorias.

5.- Se entenderá por **composición equilibrada** la presencia de mujeres y hombres de forma que, en el conjunto a que se refiera, las personas de cada sexo no superen el 60 por ciento ni sean menos del 40 por ciento.

6.- Cualquier persona podrá recabar de los tribunales la tutela del derecho a la igualdad entre mujeres y hombres, de acuerdo con lo establecido en el artículo 53.2 de la Constitución, incluso tras la terminación de la relación en la que supuestamente se ha producido la discriminación.

La capacidad y legitimación para intervenir en los procesos civiles, sociales y contencioso-administrativos que versen sobre la defensa de este derecho corresponden a las personas físicas y jurídicas con interés legítimo, determinadas en las Leyes reguladoras de estos

procesos. La persona acosada será la única legitimada en los litigios sobre acoso sexual y acoso por razón de sexo.

De acuerdo con las Leyes procesales, salvo en las penales, en aquellos procedimientos en los que las alegaciones de la parte actora se fundamenten en actuaciones discriminatorias, por razón de sexo, corresponderá a la persona demandada probar la ausencia de discriminación en las medidas adoptadas y su proporcionalidad.

## ASPECTOS GENERALES DE LA LEY

- Esta Ley tiene como finalidad alcanzar la igualdad real y efectiva entre mujeres y hombres y la eliminación de toda discriminación por razón de sexo, en particular la que afecta a las mujeres.
- Reconoce expresamente a todas las personas el disfrute de los derechos derivados del principio de igualdad de trato y de la prohibición de discriminación por razón de sexo.
- Obliga por igual a todas las personas físicas y jurídicas que se encuentren o actúen en territorio español, con independencia de cuál sea su nacionalidad, domicilio o residencia.
- La ordenación general de las políticas públicas, bajo la óptica del principio de igualdad y la perspectiva de género, se plasma en el establecimiento de pautas favorecedoras de la igualdad en políticas como la educativa, la sanitaria, la artística y cultural, de la información, de desarrollo rural o de vivienda, deporte, cultura, ordenación del territorio o de cooperación internacional para el desarrollo.
- El sistema educativo incluirá entre sus fines la educación en el respeto de los derechos y libertades fundamentales y en la igualdad de derechos y oportunidades entre mujeres y hombres.
- Define los conceptos y categorías básicas relativas a la igualdad: el principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres, discriminación directa e indirecta por razón de sexo, y acciones positivas por parte de los Poderes Públicos para corregir situaciones de desigualdad.
- Legitima a las instituciones públicas con competencias en materia de mujer y a las organizaciones para la defensa de los derechos de igualdad entre mujeres y hombres, para actuar en determinados procedimientos judiciales.
- Las políticas de empleo tendrán como uno de sus objetivos prioritarios aumentar la participación de las mujeres en el mercado de trabajo y avanzar en la igualdad efectiva entre mujeres y hombres.
- Establece un marco general para la adopción de las llamadas acciones positivas que permitan alcanzar la igualdad real y efectiva entre mujeres y hombres.
- Incorpora un importante conjunto de medidas para eliminar y corregir la desigualdad en los distintos ámbitos de la realidad social, cultural y artística y para el fomento de la igualdad.
- Asegura una representación equilibrada de ambos sexos en la composición de los órganos, en los cargos de responsabilidad de todos los poderes públicos y en la normativa del régimen electoral.
- Las normas reguladoras de las Fuerzas Armadas y Cuerpos de Seguridad del Estado promoverán la igualdad efectiva entre mujeres y hombres, impidiendo cualquier situación de discriminación profesional, especialmente, en el sistema de acceso, formación, ascensos, destinos y situaciones administrativas.
- Instrumentos básicos serán, en este sentido, y en el ámbito de la Administración General del Estado, un Plan Estratégico de Igualdad de Oportunidades, la creación de una Comisión Interministerial de Igualdad con responsabilidades de coordinación. También los informes de impacto de género, cuya obligatoriedad se amplía desde las normas legales a los planes de especial relevancia económica y social, y los informes o evaluaciones periódicos sobre la efectividad del principio de igualdad.

## NOVEDADES DE LA LEY PARA LA IGUALDAD EFECTIVA DE MUJERES Y HOMBRES

### -Principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres:

- Supone la ausencia de toda discriminación por razón de sexo, ya sea directa o indirecta.
- Es un principio informador de ordenamiento jurídico y ha de observarse en la interpretación y aplicación de las normas jurídicas.

### -Discriminación directa.

Tienen la consideración de discriminación directa por razón de sexo:

- La situación en la que se encuentra una persona que en atención a su sexo es, ha sido o pudiera ser tratada de manera menos favorable que otra persona en situación comparable.
- Todo trato desfavorable a las mujeres relacionado con el embarazo o la maternidad.

### -Discriminación indirecta.

Tienen la consideración de discriminación indirecta por razón de sexo:

- La situación en que una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros, pone a una persona de un sexo en desventaja particular respecto de personas de otro sexo.
- También se considerará discriminación por razón de sexo cualquier trato adverso o efecto negativo que se produzca en una persona como consecuencia de la presentación por su parte de queja, reclamación, denuncia, demanda o recurso, de cualquier tipo, destinados a impedir su discriminación y a exigir el cumplimiento efectivo del principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres.

### -Acoso sexual y acoso por razón de sexo:

- A efectos esta Ley, y sin perjuicio de lo que establece el Código Penal, el acoso sexual es cualquier comportamiento verbal o físico de naturaleza sexual, realizado con el propósito o que produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.
- Constituye acoso por razón de sexo cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

### -Consecuencias jurídicas de las conductas discriminatorias:

Los actos y las cláusulas de los negocios jurídicos que constituyan o causen discriminación por razón de sexo se considerarán nulos y sin efecto, y darán lugar a responsabilidad a través de un sistema de reparaciones o indemnizaciones que sean reales, efectivas y proporcionadas al perjuicio sufrido, así como, en su caso, a través de un sistema eficaz y disuasorio de sanciones que prevenga la realización de conductas discriminatorias.

### -Acciones positivas:

- Son medidas específicas a favor de las mujeres, adoptadas por los Poderes Públicos con el fin de hacer efectivo el derecho constitucional a la igualdad.
- Sirven para corregir situaciones patentes de desigualdad de derecho respecto a los hombres.
- Son aplicables en tanto subsistan esas situaciones de desigualdad.
- Han de ser razonables y proporcionadas en relación con el objetivo perseguido en cada caso.
- Las personas físicas y jurídicas privadas también pueden adoptar este tipo de medidas en los términos que establece esta Ley.

### -Composición equilibrada:

- Presencia de mujeres y hombres de forma que, en el conjunto a que se refiera, las personas de cada sexo no superen el 60% ni menos del 40%.

### -Unidades de Igualdad:

- Órgano directivo de cada departamento ministerial al que se encomiendan las funciones relacionadas con el principio de igualdad.

#### -Planes de Igualdad de las empresas:

- Conjunto ordenado de medidas que se acuerdan a la vista del diagnóstico de situación realizado para alcanzar en la empresa la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y eliminar la discriminación por razón de sexo.

En las disposiciones adicionales, se recogen diversas modificaciones de preceptos de Leyes vigentes necesarias para su acomodación a las exigencias y previsiones derivadas de la presente Ley. Junto a estas modificaciones del ordenamiento, se incluyen también regulaciones específicas para definir el principio de composición o presencia equilibrada, crear un fondo en materia de sociedad de la información, nuevos supuestos de nulidad de determinadas extinciones de la relación laboral, designar al Instituto de la Mujer a efectos de las Directivas objeto de incorporación.

Las disposiciones transitorias establecen el régimen aplicable temporalmente a determinados aspectos de la Ley, como los relativos a nombramientos y procedimientos, medidas preventivas del acoso en la Administración General del Estado, el distintivo empresarial en materia de igualdad, las tablas de mortalidad y supervivencia, los nuevos derechos de maternidad y paternidad, la composición equilibrada de las listas electorales, así como a la negociación de nuevos convenios colectivos.

### **MEDIDAS A IMPLANTAR**

- Se crea una **Comisión Interministerial de Igualdad entre Mujeres y Hombres** y las **Unidades de Igualdad** en cada Ministerio.
- Se crea el **Consejo de Participación de las Mujeres**, órgano colegiado que ha de servir de cauce para la participación institucional en estas materias.
- Se establece la utilización de un lenguaje no sexista por los poderes públicos.
- Se introduce la variable sexo en la elaboración de los estudios y estadísticas que han de elaborar los poderes públicos.
- Se establece la creación de un Plan Estratégico de Igualdad de Oportunidades.
- Se regulan los Planes de Igualdad en las empresas y su negociación en los convenios colectivos.
- Se crea el distintivo empresarial en materia de igualdad.
- Se establecen medidas específicas para prevenir el acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el trabajo y se establece un protocolo de actuación para estas situaciones.
- Se reconoce el derecho a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral y el fomento de una mayor corresponsabilidad entre mujeres y hombres en el reparto de las obligaciones familiares.
- Se reconoce a los padres el derecho a un permiso y una prestación por paternidad, en los términos previstos en la normativa laboral y de Seguridad Social.
- Se crea una nueva prestación por maternidad por parto de 42 días de duración para las trabajadoras que no tienen cotización suficiente.
- Se prevé el desarrollo de la figura jurídica de la titularidad compartida por el Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales y el Ministerio de Agricultura, Pesca y Alimentación, para que se reconozcan plenamente los derechos de las mujeres en el sector agrario, la correspondiente protección de la seguridad social, así como el reconocimiento de su trabajo.
- Se mejora la prestación económica por riesgo durante el embarazo.
- Se protege el riesgo durante la lactancia, con la correspondiente prestación económica.
- Establece la obligación de evitar toda discriminación en el acceso y suministro de bienes o servicios.

Ningún contratante podrá indagar sobre la situación de embarazo de una mujer demandante de los mismos, salvo por razones de protección de su salud.



- Se prohíbe la celebración de contratos de seguros o de servicios financieros afines, en los que, al considerar el sexo como factor de cálculo de primas y prestaciones, se generen diferencias en las primas y prestaciones de las personas aseguradas.

En las distintas políticas públicas se aplicarán, de manera transversal, los siguientes criterios generales de actuación de los Poderes Públicos:

1. Garantía de la efectividad del derecho constitucional de igualdad entre mujeres y hombres.
2. *Integración* o transversalidad del principio de igualdad de trato y de oportunidades en el conjunto de las políticas económica, laboral, social, cultural y artística.
3. Colaboración y cooperación entre las distintas Administraciones públicas en la aplicación del principio de igualdad de trato y de oportunidades.

En el seno de la Conferencia Sectorial de la Mujer podrán adoptarse planes y programas conjuntos de actuación con esta finalidad. Las Entidades Locales integrarán el derecho de igualdad en el ejercicio de sus competencias y colaborarán, a tal efecto, con el resto de las Administraciones públicas.

4. Participación equilibrada de mujeres y hombres en las candidaturas electorales y en la toma de decisiones.
5. Adopción de las medidas necesarias para la erradicación de la violencia de género, la violencia familiar y todas las formas de acoso sexual y acoso por razón de sexo.
6. Protección de la maternidad, con especial atención a la asunción por la sociedad de los efectos derivados del embarazo, parto y lactancia.
7. Establecimiento de medidas que aseguren la conciliación del trabajo y de la vida personal y familiar de las mujeres y los hombres, así como el fomento de la corresponsabilidad en las labores domésticas y en la atención a la familia.
8. Fomento de instrumentos de colaboración entre las distintas Administraciones públicas y los agentes sociales, las asociaciones de mujeres y otras entidades privadas.
10. Fomento de la efectividad del principio de igualdad entre mujeres y hombres en las relaciones entre particulares.
11. Implantación de un lenguaje no sexista en el ámbito administrativo y su fomento en la totalidad de las relaciones sociales, culturales y artísticas.

El principio de igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres informará, con carácter transversal, la actuación de todos los Poderes Públicos. Las Administraciones públicas lo integrarán, de forma activa, en la adopción y ejecución de sus disposiciones normativas, en la definición y presupuestación de políticas públicas en todos los ámbitos y en el desarrollo del conjunto de todas sus actividades.

El Gobierno, en las materias que sean de la competencia del Estado, aprobará periódicamente un **PLAN ESTRATÉGICO DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES**, que incluirá medidas para alcanzar el objetivo de igualdad entre mujeres y hombres y eliminar la discriminación por razón de sexo.

El Gobierno elaborará un INFORME PERIÓDICO sobre el conjunto de sus actuaciones en relación con la efectividad del principio de igualdad entre mujeres y hombres. De este informe se dará cuenta a las Cortes Generales.

Los proyectos de disposiciones de carácter general y los planes de especial relevancia económica, social, cultural y artística que se sometan a la aprobación del Consejo de Ministros deberán incorporar un Informe sobre su impacto por razón de género.

También se establece que en las estadísticas y estudios que elaboren los poderes públicos deberán:

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

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

c) Diseñar e introducir los indicadores y mecanismos necesarios que permitan el conocimiento de la incidencia de otras variables cuya concurrencia resulta generadora de situaciones de discriminación múltiple en los diferentes ámbitos de intervención.

d) Realizar muestras lo suficientemente amplias como para que las diversas variables incluidas puedan ser explotadas y analizadas en función de la variable de sexo

e) Explotar los datos de que disponen de modo que se puedan conocer las diferentes situaciones, condiciones, aspiraciones y necesidades de mujeres y hombres en los diferentes ámbitos de intervención.

f) Revisar y, en su caso, adecuar las definiciones estadísticas existentes con objeto de contribuir al reconocimiento y valoración del trabajo de las mujeres y evitar la estereotiparían negativa de determinados colectivos de mujeres. Sólo excepcionalmente, y mediante informe motivado y aprobado por el órgano competente, podrá justificarse el incumplimiento de alguna de las obligaciones anteriormente especificadas.

## ACCION ADMINISTRATIVA PARA LA IGUALDAD

La Ley contiene un conjunto de normas que, en pro de la igualdad, han de manifestarse en distintos ámbitos de la actuación de las Administraciones:

1.- El sistema educativo incluirá entre sus fines la educación en el respeto de los derechos y libertades fundamentales y en la igualdad de derechos y oportunidades entre mujeres y hombres. Las Administraciones educativas garantizarán un igual derecho a la educación de mujeres y hombres a través de la integración activa, en los objetivos y en las actuaciones educativas, del principio de igualdad de trato, evitando que, por comportamientos sexistas o por los estereotipos sociales asociados, se produzcan desigualdades entre mujeres y hombres.

Las Administraciones educativas, en el ámbito de sus respectivas competencias, desarrollarán, con tal finalidad, las siguientes actuaciones:

a) La atención especial en los currículos y en todas las etapas educativas al principio de igualdad entre mujeres y hombres.

b) La eliminación y el rechazo de los comportamientos y contenidos sexistas y estereotipos que supongan discriminación entre mujeres y hombres, con especial consideración a ello en los libros de texto y materiales educativos.

c) La integración del estudio y aplicación del principio de igualdad en los cursos y programas para la formación inicial y permanente del profesorado.

d) La promoción de la presencia equilibrada de mujeres y hombres en los órganos de control y de gobierno de los centros docentes.

e) La cooperación con el resto de las Administraciones educativas para el desarrollo de proyectos y programas dirigidos a fomentar el conocimiento y la difusión, entre las personas de la comunidad educativa, de los principios de coeducación y de igualdad efectiva entre mujeres y hombres.

f) El establecimiento de medidas educativas destinadas al reconocimiento y enseñanza del papel de las mujeres en la Historia.

En el ámbito de la educación superior, las Administraciones públicas fomentarán la enseñanza y la investigación sobre el significado y alcance de la igualdad entre mujeres y hombres. En particular, y con tal finalidad, las Administraciones públicas promoverán:

a) La inclusión, en los planes de estudio en que proceda, de enseñanzas en materia e igualdad entre mujeres y hombres.

b) La creación de postgrados específicos. c) La realización de estudios e investigaciones especializadas en la materia.

#### 2.- La igualdad en el ámbito de la creación y producción artística e intelectual.

Las autoridades públicas, en el ámbito de sus competencias, velarán por hacer efectivo el principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en todo lo concerniente a la creación y producción artística e intelectual y a la difusión de la misma.

#### 3.- Integración del principio de igualdad en la política de salud.

Las políticas, estrategias y programas de salud integrarán, en su formulación, desarrollo y evaluación, las distintas necesidades de mujeres y hombres y las medidas necesarias para abordarlas adecuadamente.

Las Administraciones públicas garantizarán un igual derecho a la salud de las mujeres y hombres, a través de la integración activa, en los objetivos y en las actuaciones de la política de salud, del principio de igualdad de trato, evitando que por sus diferencias biológicas o por los estereotipos sociales asociados, se produzcan discriminaciones entre unas y otros.

#### 4.- Sociedad de la Información.

Todos los programas públicos de desarrollo de la sociedad de la Información incorporarán la efectiva consideración del principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en su diseño y ejecución. En los proyectos del ámbito de las tecnologías de la información y la comunicación sufragados total o parcialmente con dinero público, se garantizará que su lenguaje y contenidos sean no sexistas.

El Gobierno promoverá la plena incorporación de las mujeres en la Sociedad de la Información mediante el desarrollo de programas específicos, en especial, en materia de acceso y formación en tecnologías de la información y de las comunicaciones, contemplando las de colectivos de riesgo de exclusión y del ámbito rural. El Gobierno promoverá los contenidos creados por mujeres en el ámbito de la Sociedad de la Información.

En los proyectos del ámbito de las tecnologías de la información y la comunicación sufragados total o parcialmente con dinero público, se garantizará que su lenguaje y contenidos sean no sexistas.

#### 5.- Deportes

Todos los programas públicos de desarrollo del deporte incorporarán la efectiva consideración del principio de igualdad real y efectiva entre mujeres y hombres en su diseño y ejecución. El Gobierno promoverá 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.

#### 6.- Desarrollo rural.

A fin de hacer efectiva la igualdad entre mujeres y hombres en el sector agrario, el Ministerio de Agricultura, Pesca y Alimentación y el Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales desarrollarán la figura jurídica de la titularidad compartida, para que se reconozcan plenamente los derechos de las mujeres en el sector agrario, la correspondiente protección de la Seguridad Social, así como el reconocimiento de su trabajo.

#### 7.- Políticas urbanas, de ordenación territorial y vivienda.

Las políticas y planes de las Administraciones públicas en materia de acceso a la vivienda incluirán medidas destinadas a hacer efectivo el principio de igualdad entre mujeres y hombres. El Gobierno, en el ámbito de sus competencias, fomentará el acceso a la vivienda de las mujeres en situación de necesidad o en riesgo de exclusión, y de las que hayan sido víctimas de la violencia de género, en especial cuando, en ambos casos, tengan hijos menores exclusivamente a su cargo.

Las Administraciones públicas tendrán en cuenta en el diseño de la ciudad, en las políticas urbanas, en la definición y ejecución del planeamiento urbanístico, la perspectiva de género, utilizando para ello, especialmente, mecanismos e instrumentos que fomenten y favorezcan la participación ciudadana y la transparencia.

#### 8.- Política española de cooperación para el desarrollo.

Todas las políticas, planes, documentos de planificación estratégica, tanto sectorial como geográfica, y herramientas de programación operativa de la cooperación española para el desarrollo, incluirán el principio de igualdad entre mujeres y hombres como un elemento sustancial en su agenda de prioridades, y recibirán un tratamiento de prioridad transversal y específica en sus contenidos, contemplando medidas concretas para el seguimiento y la evaluación de logros para la igualdad efectiva en la cooperación española al desarrollo.

Además, se elaborará una Estrategia Sectorial de Igualdad entre mujeres y hombres para la cooperación española, que se actualizará periódicamente a partir de los logros y lecciones aprendidas en los procesos anteriores.

#### 9.- Contratos de las Administraciones públicas.

Las Administraciones públicas, en el ámbito de sus respectivas competencias, a través de sus órganos de contratación y, en relación con la ejecución de los contratos que celebren, podrán establecer condiciones especiales con el fin de promover la igualdad entre mujeres y hombres en el mercado de trabajo, de acuerdo con lo establecido en la legislación de contratos del sector público.

Anualmente, el Consejo de Ministros, a la vista de la evolución e impacto de las políticas de igualdad en el mercado laboral, determinará los contratos de la Administración General del Estado y de sus organismos públicos que obligatoriamente deberán incluir entre sus condiciones de ejecución medidas tendentes a promover la igualdad efectiva entre mujeres y hombres en el mercado de trabajo, conforme a lo previsto en la legislación de contratos del sector público.

Los órganos de contratación podrán establecer en los pliegos de cláusulas administrativas particulares la preferencia en la adjudicación de los contratos de las proposiciones presentadas por aquellas empresas que, en el momento de acreditar su solvencia técnica o profesional, cumplan con las directrices del apartado anterior, siempre que estas proposiciones iguallen en sus términos a las más ventajosas desde el punto de vista de los criterios objetivos que sirvan de base a la adjudicación.

#### 10.- Subvenciones públicas.

Las Administraciones públicas, en los planes estratégicos de subvenciones que adopten en el ejercicio de sus competencias, determinarán los ámbitos en que, por razón de la existencia de una situación de desigualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, las bases reguladoras de las correspondientes subvenciones puedan incluir la valoración de actuaciones de efectiva consecución de la igualdad por parte de las entidades solicitantes.

#### 11.- La igualdad en los medios de comunicación social de titularidad pública.

Los medios de comunicación social de titularidad pública velarán por la transmisión de una imagen igualitaria, plural y no estereotipada de mujeres y hombres en la sociedad, y promoverán el conocimiento y la difusión del principio de igualdad entre mujeres y hombres.

La Corporación RTVE, en el ejercicio de su función de servicio público, perseguirá en su programación los siguientes objetivos:

- a) Reflejar adecuadamente la presencia de las mujeres en los diversos ámbitos de la vida social.
- b) Utilizar el lenguaje en forma no sexista.
- c) Adoptar, mediante la autorregulación, códigos de conducta tendentes a transmitir el contenido del principio de igualdad.

d) Colaborar con las campañas institucionales dirigidas a fomentar la igualdad entre mujeres y hombres y a erradicar la violencia de género.

La Corporación RTVE promoverá la incorporación de las mujeres a puestos de responsabilidad directiva y profesional. Asimismo, fomentará la relación con asociaciones y grupos de mujeres para identificar sus necesidades e intereses en el ámbito de la comunicación.

En los mismos términos, además, la Agencia EFE promoverá la incorporación de las mujeres a puestos de responsabilidad directiva y profesional. Asimismo, fomentará la relación con asociaciones y grupos de mujeres para identificar sus necesidades e intereses en el ámbito de la comunicación.

12.- La igualdad en los medios de comunicación social de titularidad privada.

Todos los medios de comunicación respetarán la igualdad entre mujeres y hombres, evitando cualquier forma de discriminación. Las Administraciones públicas promoverán la adopción por parte de los medios de comunicación de acuerdos de autorregulación que contribuyan al cumplimiento de la legislación en materia de igualdad entre mujeres y hombres, incluyendo las actividades de venta y publicidad que en aquellos se desarrollen.

13.- Autoridad audiovisual.

Las Autoridades a las que corresponda velar por que los medios audiovisuales cumplan sus obligaciones adoptarán las medidas que procedan, de acuerdo con su regulación, para asegurar un tratamiento de las mujeres conforme con los principios y valores constitucionales.

14.- Igualdad y publicidad.

La publicidad que comporte una conducta discriminatoria se considerará publicidad ilícita, de conformidad con lo previsto en la legislación general de publicidad y de publicidad y comunicación institucional.

## **EL DERECHO AL TRABAJO EN IGUALDAD DE OPORTUNIDADES**

Las políticas de empleo tendrán como uno de sus objetivos prioritarios aumentar la participación de las mujeres en el mercado de trabajo y avanzar en la igualdad efectiva entre mujeres y hombres. Para ello, se mejorará la empleabilidad y la permanencia en el empleo de las mujeres, potenciando su nivel formativo y su adaptabilidad a los requerimientos del mercado de trabajo.

Mediante la negociación colectiva se podrán establecer medidas de acción positiva para favorecer el acceso de las mujeres al empleo y la aplicación efectiva del principio de igualdad de trato y no discriminación en las condiciones de trabajo entre mujeres y hombres.

Los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral se reconocerán a los trabajadores y las trabajadoras en forma que fomenten la asunción equilibrada de las responsabilidades familiares, evitando toda discriminación basada en su ejercicio.

Para contribuir a un reparto más equilibrado de las responsabilidades familiares, se reconoce a los padres el derecho a un permiso y una prestación por paternidad, en los términos previstos en la normativa laboral y de Seguridad Social.

A partir de la entrada en vigor del Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, en el caso de nacimiento, el otro progenitor, distinto de la madre biológica, contará con un periodo de suspensión total de ocho semanas, de las cuales las dos primeras, deberá disfrutarlas de forma ininterrumpida inmediatamente tras el parto. La madre biológica podrá ceder al otro progenitor un periodo de hasta cuatro semanas de su periodo de suspensión de disfrute no obligatorio.

A partir de 1 de enero de 2020, en el caso de nacimiento, el otro progenitor contará con un periodo de suspensión total de doce semanas, de las cuales las cuatro primeras deberá disfrutarlas de forma ininterrumpida inmediatamente tras el parto. La madre biológica podrá



ceder al otro progenitor un periodo de hasta dos semanas de su periodo de suspensión de disfrute no obligatorio

A partir de 1 de enero de 2021, cada progenitor disfrutará de igual periodo de suspensión del contrato de trabajo, incluyendo seis semanas de permiso obligatorio para cada uno de ellos, siendo de aplicación íntegra la nueva regulación dispuesta en el Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo.

## LOS PLANES DE IGUALDAD DE LAS EMPRESAS Y OTRAS MEDIDAS DE PROMOCIÓN DE LA IGUALDAD

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, medidas que deberán negociar, y en su caso acordar, con los representantes legales de los trabajadores en la forma que se determine en la legislación laboral.

En el caso de las empresas de 250 o más trabajadores, las medidas de igualdad a que se refiere el apartado anterior deberán dirigirse a la elaboración y aplicación de un plan de igualdad que deberá ser asimismo objeto de negociación en la forma que se determine en la legislación laboral. La elaboración e implantación de planes de igualdad será voluntaria para las demás empresas, previa consulta a la representación legal de los trabajadores y trabajadoras.

Se crea un Registro de Planes de Igualdad de las Empresas, como parte de los Registros de convenios y acuerdos colectivos de trabajo dependientes de la Dirección General de Trabajo del Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social y de las Autoridades Laborales de las Comunidades Autónomas. Las empresas están obligadas a inscribir sus planes de igualdad en el citado registro.

El Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación modifica en este aspecto sustancialmente la Ley Orgánica 3/2007. Y nos dice que:

1. 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, medidas que deberán negociar, y en su caso acordar, con los representantes legales de los trabajadores en la forma que se determine en la legislación laboral.

2. En el caso de las empresas de **cincuenta o más** trabajadores, las medidas de igualdad a que se refiere el apartado anterior deberán dirigirse a la elaboración y aplicación de un plan de igualdad, con el alcance y contenido establecidos en este capítulo, que deberá ser asimismo objeto de negociación en la forma que se determine en la legislación laboral.

La Disposición transitoria décima segunda de la L.O. 3/2007, trata de la aplicación paulatina de los artículos 45 y 46 en la redacción dada por el Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación.

Las empresas de más de ciento cincuenta personas trabajadoras y hasta doscientas cincuenta personas trabajadoras contarán con un periodo de un año para la aprobación de los planes de igualdad.

Las empresas de más de cien y hasta ciento cincuenta personas trabajadoras, dispondrán de un periodo de dos años para la aprobación de los planes de igualdad.

Las empresas de cincuenta a cien personas trabajadoras dispondrán de un periodo de tres años para la aprobación de los planes de igualdad.

Estos periodos de transitoriedad se computarán desde la publicación del Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, en el “Boletín Oficial del Estado” es decir desde el 8 de marzo de 2019.

3. Sin perjuicio de lo dispuesto en el apartado anterior, las empresas deberán elaborar y aplicar un plan de igualdad cuando así se establezca en el convenio colectivo que sea aplicable, en los términos previstos en el mismo.

4. Las empresas también elaborarán y aplicarán un plan de igualdad, previa negociación o consulta, en su caso, con la representación legal de los trabajadores y trabajadoras, cuando la autoridad laboral hubiera acordado en un procedimiento sancionador la sustitución de las sanciones accesorias por la elaboración y aplicación de dicho plan, en los términos que se fijen en el indicado acuerdo.

5. La elaboración e implantación de planes de igualdad será voluntaria para las demás empresas, previa consulta a la representación legal de los trabajadores y trabajadoras.

Los planes de igualdad de las empresas son un conjunto ordenado de medidas, adoptadas después de realizar un diagnóstico de situación, tendentes a alcanzar en la empresa la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y a eliminar la discriminación por razón de sexo. Los planes de igualdad fijarán los concretos objetivos de igualdad a alcanzar, las estrategias y prácticas a adoptar para su consecución, así como el establecimiento de sistemas eficaces de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados.

Los planes de igualdad contendrán un conjunto ordenado de medidas evaluables dirigidas a remover los obstáculos que impiden o dificultan la igualdad efectiva de mujeres y hombres. Con carácter previo se elaborará un diagnóstico negociado, en su caso, con la representación legal de las personas trabajadoras, que contendrá al menos las siguientes materias:

- a) Proceso de selección y contratación.
- b) Clasificación profesional.
- c) Formación.
- d) Promoción profesional.
- e) Condiciones de trabajo, incluida la auditoría salarial entre mujeres y hombres.
- f) Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral.
- g) Infrarrepresentación femenina.
- h) Retribuciones.
- i) Prevención del acoso sexual y por razón de sexo.

La elaboración del diagnóstico se realizará en el seno de la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad, para lo cual, la dirección de la empresa facilitará todos los datos e información necesaria para elaborar el mismo en relación con las materias enumeradas en este apartado, así como los datos del Registro regulados en el artículo 28, apartado 2 del Estatuto de los Trabajadores.

Los planes de igualdad incluirán la totalidad de una empresa, sin perjuicio del establecimiento de acciones especiales adecuadas respecto a determinados centros de trabajo.

Se crea un **Registro de Planes de Igualdad de las Empresas**, como parte de los Registros de convenios y acuerdos colectivos de trabajo dependientes de la Dirección General de Trabajo del Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social y de las Autoridades Laborales de las Comunidades Autónomas.

Las empresas están obligadas a inscribir sus planes de igualdad en el citado registro.

Reglamentariamente se desarrollará el diagnóstico, los contenidos, las materias, las auditorías salariales, los sistemas de seguimiento y evaluación de los planes de igualdad; así como el Registro de Planes de Igualdad, en lo relativo a su constitución, características y condiciones para la inscripción y acceso.

Se garantiza el acceso de la representación legal de los trabajadores y trabajadoras o, en su defecto, de los propios trabajadores y trabajadoras, a la información sobre el contenido de los Planes de igualdad y la consecución de sus objetivos. Lo previsto en el párrafo anterior se entenderá sin perjuicio del seguimiento de la evolución de los acuerdos sobre planes de

igualdad por parte de las comisiones paritarias de los convenios colectivos a las que éstos atribuyan estas competencias

Las empresas deberán promover condiciones de trabajo que eviten el acoso sexual y el acoso por razón de sexo y arbitrar procedimientos específicos para su prevención y para dar cauce a las denuncias o reclamaciones que puedan formular quienes hayan sido objeto del mismo.

El Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales creará un distintivo para reconocer a aquellas empresas que destaquen por la aplicación de políticas de igualdad de trato y de oportunidades con sus trabajadores y trabajadoras, que podrá ser utilizado en el tráfico comercial de la empresa y con fines publicitarios.

## **EL PRINCIPIO DE IGUALDAD EN EL EMPLEO PÚBLICO**

Se manifiesta en las siguientes medidas:

1.- El Gobierno atenderá al principio de presencia equilibrada de mujeres y hombres en el nombramiento de las personas titulares de los órganos directivos, órganos de selección del personal y comisiones de valoración de méritos para la provisión de puestos, en órganos colegiados, comités de personas expertas o comités consultivos, nacionales o internacionales, de acuerdo con el principio de presencia equilibrada de mujeres y hombres, salvo por razones fundadas y objetivas, debidamente motivadas.

Asimismo, la Administración General del Estado y los organismos públicos vinculados o dependientes de ella observarán el principio de presencia equilibrada en los nombramientos que le corresponda efectuar en los consejos de administración de las empresas en cuyo capital participe.

2.- La aprobación de convocatorias de pruebas selectivas para el acceso al empleo público deberá acompañarse de un informe de impacto de género, salvo en casos de urgencia y siempre sin perjuicio de la prohibición de discriminación por razón de sexo.

3.- Permisos y beneficios de protección a la maternidad y la conciliación de la vida personal, familiar y laboral. La normativa establecerá un régimen de excedencias, reducciones de jornada, permisos u otros beneficios con el fin de proteger la maternidad y facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral. Con la misma finalidad se reconocerá un permiso de paternidad, en los términos que disponga dicha normativa.

4.- En las bases de los concursos para la provisión de puestos de trabajo se computará, a los efectos de valoración del trabajo desarrollado y de los correspondientes méritos, el tiempo que las personas candidatas hayan permanecido en las situaciones a que se refiere el apartado anterior.

5.- Licencia por riesgo durante el embarazo y lactancia. - Cuando las condiciones del puesto de trabajo de una funcionaria incluida en el ámbito de aplicación del mutualismo administrativo pudieran influir negativamente en la salud de la mujer, del hijo e hija, podrá concederse licencia por riesgo durante el embarazo, en los mismos términos y condiciones previstas en la normativa aplicable. En estos casos, se garantizará la plenitud de los derechos económicos de la funcionaria durante toda la duración de la licencia, de acuerdo con lo establecido en la legislación específica. Lo dispuesto en el párrafo anterior será también de aplicación durante el período de lactancia natural.

6.- Vacaciones.

Sin perjuicio de las mejoras que pudieran derivarse de acuerdos suscritos entre la Administración General del Estado o los organismos públicos vinculados o dependientes de ella con la representación de los empleados y empleadas al servicio de la Administración Pública, cuando el periodo de vacaciones coincida con una incapacidad temporal derivada del embarazo, parto o lactancia natural, o con el permiso de maternidad, o con su ampliación por lactancia, la empleada pública tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta,

aunque haya terminado el año natural al que correspondan. Gozarán de este mismo derecho quienes estén disfrutando de permiso de paternidad.

#### 7.- Acciones positivas en las actividades de formación.

Con el objeto de actualizar los conocimientos de los empleados y empleadas públicas, se otorgará preferencia, durante un año, en la adjudicación de plazas para participar en los cursos de formación a quienes se hayan incorporado al servicio activo procedentes del permiso de maternidad o paternidad, o hayan reingresado desde la situación de excedencia por razones de guarda legal y atención a personas mayores dependientes o personas con discapacidad.

Con el fin de facilitar la promoción profesional de las empleadas públicas y su acceso a puestos directivos en la Administración General del Estado y en los organismos públicos vinculados o dependientes de ella, en las convocatorias de los correspondientes cursos de formación se reservará al menos un 40% de las plazas para su adjudicación a aquéllas que reúnan los requisitos establecidos.

#### 8.- Formación para la igualdad

Todas las pruebas de acceso al empleo público de la Administración General del Estado y de los organismos públicos vinculados o dependientes de ella contemplarán el estudio y la aplicación del principio de igualdad entre mujeres y hombres en los diversos ámbitos de la función pública.

La Administración General del Estado y los organismos públicos vinculados o dependientes de ella impartirán cursos de formación sobre la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres y sobre prevención de la violencia de género, que se dirigirán a todo su personal.

#### 9.- Protocolo de actuación frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo.

Para la prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo, las Administraciones públicas negociarán con la representación legal de las trabajadoras y trabajadores, un protocolo de actuación que comprenderá, al menos, los siguientes principios:

a) El compromiso de la Administración General del Estado y de los organismos públicos vinculados o dependientes de ella de prevenir y no tolerar el acoso sexual y el acoso por razón de sexo.

b) La instrucción a todo el personal de su deber de respetar la dignidad de las personas y su derecho a la intimidad, así como la igualdad de trato entre mujeres y hombres.

c) El tratamiento reservado de las denuncias de hechos que pudieran ser constitutivos de acoso sexual o de acoso por razón de sexo, sin perjuicio de lo establecido en la normativa de régimen disciplinario.

d) La identificación de las personas responsables de atender a quienes formulen una queja o denuncia.

#### 10.- Evaluación sobre la igualdad en el empleo público.

Todos los Departamentos Ministeriales y Organismos Públicos remitirán, al menos anualmente, a los Ministerios de Trabajo y Asuntos Sociales y de Administraciones Públicas, información relativa a la aplicación efectiva en cada uno de ellos del principio de igualdad entre mujeres y hombres, con especificación, mediante la desagregación por sexo de los datos, de la distribución de su plantilla, grupo de titulación, nivel de complemento de destino y retribuciones promediadas de su personal.

#### 11.- Plan de Igualdad en la Administración General del Estado y en los organismos públicos vinculados o dependientes de ella.

El Gobierno aprobará, al inicio de cada legislatura, un Plan para la Igualdad entre mujeres y hombres en la Administración General del Estado y en los organismos públicos vinculados o dependientes de ella.

El Plan establecerá los objetivos a alcanzar en materia de promoción de la igualdad de trato y oportunidades en el empleo público, así como las estrategias o medidas a adoptar para su

consecución. El Plan será objeto de negociación, y en su caso acuerdo, con la representación legal de los empleados públicos en la forma que se determine en la legislación sobre negociación colectiva en la Administración Pública y su cumplimiento será evaluado anualmente por el Consejo de Ministros.

#### 12.- Igualdad de trato en el acceso a bienes y servicios y su suministro

Todas las personas físicas o jurídicas que, en el sector público o en el privado, suministren bienes o servicios disponibles para el público, ofrecidos fuera del ámbito de la vida privada y familiar, estarán obligadas, en sus actividades y en las transacciones consiguientes, al cumplimiento del principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres, evitando discriminaciones, directas o indirectas, por razón de sexo.

En el acceso a bienes y servicios, ningún contratante podrá indagar sobre la situación de embarazo de una mujer demandante de los mismos, salvo por razones de protección de su salud.

Se prohíbe la celebración de contratos de seguros o de servicios financieros afines en los que, al considerar el sexo como factor (actuarial) de cálculo de primas y prestaciones, se generen diferencias en las primas y prestaciones de las personas aseguradas.

Los costes relacionados con el embarazo y el parto no justificarán diferencias en las primas y prestaciones de las personas consideradas individualmente, sin que puedan autorizarse diferencias al respecto.

#### 13.-La igualdad en la responsabilidad social de las empresas.

Las empresas podrán asumir la realización voluntaria de acciones de responsabilidad social, consistentes en medidas económicas, comerciales, laborales, asistenciales o de otra naturaleza, destinadas a promover condiciones de igualdad entre las mujeres y los hombres en el seno de la empresa o en su entorno social. Las empresas podrán hacer uso publicitario de sus acciones de responsabilidad en materia de igualdad, de acuerdo con las condiciones establecidas en la legislación general de publicidad.

#### 14.- Fuerzas Armadas y Cuerpos y Fuerzas de Seguridad del Estado.

Las normas referidas a estos colectivos de personal procurarán la efectividad del principio de igualdad entre mujeres y hombres, en especial en lo que se refiere al régimen de acceso, formación, ascensos, destinos y situaciones administrativas.

A tal fin la Ley extiende la aplicación de las normas referidas al personal de las Administraciones públicas en las Fuerzas Armadas, con las adaptaciones que resulten necesarias y en los términos establecidos en su normativa específica.

## LOS ORGANOS ADMINISTRATIVOS PARA LA IGUALDAD

La **Comisión Interministerial de Igualdad entre Mujeres y Hombres** es el órgano colegiado responsable de la coordinación de las políticas y medidas adoptadas por los departamentos ministeriales con la finalidad de garantizar el derecho a la igualdad entre mujeres y hombres y promover su efectividad.

Su composición y funcionamiento se determinarán reglamentariamente.

**Las Unidades de Igualdad.-** En todos los Ministerios se encomendará a uno de sus órganos directivos el desarrollo de las funciones relacionadas con el principio de igualdad entre mujeres y hombres en el ámbito de las materias de su competencia y, en particular, recabar la información estadística elaborada por los órganos del Ministerio y asesorar a los mismos en relación con su elaboración, elaborar estudios con la finalidad de promover la igualdad entre mujeres y hombres en las áreas de actividad del Departamento, asesorar a los órganos competentes del Departamento en la elaboración del informe sobre impacto por razón de género, fomentar el conocimiento por el personal del Departamento del alcance y significado



del principio de igualdad mediante la formulación de propuestas de acciones formativas y velar por el cumplimiento de esta Ley y por la aplicación efectiva del principio de igualdad.

**Consejo de Participación de la Mujer.** - Es un órgano colegiado de consulta y asesoramiento, con el fin esencial de servir de cauce para la participación de las mujeres en la consecución efectiva del principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, y la lucha contra la discriminación por razón de sexo.

Reglamentariamente, se establecerán su régimen de funcionamiento, competencias y composición, garantizándose, en todo caso, la participación del conjunto de las Administraciones públicas y de las asociaciones y organizaciones de mujeres de ámbito estatal.

## **LEY 1/2003, DE 3 DE MARZO, DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES ENTRE MUJERES Y HOMBRES EN CASTILLA Y LEÓN**

La Ley regula, en el ámbito de la Comunidad Autónoma de Castilla y León, el marco de actuación adecuado en orden a promover la igualdad de la mujer, de conformidad con lo previsto en el artículo 32.1.19.a del Estatuto de Autonomía de Castilla y León y se erige como una norma que contempla de forma integral los aspectos de promoción de la igualdad y asistencia a la mujer.

Pretende ser un instrumento efectivo que impulse el desarrollo en la Comunidad de Castilla y León de acciones dirigidas a los siguientes objetivos:

Favorecer la igualdad de oportunidades para la mujer en el acceso al empleo, la cultura y la formación en general, mediante la adecuada planificación de las actuaciones.

Implicar a todas las entidades públicas y privadas en la realización de programas para el fomento de la igualdad e integración de la mujer.

Desarrollar actuaciones que hagan visible la presencia de la mujer en todos los ámbitos de la sociedad.

Sensibilizar a la población de la Comunidad de Castilla y León sobre el beneficio social de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres. Fomentar la conciliación de la vida familiar y profesional.

La constitución de asociaciones que tengan entre sus fines avanzar en la igualdad entre mujeres y hombres.

Impulsar de forma específica la promoción económica, social y cultural de las mujeres del ámbito rural.

Prevenir situaciones de violencia contra las mujeres, a través de la promoción de la igualdad.

Impulsar una política de atención integral a las mujeres maltratadas y otras mujeres con necesidades especiales por razón de género.

Eliminar aquellas manifestaciones de discriminación y desigualdad que sean detectadas en nuestra Comunidad.

### **La Ley se estructura en un Título Preliminar y cinco títulos.**

El Título Preliminar contiene el objeto, los objetivos generales, los principios que informan la actuación administrativa y la figura de los Planes de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres, distinguiendo entre los distintos tipos existentes en función de la entidad promotora.

El Título I trata de la organización administrativa y de la distribución de competencias en materia de igualdad de oportunidades, recogiendo las competencias de la Comunidad Autónoma y de las Entidades Locales comprendidas en su ámbito territorial, garantizando su derecho a la autonomía reconocido en la Constitución y su derecho a intervenir en los asuntos que afecten directamente a su círculo de intereses.

A su vez, se reconocen dos ámbitos de actuación en materia de igualdad de oportunidades, el relativo a la promoción de la igualdad y el de asistencia a la mujer.

La regulación de la organización administrativa de la Comunidad está inspirada en los principios de Transversalidad y Coordinación. En cuanto al principio de Transversalidad, se pretende que en todas las políticas de la Junta de Castilla y León y en las acciones de la Administración Regional se aplique la perspectiva de género en las fases de planificación, ejecución y evaluación, teniéndose en cuenta las diferentes situaciones y necesidades de mujeres y hombres.

En este sentido, se atribuye a la Consejería competente en materia de igualdad de oportunidades de mujeres y hombres asesorar, vigilar y hacer efectivo que las medidas desarrolladas por las distintas Consejerías de la Junta de Castilla y León introduzcan la variable género en sus políticas.

En lo relativo al principio de Coordinación de competencias, el órgano básico para ello va a ser la Comisión Interconsejerías para la Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres, en la que estarán representados centros directivos de todas las Consejerías de la Junta de Castilla y León.

La Comisión Interconsejerías también estará llamada a desempeñar un papel fundamental en la aplicación del principio de Transversalidad en todas las actuaciones de la Junta de Castilla y León.

El Título II de la Ley establece las estrategias de promoción de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres y se articula en dos capítulos, dedicando el primero de ellos a la promoción de la mujer y el segundo a la asistencia a la mujer.

El Título III de la Ley, relativo a la participación de la mujer, regula el Consejo Regional de la Mujer y los Consejos de la Mujer de las Entidades Locales como órganos colegiados de representación y consulta que sirven de cauce de participación de entidades públicas y privadas representativas de diversos sectores e intereses en todos los aspectos relativos a la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

Asimismo, se regulan las Entidades para la Igualdad de Oportunidades que se configuran como aquellas personas jurídicas que, con independencia de su naturaleza pública o privada, realizan actividades de apoyo, información, atención o cualquier otra actividad en favor de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

El Título IV regula la Red de Asistencia a la Mujer como un conjunto de recursos y centros que se ofrecen a mujeres con problemas de malos tratos o cualquier tipo de violencia por razón de género y, cuando proceda, a los menores a su cargo.

La Red de Asistencia estará constituida por establecimientos de alojamiento temporal y por una serie de programas especializados que ofrecen servicios de apoyo psicológico, jurídico, laboral y social destinados a prestar una atención integral a la mujer que ha sufrido violencia de género.

El Título V de la Ley trata de la función inspectora y del régimen sancionador. La actividad inspectora se deberá llevar a efecto sobre las actividades e instalaciones para la mujer en el ámbito de la Comunidad.

En cuanto al régimen de infracciones y sanciones, tiene por finalidad alcanzar el mayor grado de protección de los derechos de las mujeres usuarias de los servicios, actividades o instalaciones para la mujer. Por otra parte, se establece un régimen al que se le dota de rango legal, con el fin de cumplir las exigencias que se derivan del principio de legalidad en el ámbito sancionador.

Las Disposiciones Adicionales, Derogatoria y Finales de la Ley conforman la parte final de una Ley pionera en el ámbito estatal y autonómico, que pretende servir de marco estable

para conseguir una plena igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en la Comunidad de Castilla y León.

## **LEY ORGÁNICA 1/2004, DE MEDIDAS DE PROTECCIÓN INTEGRAL CONTRA LA VIOLENCIA DE GÉNERO**

La Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre de Medidas de Protección Integral contra la violencia de género pretende atender a las recomendaciones de los organismos internacionales en el sentido de proporcionar una respuesta global a la violencia que se ejerce sobre las mujeres.

Al respecto se puede citar la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación sobre la mujer de 1979; la Declaración de Naciones Unidas sobre la eliminación de la violencia sobre la mujer, proclamada en diciembre de 1993 por la Asamblea General; las Resoluciones de la última Cumbre Internacional sobre la Mujer celebrada en Pekín en septiembre de 1995; la Resolución WHA49.25 de la Asamblea Mundial de la Salud declarando la violencia como problema prioritario de salud pública proclamada en 1996 por la OMS; el informe del Parlamento Europeo de julio de 1997; la Resolución de la Comisión de Derechos Humanos de Naciones Unidas de 1997; y la Declaración de 1999 como Año Europeo de Lucha Contra la Violencia de Género, entre otros.

Muy recientemente, la Decisión nº 803/2004/CE del Parlamento Europeo, por la que se aprueba un programa de acción comunitario (2004-2008) para prevenir y combatir la violencia ejercida sobre la infancia, los jóvenes y las mujeres y proteger a las víctimas y grupos de riesgo (programa Daphne II), ha fijado la posición y estrategia de los representantes de la ciudadanía de la Unión al respecto.

El ámbito de la Ley abarca tanto los aspectos preventivos, educativos, sociales, asistenciales y de atención posterior a las víctimas, como la normativa civil que incide en el ámbito familiar o de convivencia donde principalmente se producen las agresiones, así como el principio de subsidiariedad en las Administraciones Públicas.

La Ley parte de la base de que la violencia de género es un problema transversal que afecta a todos los sectores de la sociedad y por ello establece medidas de sensibilización e intervención en el ámbito educativo, de la publicidad, preventivas, de protección social y económica, de tutela institucional, penal y judicial.

La Ley tiene por objeto actuar contra la violencia que, como manifestación de la discriminación, la situación de desigualdad y las relaciones de poder de los hombres sobre las mujeres, se ejerce sobre éstas por parte de quienes sean o hayan sido sus cónyuges o de quienes estén o hayan estado ligados a ellas por relaciones similares de afectividad, aun sin convivencia.

A través de esta Ley se establecen medidas de protección integral cuya finalidad es prevenir, sancionar y erradicar esta violencia y prestar asistencia a sus víctimas. La violencia de género comprende todo acto de violencia física y psicológica.

La violencia de género no es un problema que afecte al ámbito privado. Al contrario, se manifiesta como el símbolo más brutal de la desigualdad existente en nuestra sociedad.

Se trata de una violencia que se dirige sobre las mujeres por el hecho mismo de serlo, por ser consideradas, por sus agresores, carentes de los derechos mínimos de libertad, respeto y capacidad de decisión.

Nuestra Constitución incorpora en su artículo 15 el derecho de todos a la vida y a la integridad física y moral, sin que en ningún caso puedan ser sometidos a torturas ni a penas o tratos inhumanos o degradantes.

Además, continúa nuestra Carta Magna, estos derechos vinculan a todos los poderes públicos y sólo por ley puede regularse su ejercicio.

La Organización de Naciones Unidas en la IV Conferencia Mundial de 1995 reconoció ya que la violencia contra las mujeres es un obstáculo para lograr los objetivos de igualdad, desarrollo y paz y viola y menoscaba el disfrute de los derechos humanos y las libertades fundamentales. Además, la define ampliamente como una manifestación de las relaciones de poder históricamente desiguales entre mujeres y hombres.

Existe ya incluso una definición técnica del síndrome de la mujer maltratada que consiste en «las agresiones sufridas por la mujer como consecuencia de los condicionantes socioculturales que actúan sobre el género masculino y femenino, situándola en una posición de subordinación al hombre y manifestadas en los tres ámbitos básicos de relación de la persona: maltrato en el seno de las relaciones de pareja, agresión sexual en la vida social y acoso en el medio laboral».

En la realidad española, las agresiones sobre las mujeres tienen una especial incidencia, existiendo hoy una mayor conciencia que en épocas anteriores sobre ésta, gracias, en buena medida, al esfuerzo realizado por las organizaciones de mujeres en su lucha contra todas las formas de violencia de género. Ya no es un «delito invisible», sino que produce un rechazo colectivo y una evidente alarma social.

Los poderes públicos no pueden ser ajenos a la violencia de género, que constituye uno de los ataques más flagrantes a derechos fundamentales como la libertad, la igualdad, la vida, la seguridad y la no discriminación proclamados en nuestra Constitución. Esos mismos poderes públicos tienen, conforme a lo dispuesto en el artículo 9.2 de la Constitución, la obligación de adoptar medidas de acción positiva para hacer reales y efectivos dichos derechos, removiendo los obstáculos que impiden o dificultan su plenitud.

En los últimos años se han producido en el derecho español avances legislativos en materia de lucha contra la violencia de género, tales como la Ley Orgánica 11/2003, de 29 de septiembre, de Medidas Concretas en Materia de Seguridad Ciudadana, Violencia Doméstica e Integración Social de los Extranjeros; la Ley Orgánica 15/2003, de 25 de noviembre, por la que se modifica la Ley Orgánica 10/1995, de 23 de noviembre, del Código Penal, o la Ley 27/2003, de 31 de julio, reguladora de la Orden de Protección de las Víctimas de la Violencia Doméstica; además de las leyes aprobadas por diversas Comunidades Autónomas, dentro de su ámbito competencial. Todas ellas han incidido en distintos ámbitos civiles, penales, sociales o educativos a través de sus respectivas normativas.

Proporciona por tanto una respuesta legal integral que abarca tanto las normas procesales, creando nuevas instancias, como normas sustantivas penales y civiles, incluyendo la debida formación de los operadores sanitarios, policiales y jurídicos responsables de la obtención de pruebas y de la aplicación de la ley.

Se establecen igualmente medidas de sensibilización e intervención en el ámbito sanitario para optimizar la detección precoz y la atención física y psicológica de las víctimas, en coordinación con otras medidas de apoyo.

Las situaciones de violencia sobre la mujer afectan también a los menores que se encuentran dentro de su entorno familiar, víctimas directas o indirectas de esta violencia. La Ley contempla también su protección no sólo para la tutela de los derechos de los menores, sino para garantizar de forma efectiva las medidas de protección adoptadas respecto de la mujer.

La Constitución proclama en su artículo 15 el derecho a la vida y a la integridad física y moral de todos los españoles, sin que, en ningún caso, puedan ser sometidos a torturas ni a penas o tratos inhumanos o degradantes. Son derechos que vinculan a todos los Poderes Públicos.

La LO 1/2004, por su parte, asume las recomendaciones de los organismos internacionales para dar respuesta a la violencia ejercida sobre las mujeres. Incluye aspectos educativos, sociales, preventivos, asistenciales y de posterior atención a las víctimas. Además, alude a la normativa civil relativa al ámbito familiar o de convivencia, en el que se producen las principales agresiones, y al castigo o sanción que deben recibir toda manifestación de violencia.

**Se compone de un título preliminar, cinco títulos, 20 disposiciones adicionales, 2 disposiciones transitorias. 1 disposición derogatoria y 7 disposiciones finales.**

## ASPECTOS GENERALES

La Ley 1/2004 pretende atender a las recomendaciones de los organismos internacionales en el sentido de proporcionar una respuesta global a la violencia que se ejerce sobre las mujeres.

El ámbito de la Ley abarca tanto los aspectos preventivos, educativos, sociales, asistenciales y de atención posterior a las víctimas, como la normativa civil que incide en el ámbito familiar o de convivencia donde principalmente se producen las agresiones, así como el principio de subsidiariedad en las Administraciones Públicas. Igualmente se aborda con decisión la respuesta punitiva que deben recibir todas las manifestaciones de violencia que esta Ley regula.

La Ley establece medidas de sensibilización e intervención en el ámbito educativo. Se refuerza, con referencia concreta al ámbito de la publicidad, una imagen que respete la igualdad y la dignidad de las mujeres. Se apoya a las víctimas a través del reconocimiento de derechos como el de la información, la asistencia jurídica gratuita y otros de protección social y apoyo económico.

Proporciona, por tanto, una respuesta legal integral que abarca tanto las normas procesales, creando nuevas instancias, como normas sustantivas, penales y civiles, incluyendo la debida formación de los operadores sanitarios, policiales y jurídicos responsables de la obtención de pruebas y de la aplicación de la ley.

Las situaciones de violencia sobre la mujer afectan también a los menores que se encuentran dentro de su entorno familiar, víctimas directas o indirectas de esta violencia. La Ley contempla también su protección no sólo para la tutela de los derechos de los menores, sino para garantizar de forma efectiva las medidas de protección adoptadas respecto de la mujer.

## NOVEDADES DE LA LEY

Se establecen medidas de sensibilización, prevención y detección e intervención en diferentes ámbitos:

- Educación: Se especifican las obligaciones del sistema para la transmisión de valores de respeto a la dignidad de las mujeres y a la igualdad entre hombres y mujeres. En la Educación Secundaria se incorpora la educación sobre la igualdad entre hombres y mujeres y contra la violencia de género como contenido curricular, incorporando en todos los Consejos Escolares un nuevo miembro que impulse medidas educativas a favor de la igualdad y contra la violencia sobre la mujer.
- Publicidad: En este campo habrá que respetar la dignidad de las mujeres y su derecho a una imagen no estereotipada, ni discriminatoria, tanto si se exhibe en los medios de comunicación públicos como en los privados.
- Ámbito sanitario: Se contemplan actuaciones de detección precoz y apoyo asistencial a las víctimas, así como la aplicación de protocolos sanitarios ante las agresiones derivadas de la



violencia objeto de esta Ley, que se remitirán a los Tribunales correspondientes con objeto de agilizar el procedimiento judicial.

Asimismo, se crea, una Comisión encargada de apoyar técnicamente, coordinar y evaluar las medidas sanitarias establecidas en la Ley.

- Tutela Institucional: Creación de la Delegación Especial del Gobierno contra la Violencia sobre la Mujer y el Observatorio Estatal de Violencia sobre la Mujer, adscritos al Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, para coordinar, asesorar, evaluar todas aquellas acciones en materia de violencia de género.

- Fuerzas y Cuerpos de Seguridad del Estado: Se establecerán unidades especializadas en la prevención de la violencia de género y en el control de la ejecución de las medidas judiciales adoptadas.

- Planes de Colaboración: Los poderes públicos elaborarán planes de colaboración que garanticen la ordenación de sus actuaciones en la prevención, asistencia y persecución de los actos de violencia de género, que deberán implicar a las administraciones sanitarias, la Administración de Justicia, las Fuerzas y Cuerpos de Seguridad, los servicios sociales y organismos de igualdad.

- Tutela Penal: La Ley introduce normas de naturaleza penal, mediante las que se pretende incluir, dentro de los tipos agravados de lesiones, uno específico que incremente la sanción penal cuando la lesión se produzca contra quien sea o haya sido la esposa del autor, o mujer que esté o haya estado ligada a él por una análoga relación de afectividad, aun sin convivencia. También se castigarán como delito las coacciones leves y las amenazas leves de cualquier clase cometidas contra las mujeres mencionadas con anterioridad.

- Tutela Judicial: Su objetivo es garantizar un tratamiento adecuado y eficaz de la situación jurídica, familiar y social de las víctimas de violencia de género en las relaciones intrafamiliares. Se crean los Juzgados de Violencia sobre la Mujer, estos Juzgados conocerán la instrucción, y, en su caso, el fallo de las causas penales en materia de violencia sobre la mujer, así como de aquellas causas civiles que estén relacionadas.

Se crea la figura del Fiscal contra la Violencia sobre la Mujer, encargado de la supervisión y coordinación del Ministerio Fiscal en este aspecto. Los Fiscales intervendrán en los procedimientos penales sobre delitos o faltas cuya competencia esté atribuida a los Juzgados de Violencia sobre la Mujer, además de intervenir en los procesos civiles de nulidad, separación o divorcio, o que versen sobre guarda y custodia de los hijos menores en los que se aleguen malos tratos al cónyuge o a los hijos.

Con independencia de la existencia de recursos para litigar, se reconoce el **derecho de asistencia jurídica gratuita**, que se les prestará de inmediato, a las víctimas de **violencia de género** en aquellos procesos que tengan vinculación, deriven o sean consecuencia de su condición de víctimas. Esto significa, que la víctima tendrá derecho a asesoramiento legal a través de un **abogado de oficio** con independencia de su situación económica y de que sus ingresos superen los límites para la concesión de la justicia gratuita

## **DERECHOS DE LAS MUJERES VÍCTIMAS DE LA VIOLENCIA DE GÉNERO**

- Derecho de acceso a la información y a la asistencia social integrada.
- Se reconoce el derecho a la asistencia jurídica gratuita.
- Medidas de protección en el ámbito social para posibilitar la movilidad geográfica, la suspensión con reserva del puesto de trabajo y la extinción del contrato.
- Se regulan, igualmente, medidas de apoyo económico para que las víctimas de la violencia de género generen derecho a la situación legal de desempleo cuando resuelvan o suspendan voluntariamente su contrato de trabajo.

- Las ausencias o faltas de puntualidad al trabajo motivadas por la situación física o psicológica derivada de la violencia de género se considerarán justificadas, cuando así lo determinen los servicios sociales de atención o servicios de salud.
- Las trabajadoras por cuenta propia víctimas de violencia de género que cesen en su actividad para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, se les suspenderá la obligación de cotización durante un período de seis meses, que les serán considerados como de cotización efectiva a efectos de las prestaciones de Seguridad Social. Asimismo, su situación será considerada como asimilada al alta.
- Cuando las víctimas de violencia de género careciesen de rentas superiores, en cómputo mensual, al 75 % del salario mínimo interprofesional, excluida la parte proporcional de dos pagas extraordinarias, recibirán una ayuda de pago único, siempre que se presuma que, debido a su edad, falta de preparación general o especializada y circunstancias sociales, la víctima tendrá especiales dificultades para obtener un empleo.
- Las mujeres víctimas de violencia de género serán consideradas colectivos prioritarios en el acceso a viviendas protegidas y residencias públicas para mayores, en los términos que determine la legislación aplicable.

## **POLÍTICA CONTRA LA VIOLENCIA DE GÉNERO**

La violencia de género se ha constituido como un fenómeno invisible durante décadas, siendo una de las manifestaciones más claras de la desigualdad, subordinación y de las relaciones de poder de los hombres sobre las mujeres. La constatación de la existencia de esta situación, marcará un antes y un después en la consideración legal y social de los derechos y libertades de las mujeres.

De hecho, ya en 1980, la II Conferencia Mundial sobre la Condición Jurídica y Social de la Mujer, establecía que la violencia contra las mujeres supone el crimen más silenciado del mundo.

Trece años después, la Conferencia Mundial de Derechos Humanos de Viena supuso el reconocimiento de los derechos de las mujeres como Derechos Humanos.

También, la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer (CEDAW), en su recomendación general nº 19, afirmaba, en 1993, que “La Violencia contra la mujer es una forma de discriminación que impide gravemente el goce de derechos y libertades en pie de igualdad con el hombre”. Esta definición incluye la violencia basada en el sexo, es decir, la violencia dirigida contra la mujer porque es mujer o que le afecta en forma desproporcionada.

Dos años más tarde, en 1995, tuvo lugar la IV Conferencia Mundial sobre la Condición Jurídica y Social de la Mujer, abriendo un nuevo capítulo en la lucha por la igualdad entre los sexos al suponer el traslado del foco de atención de las mujeres al concepto de género, reconociendo que toda la estructura de la sociedad, y todas las relaciones entre los hombres y las mujeres en el interior de esa estructura, tenían que ser reevaluadas.

En la Plataforma de Acción de Beijing, formada por 189 representantes de gobierno, se identificaban doce esferas de especial preocupación que se consideraba que representaban los principales obstáculos al adelanto de la mujer y que exigían la adopción de medidas concretas por parte de los gobiernos y la sociedad civil, entre las que se encontraba la violencia contra las mujeres. Así, ya desde 1995, en el seno de Naciones Unidas se reconoce que la violencia de género se constituye como uno de los principales obstáculos para el abordaje de la libertad, el desarrollo y el disfrute de los derechos de la Mujer.

Los poderes públicos no pueden ser ajenos a la violencia de género, que constituye uno de los ataques más flagrantes a derechos fundamentales como la libertad, la igualdad, la vida, la seguridad y la no discriminación proclamados en nuestra Constitución. Esos mismos

poderes públicos tienen, conforme a lo dispuesto en el artículo 9.2 de la Constitución, la obligación de adoptar medidas de acción positiva para hacer reales y efectivos dichos derechos, removiendo los obstáculos que impiden o dificultan su plenitud.

En los últimos años se han producido en el derecho español avances legislativos en materia de lucha contra la violencia de género, tales como la Ley Orgánica 11/2003, de 29 de septiembre, de Medidas Concretas en Materia de Seguridad Ciudadana, Violencia Doméstica e Integración Social de los Extranjeros; la Ley Orgánica 15/2003, de 25 de noviembre, por la que se modifica la Ley Orgánica 10/1995, de 23 de noviembre, del Código Penal, o la Ley 27/2003, de 31 de julio, reguladora de la Orden de Protección de las Víctimas de la Violencia Doméstica; además de las leyes aprobadas por diversas Comunidades Autónomas, dentro de su ámbito competencial. Todas ellas han incidido en distintos ámbitos civiles, penales, sociales o educativos a través de sus respectivas normativas.

La aprobación del Real Decreto 1917/2008 por el que se aprueba el Programa de Inserción Sociolaboral para mujeres víctimas de violencia de género viene a dar cumplimiento al mandato del artículo 22 de la Ley Orgánica 1/2004. Por un lado compendia las ayudas que con la misma finalidad se han venido estableciendo desde la entrada en vigor de dicha Ley Orgánica y por otro establece ayudas adicionales que contribuirán al incremento de la empleabilidad de las mujeres víctimas de la violencia de género inscritas en los Servicios Públicos de Empleo como demandantes, facilitando y promoviendo la inserción sociolaboral tanto en el empleo por cuenta ajena como en la constitución como trabajadoras autónomas o en la creación de empresas.

#### PLANES DE SENSIBILIZACIÓN

La Ley atribuye al Gobierno del Estado de manera inmediata la puesta en marcha de un Plan Nacional de Sensibilización y Prevención de la Violencia de Género que recoja las nuevas escalas de valores basadas en el respeto de los derechos y libertades fundamentales y de la igualdad entre hombres y mujeres. A tal efecto se aprueba el Plan Nacional 2007-2008 que se construye fundamentalmente en torno a dos parámetros de actuación: la prevención, distinguiendo los niveles de prevención primaria, secundaria y terciaria y la sensibilización, dotando a la sociedad de los instrumentos cognitivos necesarios para que sepa reconocer cuándo se inicia o se ésta ante un proceso de violencia y qué papel asumen las mujeres y los hombres como víctimas y agresores.

En este sentido, se diseña un Plan Nacional de actuaciones en el cual todos los actores implicados en la lucha contra la violencia de género comparten conceptos y directrices básicas con las que orientar su labor. La asunción de dicho Plan, en consecuencia, implica un marco común de actuación en materia de sensibilización y prevención de este tipo de violencia y recoge el compromiso del conjunto de las administraciones públicas que operan en esta materia.

De este modo, las actuaciones de las distintas administraciones públicas, en su aplicación y desarrollo, deberán coadyuvar a hacer realidad las líneas sobre las que pivota el Plan, a través de medidas y recursos concretos que permitan alcanzar la plenitud del derecho de ciudadanía de las mujeres y mejorar la respuesta frente a la violencia de género, los dos objetivos estratégicos perseguidos.

El Plan Nacional se construye fundamentalmente en torno a dos parámetros de actuación:

LA PREVENCIÓN, distinguiendo los niveles de prevención primaria (cuando el conflicto no ha surgido aún), secundaria (con la presencia de conflicto) y terciaria (arbitrando procesos de protección a la víctima declarada como tal a todos los efectos). La asunción de los tres niveles de prevención exige contar con recursos e instrumentos de socialización y de

restauración de un plan de vida de las mujeres víctimas de violencia de género: recuperar su identidad como persona para evitar que se reproduzcan conductas de subordinación en otras relaciones. Mantener la identidad de víctima, aún sin pretenderlo, puede suponer un obstáculo para que las mujeres construyan un concepto de sí mismas que les permita restaurar su proyecto vital.

LA SENSIBILIZACIÓN, dotando a la sociedad de los instrumentos cognitivos necesarios para que sepa reconocer cuándo se inicia o se está ante un proceso de violencia y qué papel asumen las mujeres y los hombres como víctimas y agresores. Es preciso aumentar el grado de implicación de la sociedad que ha mantenido las relaciones de pareja dentro de los estrechos límites de la privacidad donde cualquier intervención era considerada en términos de “injerencia”. La condición ciudadana implica que todos los ciudadanos y ciudadanas disfruten de unos mismos derechos y que cualquier vulneración de los mismos debe contar con una respuesta de rechazo rotunda. En este sentido, la violencia de género, para que se comprenda en todas sus dimensiones, requiere que se conozca en profundidad.

### ÁMBITOS DE APLICACIÓN

La Ley dispone medidas de sensibilización e intervención en los siguientes ámbitos:

- Ámbito educativo: el sistema educativo español incluirá, dentro de sus principios, la formación en el respeto de los derechos y libertades fundamentales y la igualdad entre hombres y mujeres.
- Ámbito de la publicidad y medios de comunicación: asegurando un tratamiento de la mujer conforme con los principios y valores constitucionales, respetando la dignidad de las mujeres.
- Ámbito sanitario: promoviendo actuaciones para la detección precoz de la violencia de género y de apoyo a las víctimas.

### TUTELA INSTITUCIONAL

Se procede a la creación de dos órganos administrativos:

- La Delegación Especial del Gobierno contra la Violencia sobre la Mujer, sustituida en la actualidad por la Delegación del Gobierno para la violencia de género: órgano con rango de Dirección General dependiente de la Secretaría de Estado de Igualdad del Ministerio de Sanidad, Política Social e Igualdad cuyo principal objetivo es formular las políticas públicas en relación con la violencia de género que desarrolle el Gobierno y que comprenden todas aquellas actuaciones que hagan efectiva la garantía de los derechos de las mujeres víctimas de violencia.
- El Observatorio Estatal de Violencia sobre la Mujer: órgano colegiado interministerial al que corresponde el asesoramiento, evaluación, colaboración institucional, elaboración de informes y estudios, y propuestas de actuación en materia de violencia de género.

### DERECHOS DE LAS FUNCIONARIAS PÚBLICAS

Dispone la Ley que la funcionaria víctima de violencia de género tendrá derecho a la reducción o a la reordenación de su tiempo de trabajo, a la movilidad geográfica de centro de trabajo y a la excedencia en los términos que se determinen en su legislación específica. Las ausencias totales o parciales al trabajo motivadas por la situación física o psicológica derivada de la violencia de género sufrida por una mujer funcionaria se considerarán justificadas en los términos que se determine en su legislación específica. La acreditación de las circunstancias que dan lugar al reconocimiento de los derechos de movilidad geográfica de centro de trabajo, excedencia, y reducción o reordenación del tiempo de trabajo, se realizará en los términos establecidos en el artículo 23.

Por último, mencionar que el artículo 49 del EBEP dispone que en todo caso se concederán los siguientes permisos con las correspondientes condiciones mínimas:

d) Permiso por razón de violencia de género sobre la mujer funcionaria: las faltas de asistencia de las funcionarias víctimas de violencia de género, totales o parciales, tendrán la consideración de justificadas por el tiempo y en las condiciones en que así lo determinen los servicios sociales de atención o de salud según proceda.

## **LEY 13/2010, DE 9 DE DICIEMBRE, CONTRA LA VIOLENCIA DE GÉNERO EN CASTILLA Y LEÓN**

La violencia de género constituye, sin duda, la manifestación más grave de la desigualdad, del dominio y abuso de poder de los hombres sobre las mujeres.

Es una violación de los derechos fundamentales y un grave problema social que no puede tolerar ninguna sociedad asentada en valores de respeto y solidaridad. La presente ley pretende, desde un enfoque multidisciplinar e integral, abordar este grave problema social estructural de primera índole profundizando en las medidas de sensibilización y prevención, así como de detección, y perfeccionando aquellas otras encaminadas a paliar los efectos devastadores que la violencia produce en las víctimas, teniendo como fin último la erradicación de la violencia de género en nuestra Comunidad Autónoma.

Partiendo del elemento esencial que caracteriza la violencia de género y que no es otro que el ser una violencia ejercida por los hombres contra las mujeres por el hecho de ser mujeres, como la más clara expresión de desigualdad basada en estereotipos sociales asociados al género.

La presente ley, en consonancia con las normas internacionales, comunitarias, estatales y con otras normas autonómicas, avanza en la protección a todas las víctimas de la violencia ejercida sobre la mujer por el mero hecho de ser mujer.

A los efectos de esta ley se entiende por violencia de género cualquier acto de violencia hacia las mujeres, que se ejerce contra ellas por el hecho de serlo, y que tenga o pueda tener como resultado un daño o sufrimiento físico, sexual o psicológico, incluso las amenazas de tales actos, la coacción o la privación arbitraria de la libertad tanto si se produce en la vida pública como privada, comprendiendo las distintas formas de violencia física, psicológica, sexual y económica, que tienen lugar en los ámbitos de la pareja, familiar, laboral y sociocomunitario

La Comunidad de Castilla y León dicta, en el año 2003, la Ley 1/2003, de 3 de marzo, de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres en Castilla y León, siendo conscientes, ya en ese momento, de que la violencia contra las mujeres es la máxima expresión de desigualdad que puede darse.

La ley tiene como objetivo general prevenir situaciones de violencia de género, a través de la erradicación de las relaciones desiguales de poder entre mujeres y hombres, haciendo efectiva la igualdad real. Dentro de su articulado, y como objetivos específicos, la citada ley, no sólo pretende prevenir las situaciones de violencia contra la mujer, sino prestar atención, protección y asistencia a las mujeres víctimas de violencia de género y a otras mujeres con necesidades especiales por razón de género.

Para ello fija los criterios esenciales que garantizan, en el ámbito de Castilla y León, una asistencia integral a la mujer en materia de violencia y establece medidas de acción positiva para la promoción y protección de la salud de las mujeres en general y, en especial, en materia de malos tratos a la mujer.

Sistematiza y refunde la Red de Asistencia a la Mujer en Castilla y León. Crea la Comisión Interconsejerías para la Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres, crea el



Consejo Regional de la Mujer de Castilla y León e impone la creación, en el plazo de un año, de la Comisión Regional contra la Violencia hacia la Mujer

La ley pretende ser un instrumento efectivo para eliminar la violencia de género, potenciando los instrumentos de prevención y sensibilización dirigidos a toda la sociedad, formando específicamente a profesionales en esa materia y articulando una serie de recursos que presten una atención integral a todas aquellas mujeres, y a las personas a su cargo, que padecen situaciones de violencia, regulando la necesaria coordinación que debe existir entre las distintas instituciones y organizaciones que trabajan en esta materia para alcanzar el fin último que persigue la ley: erradicar la violencia de género.

Para ello, se quiere regular con el máximo rango normativo de la Comunidad de Castilla y León las distintas actuaciones dirigidas a erradicar la violencia de género, que se asientan en dos pilares: la prevención y la atención integral; **estructurándose la ley en un título preliminar, tres títulos, una disposición derogatoria, una disposición transitoria y cuatro finales.**

En el Título Preliminar se establece el objeto definiendo el concepto de violencia de género y estableciendo el ámbito de aplicación territorial, objetivo y subjetivo.

El concepto de violencia de género, abarca cualquier manifestación de violencia contra las mujeres, como expresión de desigualdad entre mujeres y hombres y con independencia del ámbito en el que se produzca.

Se establecen los principios rectores de actuación, garantizando la protección de la intimidad de las víctimas en todas las actuaciones y procedimientos que a tal efecto se tramiten en esta materia. Asimismo, se recogen las competencias de la Comunidad Autónoma y Entidades Locales de conformidad con el Estatuto de Autonomía.

El Título I regula las medidas de sensibilización, investigación y prevención frente a la violencia de género. Este título desarrolla uno de los pilares sobre los que se asienta la ley: la prevención. En el Capítulo I se recogen las medidas de sensibilización dirigidas a toda la sociedad. Se contempla la realización de estudios y trabajos de investigación que nos permitan conocer con mayor precisión las causas y consecuencias de la violencia, así como la colaboración de los medios de comunicación.

En el Capítulo II se regula la prevención, destacando las medidas de formación de todas las personas que en los diferentes ámbitos profesionales intervienen en la atención integral a las mujeres, y en especial la incidencia de la prevención en el ámbito educativo y sanitario.

El otro pilar sobre el que se asienta esta ley es el dedicado a la atención integral, regulándose en su Título II. La atención integral incluye todas las medidas dirigidas a asegurar la integridad física y psíquica de las víctimas, y la atención desde distintos ámbitos: social, jurídico, psicológico, sanitario, laboral, económico.

Este título se inicia con un precepto donde se reconoce el derecho a la atención integral a las víctimas de todas las formas de violencia previstas en esta ley y en el que se establece un catálogo de derechos que se reconocen por primera vez a las mujeres víctimas de violencia de género en Castilla y León.

En este mismo artículo se recogen los principios que inspiran la actuación en esta materia. Como novedad a destacar se contempla a las personas dependientes de la mujer, menores y mayores, como víctimas de la violencia de género y posibles beneficiarias de sus recursos.

Asimismo, se quiere significar la importancia de las entidades privadas sin ánimo de lucro en la atención a las víctimas y su colaboración con los poderes públicos, que cuenten con profesionales especializados.

El primero de los capítulos regula la Red de Atención a las mujeres víctimas de violencia de género de Castilla y León, incluyendo una relación de los distintos recursos que se ofrecen para satisfacer las necesidades de las víctimas.

Además, las prestaciones de la Red se extienden a las mujeres que sufren vulneración de sus derechos por razón de género. Se remite a un posterior desarrollo normativo la regulación de los requisitos para acceder a los distintos recursos, así como el contenido y características de los mismos.

La atención a la mujer se completa con otras medidas en el ámbito judicial, del empleo, de la función pública, de prestaciones tecnológicas, así como en el ámbito educativo y en el acceso a la vivienda.

En otro capítulo se recoge la protección especial prevista en situaciones específicas de mayor vulnerabilidad o de concurrencia de factores de riesgo añadidos, como son el tráfico y explotación sexual, algún grado de discapacidad, la condición de ser mujer e inmigrante, las dificultades de acceso a los recursos desde el medio rural, o cualquier otra circunstancia que pudiera agravar el riesgo o la vulnerabilidad de las mujeres, como la pertenencia a etnias minoritarias.

El Título II se cierra con un capítulo dedicado a la Seguridad, donde, en el marco de las competencias autonómicas, se destaca la importancia de la colaboración en la protección de las mujeres víctimas de violencia.

Por último, el Título III regula los instrumentos de Planificación y de Coordinación como ejes rectores de una política pública de carácter integral, orientada a sumar los esfuerzos de las instituciones, asociaciones y colectivos sin ánimo de lucro que trabajan en la erradicación de la violencia de género.

