

LEY DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES

EQUIPOS DE PROTECCIÓN INDIVIDUAL

Tema 3

ÍNDICE

1	LEY DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES	4
1.1	Exposición de motivos.....	4
1.1.1	Fuentes de origen de la LPRL	4
1.1.2	Fundamentos.....	4
1.2	Capítulo I: Objeto, ámbito de aplicación y definiciones	5
1.2.1	Objeto.....	5
1.2.2	Ámbito de aplicación.....	5
1.2.3	Definiciones	6
1.3	Capítulo II: Política en materia preventiva.....	7
1.3.1	Aspectos a regular por las Administraciones	7
1.3.2	El Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo.....	8
1.3.3	La Inspección de Trabajo y Seguridad Social.....	8
1.3.4	Otros aspectos.....	8
1.4	Capítulo III: Derechos y obligaciones	9
1.4.1	Obligaciones del “empresario”	9
1.4.2	Los principios esenciales de la acción preventiva	10
1.4.3	Plan de prevención, evaluación y planificación	10
1.4.4	El deber de investigar	11
1.4.5	Los equipos de trabajo	12
1.4.6	Información consulta y participación de las personas trabajadoras	12
1.4.7	Formación de las personas trabajadoras	12
1.4.8	Sobre medidas de emergencia	13
1.4.9	En caso de riesgo grave en inminente	13
1.4.10	La vigilancia de la salud	14
1.4.11	Sobre la documentación a disposición de la autoridad	14
1.4.12	Coordinación de actividades empresariales	14
1.4.13	Personas trabajadoras especialmente sensibles	15
1.4.14	Protección de la maternidad	16
1.4.15	Protección de los menores.....	16
1.4.16	Obligaciones de las personas trabajadoras.....	16
1.5	Capítulo IV: Los servicios de prevención	16
1.5.1	Presencia de los recursos preventivos	17

1.6	Capítulo V: Participación de las personas trabajadoras.....	19
1.6.1	Representantes de las personas trabajadoras.....	19
1.6.2	El Comité de Seguridad y Salud (CSS).....	20
1.6.3	La Inspección de Trabajo y Seguridad Social (ITSS).....	20
1.7	Capítulo VI: Obligaciones de los fabricantes, importadores y suministradores	21
1.8	Capítulo VII: Responsabilidades y Sanciones	21
2	EQUIPOS DE PROTECCIÓN INDIVIDUAL	22
2.1	Agentes que intervienen en la certificación de un EPI	23
2.1.1	CEN/AENOR.....	24
2.1.2	Fabricante.....	24
2.1.3	ENAC / Organismo de control u organismo notificado	24
2.2	Marco normativo.....	24
2.3	Clasificación de los EPI	27
2.4	Ciclo de vida del EPI.....	28
2.4.1	Selección del EPI.....	28
2.4.2	Información y formación previas a la entrega	29
2.4.3	Entrega y marcado	29
2.4.4	Uso por parte de las personas usuarias de los EPI.....	30
2.4.5	Verificación del equipo elegido.....	31
2.4.6	Limpieza por parte de las personas usuarias de los EPI.....	31
2.4.7	Mantenimiento y retirada	32
	BIBLIOGRAFÍA	33

Este documento tiene como objetivo resumir aquellos aspectos de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales que resultan especialmente necesarios en el conocimiento que debe tener toda persona que trabaje en el Cuerpo de Bomberos de la Comunidad de Madrid (CBCM). Se basa esencialmente en lo reflejado en la *Ley 31/1995, de 8 de noviembre*, enfocado desde la perspectiva del Servicio de Extinción de Incendios y Salvamentos, siguiendo el mismo orden y estructura de la Ley, pero evitando el articulado para centrar el objetivo en la comprensión de la misma.

También aborda las principales cuestiones que las personas trabajadoras deben conocer en relación con los Equipos de Protección Individual y su normativa de aplicación.

1 LEY DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES

1.1 Exposición de motivos

Esta Ley tiene por objeto sentar las bases de las garantías y responsabilidades necesaria para establecer un adecuado nivel de protección de la salud de las personas trabajadoras frente a los riesgos derivados de las condiciones de trabajo, en el marco de una política coherente, coordinada y eficaz de prevención de los riesgos laborales.

A continuación, se esquematizan las diferentes fuentes para conocer los antecedentes de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales (LPRL).

1.1.1 Fuentes de origen de la LPRL

En primer lugar, destacar que la seguridad e higiene en el trabajo es un mandato constitucional, figurando en el Artículo 40.2, que impone como uno de los principios rectores de la política social y económica, velar por la seguridad e higiene en el trabajo.

Por otra parte, se busca con esta Ley una armonización con la legislación europea, en concreto con la *Directiva 89/391/CEE*, relativa a la aplicación de las medidas para promover la mejora de la seguridad y de la salud de los trabajadores en el trabajo y 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.

En el orden internacional, se fundamenta en el *Convenio 155 de la OIT*, sobre seguridad y salud en el trabajo.

En cuanto a la normativa de orden interno, se busca unificar la dispersión de normas y afrontar situaciones no contempladas, anteriores a la Ley.

1.1.2 Fundamentos

La LPRL, es la norma básica de la que emanan las demás, en dos sentidos. Por una parte, de ellas saldrán las normas y reglamentos en el ámbito de la PRL y, por otra parte, debe servir como base para las negociaciones colectivas, pero también aplica al régimen estatutario de los funcionarios públicos.

Mediante esta Ley se crea la *Comisión Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo* como órgano de participación de las partes interesadas, para la constante mejora de las condiciones laborales en cuanto a la seguridad y salud de las personas trabajadoras.

En la Ley se fijan las responsabilidades de empresas (en sentido amplio) y Administraciones, los derechos y deberes, pero, además, aspira a fomentar una **cultura preventiva** en la sociedad en general.

Finalmente destacar que la PRL engloba a todos los ámbitos de una organización, que garantiza la participación de las personas trabajadoras y obliga a fabricantes de equipos y suministradores. En definitiva, está presente en todos los aspectos del ámbito laboral.

1.2 Capítulo I: Objeto, ámbito de aplicación y definiciones

Esta Ley, junto con disposiciones de desarrollo y cuantas normas contengan medidas de prevención en el ámbito laboral, constituyen el marco de la normativa de prevención.

1.2.1 Objeto

El objeto es promover la seguridad y la salud de las personas trabajadoras mediante la aplicación de medidas necesarias para la prevención de riesgos derivados del trabajo.

Tiene pues un carácter laboral y de Derecho necesario mínimo indisponible, es decir, lo que contiene no se puede modificar a peor, pudiendo ser mejoradas y desarrolladas en los convenios colectivos.

1.2.2 Ámbito de aplicación

Constituye su ámbito de aplicación:

- Relaciones laborales reguladas en el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.
- Relaciones de carácter administrativo o estatutario del personal al servicio de las Administraciones Públicas.
- Sociedades cooperativas, en las que existan socios cuya actividad consista en la prestación de un trabajo personal.

También establece obligaciones específicas para fabricantes, importadores y suministradores, así como para trabajadores autónomos.

Contempla una serie de exenciones, si bien, en su normativa deberá inspirarse en esta Ley:

- 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.

Respecto a la excepción que podría afectarnos como servicios de protección civil, cabe comentar que el trabajo ordinario del CBCM no se aplica en los tres casos de exención mencionados. La situación de grave riesgo se entiende en la legislación nacional de Protección Civil como “grave riesgo generalizado” que, aunque siendo un término muy ambiguo, la jurisprudencia ha dejado claro que no aplica en emergencias ordinarias. Por el contrario, si la situación de catástrofe y calamidad pública atiende a una declaración formal por parte de las Administraciones, entonces sí estaríamos eximidos de su aplicación.

1.2.3 Definiciones

A continuación, se definen una serie de conceptos a aplicar en esta Ley y las normas que la desarrollan:

- **Prevención:** 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.
- **Riesgo laboral:** 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.
- **Daños derivados del trabajo:** Las enfermedades, patologías o lesiones sufridas con motivo u ocasión del trabajo.
- **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.
- **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.
- **Equipo de trabajo:** Cualquier máquina, aparato, instrumento o instalación utilizada en el trabajo.
- **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:
 - Las características generales de los locales, instalaciones, equipos, productos y demás útiles existentes en el centro de trabajo.
 - La naturaleza de los agentes físicos, químicos y biológicos presentes en el ambiente de trabajo y sus correspondientes intensidades, concentraciones o niveles de presencia.
 - Los procedimientos para la utilización de los agentes citados anteriormente que influyan en la generación de los riesgos mencionados.
 - 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.
- **Equipo de protección individual:** Cualquier equipo destinado a ser llevado o sujetado por el trabajador para que le proteja de uno o varios riesgos que puedan amenazar su seguridad o su salud en el trabajo, así como cualquier complemento o accesorio destinado a tal fin.

Entiéndase, que cuando nos referimos a “empresa”, estamos englobando también al CBCM y sus responsables.

1.3 Capítulo II: Política en materia preventiva

Los objetivos de esta política pueden resumirse en uno específico y general: **la promoción de la mejora de las condiciones de trabajo dirigida a elevar el nivel de protección de la seguridad y la salud de las personas trabajadoras en el trabajo.**

Para llevar a cabo este objetivo, las Administraciones deben cooperar y asistir en su consecución y deben participar las empresas y las personas trabajadoras.

Por una parte, las Administraciones promoverán la mejora de la formación en prevención de riesgos laborales, en especial en la cualificación profesional. También fomentarán aquellas actividades encaminadas a mejorar las condiciones de seguridad y salud en el trabajo y a reducir los riesgos, promoverán el principio de igualdad, considerando las variables relacionadas con el sexo y en general, **deberá promoverse la integración de la prevención de riesgos en el sistema de gestión de la empresa.**

1.3.1 Aspectos a regular por las Administraciones

Existen una serie de aspectos que son de regulación por parte del Gobierno, previa consulta a las organizaciones sindicales y empresariales más representativas:

- Los requisitos mínimos que deben reunir las condiciones de trabajo.
- Limitaciones o prohibiciones de operaciones, procesos y/o exposiciones a agentes que entrañen riesgos para la seguridad y salud de las personas trabajadoras.
- Condiciones o requisitos especiales para los supuestos indicados en el apartado anterior.
- Procedimientos de evaluación de riesgos, normalización de metodologías, guías de acción preventiva.
- Modalidades de organización, funcionamiento y control de los servicios de prevención.
- Capacidades y aptitudes que deban reunir los servicios de prevención y las personas designadas para desarrollar la acción preventiva.
- Condiciones de trabajo o medidas preventivas específicas en trabajos especialmente peligrosos.
- Procedimiento de calificación de las enfermedades profesionales.
- Requisitos y procedimientos para la comunicación e información a la autoridad competente de los daños derivados del trabajo.

Por otra parte, las Administraciones con competencias en la materia, deberán desarrollar una serie de actuaciones:

- Promoverán la prevención y el asesoramiento, asistencia y cooperación técnica, información, divulgación, formación e investigación.
- Promoverán el seguimiento de las actuaciones preventivas que se realicen en las empresas.
- Velarán por el cumplimiento de la normativa sobre prevención de riesgos laborales.
- Sancionarán el incumplimiento de la normativa de prevención.

1.3.2 El Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo

Es el órgano científico técnico especializado en prevención de la Administración General del Estado, cuya misión es 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. Desarrolla las siguientes funciones:

- Desarrollo de la normativa y la normalización.
- Promoción y realización de formación, divulgación, investigación...
- Apoyo técnico a la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.
- Colaboración internacional, siendo la referencia del Estado.
- Lo que le solicite la Comisión Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo.



1.3.3 La Inspección de Trabajo y Seguridad Social

La ITSS ejerce la vigilancia y control de la normativa sobre prevención de riesgos laborales, mediante las siguientes funciones:

- Vigilar el cumplimiento de la normativa sobre prevención de riesgos laborales.
- Proponer a la autoridad laboral competente la sanción correspondiente, cuando comprobase una infracción a la normativa.
- Asesorar e informar a las empresas y a las personas trabajadoras.
- Elaborar los informes solicitados por los Juzgados de lo Social en las demandas de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales.
- Informar a la autoridad laboral sobre los accidentes de trabajo mortales, muy graves o graves, y sobre aquellos otros en que se considere necesario dicho informe, sobre las enfermedades profesionales y cuando aquella lo solicite.
- Comprobar y favorecer el cumplimiento de las obligaciones asumidas por los servicios de prevención.
- Ordenar la paralización inmediata de trabajos cuando, a juicio del personal de la Inspección, se advierta la existencia de riesgo grave e inminente para la seguridad o salud de los trabajadores.



1.3.4 Otros aspectos

Finalmente, en este Capítulo se establece el procedimiento y actuaciones de las administraciones públicas competentes en materia sanitaria en el ámbito de la LPRL, la necesidad de coordinación entre las diferentes administraciones competentes en materia laboral, sanitaria y de industria; la necesaria participación de las empresas y las personas trabajadoras en las actuaciones de la política preventiva se articulará mediante las organizaciones empresariales y sindicales, y por último se regula la creación y constitución de la **Comisión Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo** como órgano colegiado asesor de las Administraciones públicas en la formulación de las políticas de prevención y órgano de participación institucional en materia de seguridad y salud en el trabajo.

1.4 Capítulo III: Derechos y obligaciones

Este capítulo comienza con la regulación del derecho de las personas trabajadoras a la protección eficaz frente a los riesgos laborales (seguridad y salud en el trabajo). Es un deber del empresario frente a su plantilla y de las Administraciones públicas respecto al personal a su servicio.

Este deber incluye 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, que veremos más adelante.

La actividad preventiva, se ha de integrar en todos los aspectos de la organización, ha de afectar a todas las Áreas y Servicios, así como a todos los centros de trabajo (por ejemplo, a los Parques) del CBCM.

1.4.1 Obligaciones del “empresario”

Esquemáticamente, constituye responsabilidad del “empresario” las siguientes actuaciones derivadas del deber de protección:

- Integrar la actividad preventiva en la empresa.
- Adoptar cuantas medidas sean necesarias para la protección de la seguridad y la salud las personas trabajadoras, mediante el cumplimiento de las obligaciones en materia de:
 - Plan de prevención de riesgos laborales.
 - Evaluación de riesgos.
 - Información, consulta y participación
 - Formación del personal.
 - Actuación en casos de emergencia.
 - Actuación en casos de riesgo grave e inminente.
 - Vigilancia de la salud.
- Constituir una organización preventiva y de los medios necesarios de la misma.
- Desarrollar una acción permanente de seguimiento de la actividad preventiva con el fin de perfeccionar de manera continua las actividades de identificación, evaluación y control de los riesgos que no se hayan podido evitar y los niveles de protección existentes.
- Disponer lo necesario para la adaptación de las medidas de prevención a las modificaciones que puedan experimentar las circunstancias que incidan en la realización del trabajo.
- Cumplir las obligaciones establecidas en la normativa sobre prevención de riesgos laborales.
- No repercutir en modo alguno el coste de las medidas relativas a la seguridad y la salud en el trabajo sobre las personas trabajadoras.

Es importante ser conscientes de que las obligaciones de los trabajadores establecidas en esta Ley, la atribución de funciones en esta materia a personal o servicios de la empresa o concierto con entidades especializadas para el desarrollo de actividades de prevención, **no exime al “empresario” del cumplimiento de su deber en esta materia**, sin perjuicio de las acciones que pueda ejercitar, en su caso, contra cualquier otra persona.

1.4.2 Los principios esenciales de la acción preventiva

Los principios por los que deben regirse las acciones preventivas que se tomen, son por este orden:

1. Evitar los riesgos.
2. Evaluar los riesgos que no se puedan evitar.
3. Combatir los riesgos en su origen.
4. Adaptar el trabajo a la persona (concepción de los puestos de trabajo, elección de los equipos y los métodos de trabajo).
5. Tener en cuenta la evolución de la técnica.
6. Sustituir lo peligroso por lo que entrañe poco o ningún peligro.
7. Planificar la prevención, buscando integrar la técnica, la organización, las condiciones, las relaciones sociales y la influencia de los factores ambientales.
8. Adoptar medidas que antepongan la protección colectiva a la individual.
9. Dar las debidas instrucciones a las personas trabajadoras.

Además, han de tenerse en cuenta los siguientes condicionantes:

- Las **capacidades profesionales** del personal en el momento de asignarles tareas.
- Que sólo las personas de la planilla que hayan recibido **información suficiente y adecuada** puedan acceder a las zonas de riesgo grave y específico.
- Que la efectividad de las medidas preventivas deberá **prever las distracciones o imprudencias no temerarias** que pudiera cometer la persona trabajadora.
- Que 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.

1.4.3 Plan de prevención, evaluación y planificación

La primera obligación recogida es la **integración de la prevención** en el sistema general de gestión de la organización, 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 de Prevención de Riesgos Laborales debe incluir una estructura organizativa, las responsabilidades y funciones de los responsables, las prácticas, procedimientos y procesos de la organización y los recursos necesarios para poner en práctica ese Plan.

Los instrumentos esenciales para poner en práctica el Plan, son la evaluación de los riesgos (EERR) y la planificación de la actividad preventiva (PAP) que se deriva de esa evaluación.

1.4.3.1 La Evaluación de Riesgos Laborales EE.RR.

Deberá realizarse una evaluación inicial de los riesgos para la seguridad y salud de las personas trabajadoras, teniendo en cuenta:

- La naturaleza de la actividad.
- Las características de los puestos de trabajo existentes y de las personas que deban desempeñarlos.
- La elección de los equipos de trabajo, de las sustancias o preparados químicos y del acondicionamiento de los lugares de trabajo.
- Todas aquellas actuaciones que deban desarrollarse de conformidad con lo dispuesto en la normativa sobre protección de riesgos específicos y actividades de especial peligrosidad.

Por otra parte, la EE.RR. no es una actuación estática, deberá actualizarse cuando cambien las condiciones de trabajo, o con ocasión de los daños para la salud que se hayan producido, si fuera necesario.

Por otra parte, cuando el resultado de la evaluación lo hiciera necesario, el “empresario” realizará controles periódicos de las condiciones de trabajo y de la actividad en la prestación de los servicios, para detectar situaciones potencialmente peligrosas.

Además, las actividades de prevención deberán ser modificadas cuando se aprecie, como consecuencia de los controles periódicos, su inadecuación a los fines de protección requeridos.

1.4.3.2 Planificación de la Actividad Preventiva PAP

Cuando los resultados de la evaluación pongan de manifiesto situaciones de riesgo, el empresario realizará las actividades preventivas necesarias para eliminar o reducir y controlar tales riesgos. Estas actividades serán objeto de planificación por el “empresario”, incluyendo para cada actividad preventiva:

- El plazo para llevarla a cabo.
- La designación de responsables.
- 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.

1.4.4 El deber de investigar

La Ley dice que existe la obligación por parte del “empresario” de investigar cuando se haya producido un daño para la salud de la persona trabajadora por un accidente, o bien como resultado de la vigilancia de la salud, es decir, cuando se constate un fallo en la prevención de riesgos, han de determinarse las causas.

La Ley no fija cómo ni quién ha de llevar a cabo esta investigación, o los contenidos de esa investigación. Existen algunas normas o recomendaciones del Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo (INSST), tendentes a que los responsables directos del personal afectado realicen, o al menos participen en esta investigación, en cuanto que conocen de primera mano los equipos y tareas que realiza. También se entiende que los Servicios de Prevención, dado que cuentan con técnicos formados en PRL y que conocen mejor los procesos y técnicas de investigación, deben, así mismo, dirigir o participar en estas investigaciones.

En cualquier caso, es deber del “empresario” que esto se lleve a cabo, independientemente de que en los casos de accidente grave, muy grave, mortal o de 4 o más personas, intervendrá de oficio la Inspección de Trabajo, que solicitará, en primera instancia, el informe de la investigación propia que haya realizado el “empresario”.

Aunque no es obligatorio, se recomienda, igualmente, investigar aquellos incidentes que, aunque no hayan producido daños personales, las características de los mismos nos indiquen que podrían haber ocasionado accidentes importantes, y por tanto son incidentes de alto potencial.

1.4.5 Los equipos de trabajo

Es obligación del “empresario” dotar al personal a su cargo con el equipo de trabajo necesario y seguro (se entiende que “seguro” para la función para la que fue diseñado por el fabricante, pues en ocasiones en los servicios de extinción se emplean equipos y herramientas con modificaciones o para funciones o técnicas para las que no fueron diseñadas). El empleo de equipos con modificaciones o para funciones no especificadas por el fabricante no puede improvisarse. Si tiene que realizarse, será de forma establecida por la Dirección una vez pasados los controles necesarios y previo análisis de riesgos.

También especifica la Ley que, si el uso de un determinado equipo comporta un riesgo específico de ese equipo, solo lo puede utilizar personal capacitado, si bien no puede especificarse en una Ley general cual será ese grado de capacitación, serán normativas adicionales las que especifique estos requerimientos para equipos concretos.

Los riesgos en el trabajo, como ya hemos visto, deben evitarse eliminándolos, si es posible. Y si no es posible, adoptando medidas de protección colectivas, y si persiste el riesgo, mediante el uso de equipos de protección individual (EPI), que, en nuestro caso, en la mayoría de las ocasiones son imprescindibles. Esto incluye velar por que el EPI se utilice y, además, se utilice de forma adecuada. En ocasiones, el problema surge cuando aparece incompatibilidad en el uso de EPIs para riesgos distintos, por lo que deberá fijarse cuál es el prioritario según las circunstancias.

1.4.6 Información consulta y participación de las personas trabajadoras

Fruto de la evaluación de riesgos, en especial la evaluación de riesgos de los puestos de trabajo, debe extraerse una información para hacer llegar a las personas trabajadoras y que conozcan las medidas preventivas que deben aplicar, así como la forma de actuar en caso de emergencia.

De nuevo, este deber del “empresario” en los servicios de extinción y salvamento ha de traducirse en una evaluación de los puestos operativos y unos procedimientos de trabajo que identifiquen claramente los riesgos y las medidas preventivas.

Esta información debe trasladarse a través de los representantes sindicales. No obstante, ha de comunicarse individualmente a cada persona. Así mismo, ha de consultarse y dar participación y oportunidades para hacer propuestas al personal a través de los órganos habilitados, y en nuestro caso, en la Comisión de Salud Laboral de la que hablaremos más adelante.

1.4.7 Formación de las personas trabajadoras

En cuanto a la obligación de formar a la plantilla, ha de garantizarse que se recibe una formación adecuada en materia preventiva, tanto teórica como práctica...

- ...en el momento de su contratación (nuevos ingresos).*
- ...cuando se introduzcan cambios en sus funciones (especialidades)*
- ...cuando se incorporen nuevas tecnologías (nuevas herramientas o vehículos)*
- ...cuando se produzcan cambios en los equipos de trabajo (modificaciones o usos)*
- ...centrada específicamente en el puesto de trabajo (operativo, mandos, segunda actividad)*
- ...adaptada a la evolución de los riesgos (nuevos conocimientos sobre técnicas...)*
- ...adaptada a la aparición de nuevos riesgos (nuevas empresas, infraestructuras...)*
- ...debe repetirse periódicamente si fuera necesario (reciclajes temporales)*

La formación ha de estar orientada al puesto de trabajo. El coste y el tiempo empleado en la formación que incluya prevención de riesgos nunca puede recaer en el trabajador, dado que es obligación, no puede depender de la voluntad de las partes. Ha de realizarse en horario de trabajo o fuera de horario, compensando a la persona implicada.

De todo ello, se deduce que en los programas formativos del CBCM deben incluirse los aspectos de PRL y que esta formación debe ser obligatoria y dirigida a cada puesto de trabajo, independientemente de que pueda existir una formación voluntaria o que no incluya específicamente cuestiones de prevención de riesgos.

1.4.8 Sobre medidas de emergencia

Este artículo de la Ley está orientado a disponer de un plan para llevar a cabo en caso de que se produzca una emergencia y que, además, ha de contemplar la existencia de personas ajenas, es decir, además de contar con planes de emergencia en nuestras instalaciones (centros de trabajo) también debemos disponer de plan de emergencia en las intervenciones (lugares de trabajo) y estos planes tiene que contemplar la existencia de víctimas. Esto se traduce en lo que solemos denominar Plan SOS.

1.4.9 En caso de riesgo grave e inminente

Según la Ley, una situación de **riesgo grave e inminente** sería aquella que es probable que se materialice en un futuro inmediato en un daño **grave** para la salud de los trabajadores. Si esto sucede, el “empresario” está obligado a informar lo antes posible a todo el personal sobre la existencia de dicho riesgo y de las medidas que, en su caso, deben adoptarse.

Las medidas a adoptar pueden implicar: anular o modificar una maniobra o una técnica, clausurar o sustituir un equipo o interrumpir la actividad, **salvo situaciones justificadas reglamentariamente y por razones de seguridad**.

Además, en este sentido, la persona trabajadora debe tener la formación y ser consciente de que en estas situaciones goza de autonomía para tomar sus decisiones. En nuestro caso, se puede materializar en la decisión de un binomio de abandonar la zona caliente independientemente de las órdenes recibidas, si lo considera necesario y no hay ningún mando en el lugar.

También otorga este artículo la potestad de los Delegados de Prevención para que, de forma mayoritaria, puedan paralizar una actividad si no hay tiempo para reunir al Comité de Seguridad y Salud (CSS) y el “empresario” no ha tomado ninguna medida.

1.4.10 La vigilancia de la salud

El “empresario” debe vigilar la salud del personal en función de los riesgos inherentes, pero necesita el consentimiento de la persona trabajadora, salvo en los siguientes casos:

- Cuando sean imprescindibles para evaluar los efectos de las condiciones de trabajo.
- Cuando sean imprescindibles para verificar si el estado de salud puede constituir un peligro para el mismo, para el resto del personal o para otras personas.
- Cuando así esté establecido en una disposición legal en relación con la protección de riesgos específicos y actividades de especial peligrosidad.

En nuestro caso, podríamos estar encuadrados tanto en el segundo supuesto, como en el tercero, aunque no aparezca expresamente la actividad de la plantilla, sí existen riesgos que pueden darse en nuestras intervenciones que están incluidos en el catálogo de actividades peligrosas.

También se especifica que ha de existir un informe previo de los representantes de los trabajadores.

En cualquier caso, y respetando la confidencialidad de los datos, el “empresario” tiene derecho a conocer la aptitud de la persona para el puesto de trabajo.

1.4.11 Sobre la documentación a disposición de la autoridad

El “empresario” está obligado a poner toda la documentación que hemos estudiado a disposición de la autoridad laboral y sanitaria, esencialmente a disposición del personal de la Inspección de Trabajo. Resumiendo, esta documentación sería:

- Plan de prevención de riesgos laborales.
- Evaluación de los riesgos, incluyendo el resultado de los controles periódicos.
- Planificación de la actividad preventiva, incluidas las medidas de prevención a adoptar.
- Práctica de los controles del estado de salud del personal y conclusiones.
- Relación de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales que hayan causado incapacidad laboral superior a un día.

Además, fija la obligación de notificar por escrito a la autoridad laboral los daños de salud que motiven baja de más de un día.

1.4.12 Coordinación de actividades empresariales

Cuando en un mismo centro de trabajo desarrolle su actividad el personal de dos o más empresas, o personal autónomo, ha de existir una cooperación de las empresas en la aplicación de la normativa, el establecimiento de medios de coordinación y la información a las respectivas plantillas a su cargo.

La persona titular del centro de trabajo debe proporcionar la información de riesgos y medidas a las empresas que concurren, debiendo vigilar el cumplimiento de las normas.

Este artículo se desarrolla en un reglamento que resumimos a continuación.

1.4.12.1 Real Decreto 171/2004, de 30 de enero

Las empresas deberán informarse recíprocamente sobre los riesgos específicos de las actividades que desarrollen. La información e instrucciones se facilitará por escrito cuando el riesgo se califique como grave o muy grave. Cada empresa deberá informar a su plantilla.

La persona titular de la instalación:

- Informará de los riesgos y medidas a los concurrentes.
- Dará instrucciones sobre esos riesgos y medidas de emergencia a los concurrentes.

La empresa concurrente:

- Adaptará su evaluación de riesgos y planificación a la información recibida del titular.
- Comunicará la información a su personal.

Fórmulas de coordinación:

- El intercambio de información y de comunicaciones.
- Mediante reuniones periódicas.
- Las reuniones conjuntas de los comités de seguridad y salud de las empresas.
- La impartición de instrucciones.
- El establecimiento conjunto de medidas específicas.
- La presencia de los recursos preventivos de las empresas.
- La designación de una o más personas para la coordinación de la prevención.

En el CBCM se han elaborado por parte del Servicio de Prevención Propio (SPP) documentos de coordinación de actividades en los Parques, a aplicar en esencia a las contratas de limpieza y mantenimiento.

Por otra parte, se entiende que será función de la actual Dirección de Obras e Infraestructuras asegurar la coordinación de la actividad empresarial en cada obra o reforma que se acometa en nuestras instalaciones.

1.4.13 Personas trabajadoras especialmente sensibles

Este artículo garantiza la protección de las personas trabajadoras que se reconozcan sensibles a determinados riesgos para que se garantice que no sean expuestos a los mismos. Esto enlaza directamente con los cuadros de exclusión médica del operativo y los puestos oficiosos de segunda actividad, siendo urgente que sean regulados para evitar que un trabajador o trabajadora sensible termine accidentado por ser asignado a un puesto en el que resulte sensible a un riesgo, siendo conocida su situación.

Se incluye en este artículo la protección a la procreación, evitando contacto con agentes mutágenos, lo que afecta especialmente a trabajadoras en estado de gestación.

1.4.14 Protección de la maternidad

Enlazando con el artículo anterior, ha de prestarse especial protección a las trabajadoras embarazadas.

1.4.15 Protección de los menores

Aunque afecta poco al CBCM, si tenemos que considerarlo si se dan convenios de colaboración para la formación profesional o similares.

1.4.16 Obligaciones de las personas trabajadoras

Deben velar por su propia seguridad y por la de aquellos a los que pueda afectar su actividad, para ello han de seguir las medidas de seguridad establecidas. Esto implica que el personal tiene que cuidar de sí mismo, de su equipo y de la ciudadanía implicada. Tiene obligación de utilizar adecuadamente los medios materiales a su disposición, para lo cual el “empresario” ha debido instruirle y/o facilitarle la información necesaria. Esto incluye los equipos de protección colectivos e individuales facilitados.

Por supuesto, este uso adecuado implica no manipular los equipos o usarlos para funciones no previstas por el fabricante, actuaciones que con frecuencia se incumplen en los servicios de extinción y salvamento, en muchas ocasiones por la complejidad de nuestro trabajo y la falta de una herramienta adecuada.

Informar de cualquier situación que consideren de riesgo inmediato a su superior jerárquico y a los delegados de prevención.

Contribuir al cumplimiento de las obligaciones establecidas por la autoridad competente con el fin de proteger la seguridad y la salud de las personas en el trabajo y cooperar con la empresa para que ésta pueda garantizar unas condiciones de trabajo que sean seguras, lo que obliga a cooperar en la investigación de accidentes, entre otras.

1.5 Capítulo IV: Los servicios de prevención

Sobre los servicios de prevención, la Ley nos obliga a contar con uno y ofrece, en nuestro caso, dos modalidades: puede ser un servicio de prevención con personal y recursos propios, sería un Servicio de Prevención Propio (SPP), o bien contratar una entidad autorizada para prestar este servicio, lo que sería un Servicio de Prevención Ajeno (SPA). Estos Servicios de Prevención están regulados por el *Real Decreto 39/1997, de 17 de enero*.

En nuestro caso la Comunidad de Madrid ha optado por constituir un SPP dependiente de Dirección General de Función Pública para dar este servicio, incluyendo al CBCM. No obstante, para determinadas actuaciones, se ha contratado un SPA.

Los Servicio de Prevención (SP) deben tener acceso a toda la documentación relacionada con la PRL y están obligados a guardar sigilo sobre los asuntos tratados, y deben prestar apoyo en:

- ...el diseño, implantación y aplicación de un plan de prevención de riesgos laborales.
- ...la evaluación de riesgo que puedan afectar a la seguridad y la salud.
- ...la planificación de la actividad preventiva y la determinación de las prioridades.

...la información y formación del personal.

...la prestación de los primeros auxilios y planes de emergencia.

...la vigilancia de la salud del personal en los riesgos derivados del trabajo.

En cuanto a las funciones y cualificación del personal de los SP, el Real Decreto (RD) que los regula establece tres tipos de funciones y niveles de cualificación:

Nivel Básico

- Promover comportamientos seguros y actuaciones básicas como señalización, orden o limpieza.
- Evaluaciones de riesgos y medidas elementales.
- Colaborar en evaluaciones, atender quejas, registro de datos...
- Actuar en caso de emergencia y primeros auxilios.
- Cooperar con los SP.
- Formación básica no inferior a 50h en empresas de especial peligro o 30h el resto.

Nivel Intermedio

- Promover, con carácter general, la prevención de riesgos en la empresa.
- Evaluación de riesgos que no estén reservados al nivel superior.
- Promover medidas para control y reducción de riesgos y, en su caso, recurrir al nivel superior.
- Actividades de formación e información a nivel básico.
- Vigilar el cumplimiento del control de riesgos y realizar las actividades encomendadas.
- Participar en la planificación preventiva y dirigir las actuaciones en emergencias y primeros auxilios.
- Deberá contar con una formación mínima de 300h.

Nivel Superior

Además de las funciones del nivel intermedio:

- Evaluación de riesgos que exijan una estrategia de medición o una interpretación de los criterios.
- Formación e información a todos los niveles.
- La planificación de la actividad preventiva.
- Vigilancia y control de la salud (especialidad de medicina del trabajo).
- La vigilancia de la salud se regula por las Autoridades Sanitarias.
- Se requiere una formación universitaria y un master de 600h.

1.5.1 Presencia de los recursos preventivos

¿Qué se considera recurso preventivo?

- Una o varias personas trabajadoras designadas de la empresa de forma específica.
- Uno o varios miembros del servicio de prevención propio de la empresa.
- Uno o varios miembros del o los servicios de prevención ajenos concertados por la empresa.
- Una o varias personas trabajadoras de la empresa que, sin formar parte del servicio de prevención propio ni ser personal designado, reúnan los conocimientos, la cualificación y la experiencia necesarios en las actividades que lo requieran.
- El recurso preventivo debe contar con una formación mínima de nivel básico.

¿Cuándo se necesita recurso preventivo?

- Cuando los riesgos puedan verse agravados a lo largo del proceso.
- Por la concurrencia de operaciones diversas que lo haga preciso.
- Cuando se realicen actividades consideradas peligrosas:
 - Con carácter general:
 - Con riesgo de caída en altura.
 - Con riesgo de sepultamiento o hundimiento.
 - En el uso de máquinas sin certificación CE.
 - En espacios confinados.
 - Con riesgo de ahogamiento.
 - Específicamente:
 - La exposición a radiaciones ionizantes (*RD 53/1992*).
 - Exposición a agentes tóxicos en especial cancerígenos (*RD 363/1995*).
 - Actividades con productos químicos de alto riesgo (*RD 886/1988*).
 - Exposición a agentes biológicos del grupo 3 y 4 (*D 90/679/CEE*).
 - Actividades con material explosivo.
 - Trabajo propio de minería.
 - En inmersiones acuáticas.
 - Obras de construcción, movimiento de tierras y trabajo en altura.
 - Siderurgia y naval.
 - Producción y uso de gases a presión.
 - En concentraciones elevadas de polvo silíceo.
 - Con presencia de riesgo eléctrico.
- Cuando lo exija la Inspección de Trabajo.

1.6 Capítulo V: Participación de las personas trabajadoras

El “empresario” tiene el deber de consultar al personal sobre los temas de seguridad y salud, antes de que se acometan medidas, y debe hacerlo a través de sus representantes. En nuestro caso se canaliza a través de la Comisión de Salud Laboral (CSL).

De forma resumida, deben consultarse las siguientes cuestiones:

- 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 la plantilla, 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.
- 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 las personas encargadas de dichas actividades o el recurso a un servicio de prevención externo.
- La designación de las personas encargadas de las medidas de emergencia.
- Los procedimientos de información y documentación.
- El proyecto y la organización de la formación en materia preventiva.
- Cualquier otra acción que pueda tener efectos sustanciales sobre la seguridad y la salud de las personas trabajadoras.

1.6.1 Representantes de las personas trabajadoras

Sobre el derecho de representación del personal en materia de PRL, este corresponde a los representantes sindicales. De manera formal, corresponde a los Delegados de Prevención, nombrados de entre la plantilla, y por su tamaño en el CBCM puede haber hasta 5 delegados de prevención.

Competencias y facultades:

- Colaborar con la dirección de la empresa en la mejora de la acción preventiva.
- Promover y fomentar la cooperación del personal en la ejecución de la normativa PRL.
- Ser consultados acerca de las decisiones vistas en materia de PRL.
- Ejercer una labor de vigilancia y control sobre el cumplimiento de la normativa.
- Acompañar al personal técnico en las evaluaciones, así como a la Inspección de Trabajo.
- Tener acceso a la información y documentación relativa a las condiciones de trabajo.
- Ser informados sobre los daños producidos en la salud de las personas trabajadoras.
- Recibir las informaciones disponibles de las diferentes fuentes y organismos.
- Realizar visitas a los lugares de trabajo para ejercer una labor de vigilancia y control.
- Recabar y proponer la adopción de medidas de carácter preventivo.
- Proponer al órgano de representación la paralización de actividades.

Así mismo, los Delegados de Prevención cuentan con una serie de garantías, como son el derecho de representación en horario laboral y el deber de proporcionárseles medios y formación. Así mismo, están obligados a mantener sigilo profesional sobre los asuntos tratados.

1.6.2 El Comité de Seguridad y Salud (CSS)

Es el órgano paritario y colegiado de participación regular y periódica en materia de prevención de riesgos y está formado por los Delegados de Prevención y en igual número la Dirección. Pueden participar sin voto técnicos, representantes sindicales y en general, aquellos que se necesiten para aportar algo en una materia a tratar.

Está legislado que se reúna trimestralmente y/o a solicitud de alguna de las partes, y debe adoptar sus propias normas de funcionamiento.

Las competencias que la Ley atribuye al CSS son: la participación en la elaboración, puesta en práctica y evaluación de los planes y programas de prevención de riesgos de la empresa, la elección de la modalidad organizativa (SP), participación en 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 el proyecto y organización de la formación en materia preventiva.

También promoverá 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 cuanto a las cuestiones para las que está facultado el CSS, estarían el conocer directamente la situación relativa a la prevención de riesgos en el centro de trabajo, realizando a tal efecto las visitas que estime oportunas, conocer todos los documentos e informes relativos a las condiciones de trabajo que sean necesarios para el cumplimiento de sus funciones, así como los procedentes de la actividad del servicio de prevención, conocer y analizar los daños producidos en la salud o en la integridad física de las personas trabajadoras, al objeto de valorar sus causas y proponer las medidas preventivas oportunas y conocer e informar la memoria y programación anual de servicios de prevención.

1.6.3 La Inspección de Trabajo y Seguridad Social (ITSS)

La ITSS es el máximo organismo en materia de PRL. El personal integrante del servicio tiene derecho a recurrir al mismo a través de sus representantes sindicales. Recibida la denuncia de una situación, el personal de la Inspección, por lo general, se desplazará al centro de trabajo comunicando previamente esta visita o sin aviso previo, según su criterio.

Existe un deber de facilitar y acompañar al personal de la Inspección, y en cada centro debe haber un libro de visitas donde anote las diligencias realizadas.

Realizada la inspección, y analizada la documentación que pueda solicitar, emitirá un requerimiento que informa del resultado y de las medidas a adoptar por parte de la “empresa”. Esta queda comprometida y dispondrá de un tiempo para implementar dichas medidas, y de no hacerlo, puede mediar una denuncia de Inspección.

1.7 Capítulo VI: Obligaciones de los fabricantes, importadores y suministradores

En este capítulo se indican principalmente las obligaciones de los fabricantes, importadores y suministradores:

- de maquinaria, equipos, productos y útiles de trabajo: asegurar que éstos no constituyan una fuente de peligro para el personal, siempre que sean instalados y utilizados en las condiciones, forma y para los fines recomendados por ellos.
- de productos y sustancias químicas de utilización en el trabajo: obligados a envasar y etiquetar los mismos de forma que se permita su conservación y manipulación en condiciones de seguridad y se identifique claramente su contenido y los riesgos para la seguridad o la salud de los trabajadores que su almacenamiento o utilización comporten.
- de elementos para la protección de las personas trabajadoras: obligados a asegurar la efectividad de los mismos.

En todos los casos deben suministrar información específica según el caso arriba planteado, estando la empresa obligada a que dicha información sea facilitada a la plantilla en términos que resulten comprensibles.

1.8 Capítulo VII: Responsabilidades y Sanciones

Finalmente, la Ley de PRL finaliza con un capítulo de consecuencias de su incumplimiento, que puede derivar en responsabilidad administrativa, civil o penal. Como hemos indicado, esa responsabilidad es exigida por la ITSS por la falta de subsanación de los defectos reflejados en el requerimiento de la Inspección, que también puede decidir la paralización de la actividad, y cesará en cuanto se subsanen las causas que la motivaron.

De los requerimientos emitidos por la Inspección, debe darse conocimiento a los Delegados de Prevención, para implicarse en el asunto.

La persistencia en el incumplimiento de lo reflejado por la ITSS puede derivar en el levantamiento de un acta de infracción, con las posteriores consecuencias administrativas, civiles o penales, dependiendo de la gravedad de los hechos.

2 EQUIPOS DE PROTECCIÓN INDIVIDUAL

La decisión de utilizar un Equipo de Protección Individual o EPI viene normalmente precedida de una evaluación de riesgos con objeto de eliminar, reducir y controlar los riesgos identificados. El proceso desarrollado para hacer frente al riesgo de sufrir un accidente laboral se inicia aplicando medidas técnicas y organizativas tendentes a eliminar los riesgos en su origen. Si esto no resulta posible, se recurre al empleo de medidas de protección de carácter colectivo. Y, si con ello tampoco logramos el objetivo, recurrimos entonces al uso de equipos de protección individual. Estos no constituyen la primera medida de protección a aplicar, pues supone la exposición directa de las personas al riesgo y, por tanto, a sus posibles consecuencias en caso de materializarse.

En el ámbito de trabajo de un/a bombero/a, donde se acude rápidamente a un lugar desconocido, en el que el riesgo puede haberse materializado hace cierto tiempo y, además, estar evolucionando y generando otros riesgos adicionales, el EPI cobra una importancia muy relevante desde el punto de vista de la seguridad. El objeto final del EPI, en materia de **Seguridad** (no están concebidos para eliminar el riesgo), consistirá en reducir las consecuencias derivadas de la materialización del riesgo, mientras que en materia de **Higiene Industrial** será eliminar la posibilidad de contaminación o disminuir la concentración de contaminante al que pueda estar expuesto el personal. El EPI es, por tanto, la última de nuestras opciones de acuerdo con las prioridades que establece la norma, pero a la vez es una opción que debe estar siempre presente en el ámbito de los servicios y extinción y salvamento.

El *Real Decreto 1407/1992* (exigencias esenciales de seguridad que los EPI deben cumplir para preservar la salud y garantizar la seguridad de las personas usuarias), lo define en su artículo 2 como: “cualquier dispositivo o medio que vaya a llevar o del que vaya a disponer una persona, con el objetivo de que la proteja contra uno o varios riesgos que puedan amenazar su salud y su seguridad”.

Por su parte, el *Real Decreto 773/1997* (disposiciones mínimas de seguridad y salud para la utilización de EPI por los trabajadores) entiende por 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, así como cualquier complemento o accesorio destinado a tal fin**”.

También tienen la **consideración de EPI los accesorios, complementos y demás elementos portados por el personal con finalidad protectora**, concretamente:

- El conjunto formado por varios dispositivos o medios que el fabricante haya asociado de forma solidaria para proteger a una persona contra uno o varios riesgos que pueda correr simultáneamente.
- Un dispositivo o medio protector solidario, de forma disociable, o no derogable, de un equipo individual no protector, que lleve o del que disponga una persona con el objetivo de realizar una actividad.
- Los componentes intercambiables de un EPI que sean indispensables para su funcionamiento correcto y se utilicen exclusivamente para dicho EPI.
- Igualmente se considerará como parte integrante de un EPI cualquier sistema de conexión comercializado junto con el EPI para unirlo a un dispositivo exterior complementario, incluso cuando este sistema de conexión no vaya a llevarlo o a tenerlo a su disposición permanentemente el usuario durante el tiempo que dure la exposición al riesgo o riesgos.

Quedan **expresamente excluidos de la consideración de EPI** los siguientes tipos de equipos:

- La ropa de trabajo corriente y los uniformes que no estén específicamente destinados a proteger la seguridad y la salud de la persona trabajadora.
- Los concebidos y fabricados específicamente para las fuerzas armadas o las fuerzas de orden público.
- Equipos de autodefensa contra agresores.
- Equipos destinados a la protección o el salvamento de personas a bordo de buques o aeronaves.
- Cascos y viseras destinados a usuarios de vehículos de motor de dos o tres ruedas.
- Los equipos de los servicios de socorro y salvamento (cuestión que comentaremos más adelante).
- Los equipos de protección individual de los militares, de los policías y de las personas de los servicios de mantenimiento del orden.
- Los equipos de protección individual de los medios de transporte por carretera.
- El material de deporte.
- El material de autodefensa o de disuasión.
- Aparatos portátiles para detección y señalización de los riesgos y de los factores de molestia.
- Equipos diseñados y fabricados para uso particular contra condiciones atmosféricas, humedad, agua o calor.

La elección de las medidas de protección necesarias para nuestros EPI, se fundamentará en parámetros tales como frecuencia del riesgo y magnitud del mismo, niveles de exposición o distribución del trabajo.

2.1 Agentes que intervienen en la certificación de un EPI

Hoy en día, y sobre todo cuando estamos hablando de seguridad en los equipos, tenemos que fijarnos más en términos de certificación (conformidad con lo que determina una Directiva), que en términos de homologación (conformidad con el prototipo original o con lo que determina un reglamento de ámbito nacional).

Las DIRECTIVAS Europeas, que son normas de obligado cumplimiento, fijan una serie de requisitos de carácter cualitativo que deben cumplir los productos. Estos requisitos se cuantifican a través de las NORMAS que el artículo 8 de la *Ley 21/1992 de Industria* define como “La especificación técnica de aplicación repetitiva o continuada cuya observancia no es obligatoria, establecida con participación de todas las partes interesadas (administración, laboratorios, centros de investigación, fabricantes, consumidores y usuario)”.

Así, aunque el cumplimiento de estas normas es voluntario y el fabricante es libre de utilizar cualquier otro procedimiento, se convierten en el camino más cómodo para poder asegurar que se están cumpliendo los requisitos obligados por las Directivas.

2.1.1 CEN/AENOR

Las Normas deben aprobarse por un organismo de normalización reconocido y en el ámbito europeo, son elaboradas por el Comité Europeo de Normalización (CEN) al que pertenece la Agencia Española de Normalización (AENOR) como representante español.

AENOR participa en los órganos de gobierno del CEN y en los trabajos desarrollados por sus órganos técnicos. En España, y dentro de la estructura de AENOR, se estudian y plantean las necesidades de cada sector por medio de los Comités Técnicos de Normalización (AEN/CTN). Así, podemos encontrarnos con distintos tipos de normas:

- **Norma UNE:** Elaboradas por AENOR a través de los Comités Técnicos de Normalización. Son normas que deben entenderse válidas, aunque se encuentran pendientes de tramitar por el CEN.
- **Norma UNE – EN:** Normas europeas adoptadas y ratificadas como normas españolas. Aceptadas por AENOR y por el CEN.
- **Norma UNE ISO:** Norma internacional ISO (Organización Internacional de Normalización) adaptada o transcrita como norma europea.

Cuando la norma refiere exigencias esenciales (en nuestro caso sobre seguridad y salud) recogidas en directivas europeas, se denominan “normas armonizadas” y por medio de un anexo se correlacionan los puntos de la norma con aquella exigencia esencial de la Directiva Europea a la que dan cobertura.

2.1.2 Fabricante

En la certificación, el principal responsable de la seguridad de los productos es su fabricante. Es la persona física o jurídica que, establecido o no en la Unión Europea, asume la responsabilidad del diseño y fabricación del equipo, o el montaje del equipo a partir de diferentes componentes.

2.1.3 ENAC / Organismo de control u organismo notificado

La acreditación es el proceso a través del cual un organismo o laboratorio queda autorizado por la Administración competente en materia de Industria, para corroborar de forma imparcial si un equipo determinado cumple o no con los requisitos que se le exigen.

La entidad que realiza estas acreditaciones en España se llama ENAC (Entidad Nacional de Acreditación). Así, ENAC evalúa y reconoce, o no, la capacidad de un organismo o laboratorio para actuar como tercera parte en una o más de las tareas necesarias para la certificación del producto.

Cuando un organismo o laboratorio queda acreditado, se dice que se ha convertido en un Organismo de Control, o lo que es lo mismo, un Organismo Notificado. Los Organismos de Control o Notificados se identifican por medio de un número único de cuatro cifras.

2.2 Marco normativo

Los EPI están sometidos a un doble marco normativo complementario ya que, como EPI que son, protegen a la persona trabajadora, por un lado, pero también son un equipo de trabajo que le permiten realizar una tarea, por otro. Así, deben cumplir las siguientes dos normas principales:

- Antes de que se creara el mercado libre intracomunitario, los productos que cada país fabricaba, tenían que cumplir únicamente las normas de ese país. Cuando en 1985 se crea la Unión Europea, se hace necesario armonizar los requisitos que un producto debe cumplir para que pueda comercializarse. El *RD 1407/1992* (basado en la *Directiva 89/686/CEE* y que ha sido modificado posteriormente por el *RD 159/95* y la *Orden Ministerial de 20 de febrero de 1997*), establece los requisitos que deben cumplir los EPI (diseño, fabricación, comercialización) para que garanticen la salud y seguridad de los usuarios, permitiendo así su comercialización en la Unión Europea. Para ello, define **3 tipos de exigencias esenciales de seguridad y salud (EESS)**:
 - **Exigencias generales**, que se aplican a todos los EPI y que se refieren a su inocuidad, adaptación a la morfología del usuario, ligereza y solidez de fabricación, compatibilidad entre los EPI que el usuario vaya a llevar al mismo tiempo, etc.
 - **Exigencias complementarias**, que son comunes para cada tipo de EPI y que detallan, por ejemplo, que los ajustes no deben desajustarse solos, si son para intervención rápida, deben poderse poner y quitar rápidamente, conviene que lleven fecha de fabricación y caducidad, etc.
 - **Exigencias específicas**, que deben cumplirse en función del riesgo concreto para el que estén previstos (protección contra caídas en altura, golpes mecánicos, compresiones, cortes, ahogamiento...).

La norma nos indica que los EPI deben ser seguros (cumplir las exigencias esenciales de seguridad y salud) y tener evidencia de ello (haber sido sometidos al procedimiento de evaluación de conformidad que les corresponda). Cuando se dan estos dos supuestos, están en disposición de conseguir el Marcado CE que todos los EPI deben tener. Pero los niveles de exigencia en materia de Seguridad y Salud no son los mismos para todos los equipos, siendo necesaria la participación del fabricante y del Organismo de Control o Notificado para productos más complejos a la hora de conseguir su certificación. Así, se definen los siguientes **estados en la certificación de un EPI o producto**:

- **Evaluación de la conformidad**. La evaluación de la conformidad es ese proceso definido al que debe someterse el producto para poder medir sobre él una serie de efectos o reacciones que nos permitan concluir si se están cumpliendo, o no, las EESS.
- **Declaración de conformidad**. Es una declaración del fabricante que asegura que el EPI fabricado es conforme a lo establecido en el RD 1407/92 y a las normas armonizadas que correspondan. También se conoce como “autocertificación”.
- **Examen CE de tipo**. Es un certificado que expide un Organismo de Control que comprueba y certifica que el tipo de EPI fabricado (se realizan ensayos sobre algunas muestras) cumple las EESS establecidas en el RD 1407/1992.
- **Control de fabricación**. Es un certificado que expide un Organismo de Control que comprueba y certifica que el proceso de fabricación del EPI ha sido supervisado y cumple con los requisitos que pudiera haber establecidos al respecto.
- **Marcado CE**. En él se plasma el resultado final de todo lo anterior. Definido en Directiva 768/2008/CE, se trata de una marca que el fabricante imprime sobre su producto y que simboliza la conformidad del mismo con las EESS que en su caso le

fueran aplicables. Indica, por tanto, que el producto es finalmente conforme y puede comercializarse.

- El RD 773/1997 (basado en la *Directiva 89/656/CEE*), establece las disposiciones mínimas para garantizar una protección adecuada del personal durante su utilización.

En su artículo 3 establece las obligaciones del empresario (analizar y evaluar los riesgos, definir las partes del cuerpo a proteger, el tipo de EPI a emplear, evaluar los dispositivos CE disponibles, facilitárselos de forma gratuita al personal, velar por que los empleen y asegurar que se realiza su mantenimiento adecuadamente). Todo ello se realizará bajo unas condiciones de utilización, mantenimiento (artículo 7), información y formación (artículo 8) determinadas.

Por su parte, el papel de las personas trabajadoras aparece regulado en los artículos 9 y 10, donde se establecen sus obligaciones, así como la regulación en materia de consulta y participación de los mismos.

Merece la pena mencionar el contenido del artículo 5 de este RD en el que se indica lo siguiente:

1. Los equipos de protección individual proporcionarán una protección eficaz frente a los riesgos que motivan su uso, sin suponer por sí mismos u ocasionar riesgos adicionales ni molestias innecesarias. A tal fin deberán:

- a) Responder a las condiciones existentes en el lugar de trabajo.*
- b) Tener en cuenta las condiciones anatómicas y fisiológicas del trabajador.*
- c) Adecuarse al portador tras los ajustes precisos.*

Esta norma, y ya lo veíamos cuando hablábamos de la definición de EPI, nos indica en su artículo 2.b que no son EPI “los equipos de los servicios de socorro y salvamento”. Esta excepción que ha generado cierta controversia, deriva de la aplicación de la Directiva 89/391/CEE (predecesora de la citada 89/656/CEE), en la que se indicaba que debe entenderse que existen diferencias importantes entre a la función de un EPI ordinario, y la de aquel que va a ser utilizado por una persona interviniente para afrontar un riesgo que ya se ha materializado o del que estuviera destinado a proteger/rescatar a terceras personas en situaciones de emergencia (un capuz de rescate, por ejemplo).

Así, esta exclusión no debe interpretarse como una prohibición en la aplicación del contenido de la norma a los EPI del personal de extinción y salvamentos ya que, en cualquier caso, se nos exige la utilización de EPI en el trabajo como medida imperativa para garantizar nuestra seguridad y salud. Por ello, y partiendo de la base de que siempre será conveniente su cumplimiento, la acepción más extendida de esta excepción defiende que se debe permitir a los servicios de extinción y salvamentos la elección de soluciones técnicas – para EPI – semejantes o equivalentes a las definidas por el RD 773/1997, siempre que cumplan las citadas EESS.

Como ya hemos comentado, existen también las llamadas normas técnicas armonizadas de ámbito Europeo que versan sobre que sirven para facilitar la verificación del cumplimiento obligatorio de las EESS del RD 1407/1992 y enmarcar cada EPI o producto, dentro de un “nivel de prestación”, una “clase de protección” o una “marca”, funcionando como una prueba certificada de que las citadas EESS obligatorias se han cumplido. En este sentido, debemos definir:

- **Nivel de prestación**, como el número que gradúa los resultados correspondientes a los ensayos normalizados de cada aspecto a los que se somete a los EPI en laboratorio (lo cual no será siempre extrapolable a las condiciones reales). Normalmente se representa con un valor entre 0 y 6, refiriendo el 0 que el resultado está por debajo del valor mínimo establecido por el ensayo, y los valores más altos los máximos posibles. Una letra “X” nos indicará que dicho EPI no ha sido sometido al ensayo o que el método empleado no es adecuado para el diseño del mismo.
- **Pictograma**. Se emplean para identificar el riesgo frente al que protege el equipo cuando van enmarcados en el interior de un escudo, o identificando la aplicación prevista en caso de que sean de forma cuadrada. Normalmente, se detalla el nivel de prestación junto al pictograma.

Tipo de ropa de protección		Pictogramas
Bomberos		 UNE-EN 469 (Bomberos estructurales) UNE-EN 1486 (Ropa reflectante) prEN 15614 (Bomberos forestales)

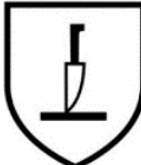
					
Peligros Mecánicos	Cortes y Pinchazos	Sierras de Cadena	Electricidad Estática	Térmico (Calor y/o fuego)	Contra el Frío
					
Bomberos	Riesgo por Microorganismo	Productos Químicos	Radiaciones Ionizantes	Baja Protección Química	Baja Protección Química

Figura 1. Pictogramas de identificación de riesgos. Fuente: normas UNE

2.3 Clasificación de los EPI

El fabricante o proyectista del EPI lo categoriza en función de la gravedad del riesgo que cubren y conforme este riesgo sea de mayor envergadura, más requisitos se les imponen. Así, podemos hablar de tres categorías:

- **CATEGORÍA I**. Son de diseño sencillo y están destinados a la protección del usuario frente a riesgos leves que pueden percibirse a tiempo y sin peligro. Algunos ejemplos de los riesgos citados son: las agresiones mecánicas superficiales; la lluvia, el calor o el frío, no extremos; la radiación solar, etc. Los EPI de Categoría I requieren:
 - Declaración de conformidad del fabricante.

- Marcado CE acompañado de folleto técnico informativo (en castellano) sobre el EPI.
- **CATEGORÍA II.** Sin llegar a tener un diseño complejo, están destinados a la protección del usuario frente a riesgos de tipo medio que pudieran generar lesiones de cierta entidad. Realmente, quedan encuadrados dentro de esta categoría aquellos equipos que no puedan ser clasificados como Categoría I ni como Categoría III. Los EPI de Categoría II requieren:
 - Examen CE de tipo, mediante el cual un organismo independiente realiza ensayos sobre el tipo de EPI fabricado (algunas muestras), para verificar si cumple las EESS.
 - Declaración de conformidad del fabricante.
 - Marcado CE acompañado de folleto técnico informativo (en castellano) sobre el EPI.
- **CATEGORÍA III.** Son de diseño complejo y están destinados a la protección del usuario frente a riesgos de consecuencias graves, mortales o irreversibles sin que el usuario pueda descubrir a tiempo su efecto inmediato. Algunos ejemplos de los riesgos citados, son: atmósferas irrespirables que requieren ERA (equipos de respiración autónomos); temperatura ambiente ≥ 100 °C; el riesgo eléctrico, las caídas en altura, etc. Los EPI de Categoría III requieren:
 - Examen CE de tipo, mediante el cual un organismo independiente realiza ensayos sobre el tipo de EPI fabricado (algunas muestras), para verificar si cumple las EESS y sobre el proceso de fabricación del mismo.
 - Declaración de conformidad del fabricante.
 - Marcado CE acompañado de folleto técnico informativo (en castellano) sobre el EPI. En este caso, el Marcado CE va acompañado de los cuatro dígitos que identifican al organismo notificado que ha intervenido en la certificación.

2.4 Ciclo de vida del EPI

El ciclo de vida del EPI está definido en gran medida por la norma y debe ser respetado por los servicios de extinción de incendios y salvamentos escrupulosamente pues, como ya hemos comentado, el papel del EPI en una profesión como la nuestra es drástico y muy relevante desde el punto de vista de la seguridad.

El ciclo de vida del EPI abarca las siguientes **fases**:

2.4.1 Selección del EPI

Es el artículo 6 del *RD 1407/1992*, el que nos indica que esta cuestión debe desarrollarse así, marcándonos los tres primeros pasos al respecto:

- a. **Análisis y evaluación del riesgo.** Debe ser la empresa la que analice y evalúe el riesgo que hace necesaria la utilización de un EPI, pues no ha podido ser eliminado / aislado anteriormente. En esta evaluación que se hará especialmente compleja para el ámbito de la intervención en emergencias, debe prestarse especial atención a los niveles de prestación.
- b. **Análisis de las características que el EPI requiere.** En este punto, el empresario debe definir en conjunto, las características que le vamos a exigir al EPI para que nos permita realizar el trabajo de manera segura, pero a su vez adecuada.

- c. **Estudio comparativo de opciones comerciales.** Definidas las características de nuestro futuro EPI, sondearemos las posibilidades que nos ofrece el mercado con objeto de adquirir para su prueba y valoración aquellos EPI que mejor se adapten a las condiciones de uso que hemos establecido.
- d. **Participación del personal en la selección final.** Aunque la decisión y la responsabilidad recaen sobre el empresario, durante el proceso de selección se debe contar con la participación de la plantilla. Cada servicio tendrá aquí que articular esta participación como considere, pero siempre dejando cabida en ella a los Delegados de Prevención.

Frente a la problemática que supone la garantizar la compatibilidad de distintos EPI en intervenciones donde se materializan riesgos de distintas naturalezas, o la dificultad de garantizar confort y protección simultáneamente, se darán algunas situaciones para las que no existen soluciones técnicas que permitan resolver el problema, y deberán seleccionarse y utilizarse los EPI que mejor respuesta ofrezcan, hasta que el progreso de la técnica permita otras alternativas.

2.4.2 Información y formación previas a la entrega

El fabricante suministrará un folleto informativo de cada EPI con objeto de que cada persona integrante de la plantilla pueda conocer el equipo que recibirá. El folleto informativo del fabricante contendrá información escrita (al menos en castellano), sin ambigüedad y con una serie de contenidos que vienen predefinidos en la norma (norma que cumple, pictogramas y nivel de prestación, instrucciones y condiciones de uso, limitaciones, etc.).

Por su parte, el servicio de extinción de incendios y salvamentos debe facilitar las instrucciones y limitaciones en el uso de cada EPI, (basadas éstas en las del fabricante, conforme al artículo 41 de la LPRL) de forma que queden éstas accesibles permanentemente. Cuando fuera posible y se considere conveniente, puede especificarse alguna adaptación de estos documentos con los datos y cuestiones más relevantes para la persona trabajadora y su seguridad.

Previo al uso del equipo, se debe valorar la necesidad de realizar, o no, una formación, de forma que quede garantizada en todo caso que se cumple lo previsto en el artículo 19 de la LPRL. Así, cuando sea necesario porque el nuevo equipo introduce cambios sustanciales sobre el anterior, se debe llevar a cabo la citada formación con las siguientes características:

- Se diseñará – en cuanto a formato, contenido y duración – de acuerdo a la complejidad y del EPI en cuestión y siempre teniendo en cuenta la formación y experiencia previas del personal.
- Tendrá generalmente carácter previo al uso del equipo y se repetirá cuando varíen las condiciones o circunstancias que influyeron en su selección.
- Tendrán carácter teórico y/o práctico (a través de sesiones de entrenamiento o maniobras periódicas programadas por la empresa), pudiendo abordar en las prácticas aspectos como la colocación, uso correcto, retirada del EPI, detección de daños, deterioros y desgastes, etc.
- Será adecuada, completa, comprensible, comprendida y registrada.

2.4.3 Entrega y marcado

El Servicio pondrá a disposición de la plantilla, de forma gratuita, un EPI que debe ser adaptable o estar adaptado a cada persona (en lo que respecta a la talla, por ejemplo) y de acuerdo a las tareas relacionadas con su puesto de trabajo. Previo a la entrega puede ser conveniente que se marque

unívocamente la prenda entregada de forma que pueda garantizarse la trazabilidad de la prenda, así como la devolución a la persona portadora en caso de extravío, por ejemplo.

La persona destinataria, por su parte, debe recibir el EPI entregado y el documento de información correspondiente, dejando registro de ello.

2.4.4 Uso por parte de las personas usuarias de los EPI

La correcta utilización del EPI requiere del conocimiento del riesgo al que nos exponemos, de qué forma y cuánto nos protegen, sus limitaciones de uso y que riesgos añadidos presenta. El artículo 10 del RD 773/1997 establece nuestra obligación como personas trabajadoras, con arreglo a nuestra formación y siguiendo las instrucciones del servicio de:

- Utilizar y cuidar correctamente los Equipos de Protección Individual.
- Colocar el equipo en el lugar indicado después de su utilización.
- Informar a su superior jerárquico directo de cualquier daño, defecto o anomalía que pueda entrañar una pérdida de su eficacia protectora.

Además, a la hora de emplear un EPI debemos considerar las siguientes pautas generales:

- Las instrucciones de uso deben seguirse escrupulosamente previo conocimiento y entendimiento de las mismas, no debiendo utilizar el equipo para un fin distinto del que motivó su elección.
- No considerar las limitaciones de uso del EPI puede ponernos en situación de riesgo.
- Como norma general, el EPI debe ser utilizado durante todo el tiempo que la persona se vea expuesto al riesgo del que le protege. Este tiempo de uso podrá modificarse en función de diversos factores (gravedad del riesgo, tiempo o frecuencia de exposición, riesgos derivados de la propia utilización del equipo, etc.).
- La correcta colocación del EPI nos permitirá conseguir los máximos niveles de protección.
- En principio, los EPI están destinados a un uso personal. Si a determinados equipos se les da uso colectivo (vadeadores, neoprenos, trajes de apicultor, trajes NBQ, etc.), debe articularse la forma en que se garantice la higiene y la salubridad derivados de ese uso compartido.
- Los EPI no deben ser manipulados ni modificados por el usuario.
- Deben señalizarse aquellos lugares del centro habitual de trabajo donde el uso del EPI pudiera ser obligatorio. En este sentido, existen una serie de señales, previstas en el RD 485/1997, que indican esta cuestión:



Figura 2. Señalización de la obligación de usos de EPI. Fuente: RD 485/1997

Además de lo anterior, como norma general el EPI debe quedar en custodia de la empresa y ser trasladado por ésta cuando sea necesario, tal y como se desprende del artículo 10 del RD 773/1997. Si se acordara, en determinadas circunstancias, el transporte del EPI por parte de la persona usuaria puede hacerse siempre que esta cuestión no le suponga un coste adicional ni una situación de inseguridad, facilitando los medios para que el equipo quede embalado adecuadamente.

2.4.5 Verificación del equipo elegido

Tal y como indica el artículo 6.2 del RD 1407/1992, el empresario deberá verificar la conformidad del equipo elegido en función del resultado de las actuaciones desarrolladas. Así, tendrá que confirmarse periódica y constantemente que el EPI elegido está cumpliendo la función para la que fue seleccionado. Esto puede llevarse a cabo mediante un contacto con el personal que lo utiliza, o a través del estudio de los incidentes y accidentes que pudieran haberse producido y donde el citado EPI estuviera involucrado.

2.4.6 Limpieza por parte de las personas usuarias de los EPI

La limpieza general de los EPI se regula por la norma EN ISO 3758 (sobre Textiles), que aplicará siempre que no se haya establecido nada distinto por el fabricante y cuando la prenda pueda ser sometida a ciclos de limpieza sin que se alteren sus propiedades protectoras (según la NTP769 del INSST). Así, el fabricante usará los símbolos de limpieza normalizados, algunos de los más relevantes son los siguientes:

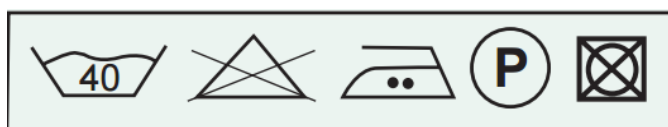


Figura 3. Símbolos principales de limpieza de textiles. Fuente: EN ISO 3758

De izquierda a derecha, significan lo siguiente:

- Lavado a mano o en máquina a la temperatura máxima de XX °C (en este caso, 40°C).

- No utilizar lejías, cloros u otros elementos similares para blanquear.
- Planchar a temperatura máxima de 150 °C (temperatura media):
 - Si aparece sólo un punto dentro de la plancha, quiere decir 110 °C (temperatura baja)
 - Si aparecen tres puntos dentro de la plancha, quiere decir 200 °C (temperatura alta)
 - Si aparece la plancha tachada, indica que no debe plancharse.
- El círculo indica limpiezas espaciales de forma que:
 - Cuando no tiene nada dentro, permite la limpieza en seco.
 - Si tiene dentro una “P”, permite limpieza con percloroetileno, disolventes fluorados y otras esencias minerales.
 - Si tiene dentro una “F”, permite limpieza sólo con esencias minerales.
 - Si el círculo aparece tachado, quiere decir que no admite limpieza en seco.
- El círculo tachado dentro de un cuadrado indica que no se puede utilizar secadora de tambor rotativo.

2.4.7 Mantenimiento y retirada

El servicio de extinción de incendios y salvamentos podrá establecer, cuando sea necesario, un procedimiento de mantenimiento en el que se detalle en qué consiste el mantenimiento (limpieza, desinfección, inspección periódica, condiciones de almacenamiento, reparación o sustitución de piezas, etc.), cómo se efectúa y por quién es realizado, de acuerdo con las instrucciones del fabricante y la legislación específica que pudiera existir, en su caso.

Como norma general debemos considerar:

- El mantenimiento periódico que se realiza a determinados equipos por personal especializado (y de acuerdo con las instrucciones del fabricante) se efectuará en base a las condiciones establecidas entre el Servicio y la empresa mantenedora.
- La persona trabajadora deberá realizar y colaborar con las tareas de mantenimiento, de acuerdo con su capacidad y a lo que estuviera establecido. Esta cuestión puede requerir cierta formación previa que el empresario tendrá que haber impartido al personal.
- Es obligación del usuario la limpieza y el cuidado correcto de los EPI y vestuario (de acuerdo con las instrucciones del fabricante), para que se encuentren en perfecto estado de conservación, y de esta manera mantengan su eficacia protectora, ofreciendo a la vez una buena imagen corporativa.
- Los trabajos de limpieza sobre EPI que requieran un tratamiento específico, serán efectuados por empresas especializadas (existe legislación específica que en ocasiones determina explícitamente las condiciones de lavado, como por ejemplo la UNE-EN23758 o el RD 664/1997 para la ropa de protección afectada por determinados agentes biológicos).
- La persona trabajadora debe informar inmediatamente cualquier anomalía que entienda pueda suponer una merma de la función protectora del equipo.
- Si la persona dispone de EPI desechables o de un solo uso, no deberá reutilizarlo tras su uso.

- Las modificaciones o reparaciones de los EPI se ajustarán a las permitidas por el fabricante.
- En caso de ser posible efectuar la sustitución de piezas por parte del personal del parque, se garantizará el uso de los repuestos previstos por el fabricante.
- En caso de que el fabricante indique la caducidad del equipo y siempre que no se recertifique prolongando la vida útil inicialmente prevista, tendrá que ser retirado (independientemente de que haya sido usado o no).
- Una vez que el equipo está en uso, la caducidad dependerá del estado en que se encuentre el equipo de forma que pueda ser retirado sin haber alcanzado su caducidad.
- Cuando un EPI sea retirado se tomarán las medidas necesarias que impidan su reutilización para evitar accidentes (corte de arneses caducados, o retirada del grifo en las botellas de aire no aptas, por ejemplo).

BIBLIOGRAFÍA

De la Herrán Souto, A., Vieitez Martín, J.A. (2025). *Prevención de Riesgos Laborales y Equipos de Protección Individual*. CBCM.

Guía técnica para la utilización por los trabajadores de equipos de protección individual (INSST).

Ley 21/1992, de 16 de julio, de Industria

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

Real Decreto 138/2000, de 4 de febrero, por el que se aprueba el Reglamento de Organización y Funcionamiento de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social

Real Decreto 171/2004, de 30 de enero, por el que se desarrolla el artículo 24 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, en materia de coordinación de actividades empresariales

Real Decreto 39/1997, de 17 de enero, por el que se aprueba el Reglamento de los Servicios de Prevención

Real Decreto 1407/1992, de 20 de noviembre, por el que se regulan las condiciones para la comercialización y libre circulación intracomunitaria de los equipos de protección individual

Real Decreto 773/1997, de 30 de mayo, sobre disposiciones mínimas de seguridad y salud relativas a la utilización por los trabajadores de equipos de protección individual