

## SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

### BÉLGICA

#### **PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES: ¿QUÉ DEBE SABER EL EMPRESARIO BELGA? (I)<sup>17</sup>**

---

##### **Aproximación al concepto de prevención de riesgos laborales**

###### **a. ¿Qué se entiende por prevención de riesgos laborales?**

En el derecho belga, la prevención de riesgos laborales hace referencia al conjunto de factores relativos a las condiciones en las que se realiza el trabajo. Estos factores son: la seguridad en el trabajo, la protección de la salud del trabajador, la carga psicosocial ocasionada por el trabajo, la ergonomía, la higiene industrial y las condiciones del lugar de trabajo.

###### **b. ¿Cuál es la norma más importante sobre prevención de riesgos laborales?**

La norma fundamental es la Ley de 4 de agosto de 1996, que se completa con alrededor de un centenar de reales decretos.

###### **c. ¿La prevención de riesgos laborales es una materia que afecta a todos?**

La responsabilidad en la aplicación de las medidas de prevención de riesgos laborales incumbe principalmente al empleador, pero también a la estructura jerárquica de la empresa (mandos) y a los propios trabajadores. La participación de los trabajadores en esta materia no sólo se realiza a título individual, conforme a la formación y a las instrucciones recibidas de su empleador, sino que también se manifiesta a través de los comités para la prevención y la protección en el trabajo (C.P.P.T.), cuyos miembros son elegidos con ocasión de las elecciones sindicales.

###### **d. ¿A qué trabajadores afecta la prevención de riesgos laborales y a qué lugares de trabajo se refiere?**

La prevención de riesgos laborales es aplicable, en primer lugar, a los trabajadores en sentido estricto, es decir, a las personas vinculadas a un empleador del sector privado a través de un contrato de trabajo. No obstante, el campo de aplicación de la ley se extiende también a otros colectivos: los trabajadores de la función pública, las personas que realizan cursos de formación profesional en los que se incluye la ejecución de una actividad laboral como parte integrante de aquéllos, las personas que han suscrito un contrato de aprendizaje, las personas que realizan prácticas en empresas y los estudiantes cuyos programas de estudios incluyen la realización de una actividad laboral.

De otra parte, el concepto de lugar de trabajo es definido por la Ley de 4 de agosto de 1996 de manera amplia: todo lugar en el que se realiza un trabajo, ya sea en un centro de trabajo o fuera de él, se encuentre en un espacio abierto o cerrado.

---

<sup>17</sup> Fte: REVISTA ORIENTATIONS - Nº 2. Año 2014

e. ¿De qué manera afecta la prevención de riesgos laborales a terceros que prestan servicios en el mismo lugar de trabajo?

La normativa sobre prevención de riesgos laborales no sólo se extiende al empleador y a sus trabajadores. También se aplica a las empresas contratistas o subcontratistas que prestan servicios con sus propios trabajadores en el centro de trabajo de la empresa principal, así como a los contratistas o subcontratistas que tengan la condición de trabajadores autónomos. El objetivo perseguido por la norma a este respecto consiste en tener en cuenta en todo momento los riesgos específicos que estos terceros pueden originar a los trabajadores de la empresa principal o que pueden afectarles a ellos mismos. A estos efectos, la ley establece diversas obligaciones de intercambio de información, de colaboración y de coordinación entre todas las partes presentes en los lugares de trabajo, así como un sistema mediante el cual la empresa principal puede exigir el cumplimiento estricto de sus obligaciones a las empresas contratistas.

Por lo que se refiere a los trabajadores de las empresas de trabajo temporal, la empresa usuaria es responsable de que el trabajo realizado por aquéllos se ejecute con el mismo nivel de protección que el aplicable a sus propios trabajadores.

f. ¿Cómo poner en marcha un sistema dinámico de gestión de riesgos?

La puesta en marcha de un sistema dinámico de gestión de riesgos constituye una obligación empresarial. Su objetivo consiste en facilitar la planificación de la prevención y la aplicación de la política relativa a la seguridad y salud de los trabajadores en la ejecución de su trabajo. Para alcanzar este objetivo, el sistema se compone de los siguientes elementos:

- La elaboración de la política mediante la cual el empleador establece los objetivos a alcanzar y los medios para su consecución
- La programación de la política en la que se determinan los métodos aplicables, las misiones, las obligaciones de todas las personas que trabajan en la empresa, etc.
- La aplicación de la política en la que se establecen las responsabilidades específicas de todas las personas de la empresa
- La evaluación de la política

La normativa sobre prevención de riesgos laborales también impone al empresario la obligación de realizar un análisis de los riesgos existentes y de las medidas de prevención adecuadas. Este análisis debe realizarse en el conjunto de la empresa, por cada grupo de puestos de trabajo o funciones y a nivel de cada puesto de trabajo. Se compone de los siguientes elementos: a) la identificación de los peligros derivados de la realización del trabajo; b) la definición y la determinación de los riesgos existentes en la realización del trabajo; y c) la evaluación de los riesgos para la seguridad y la salud de los trabajadores.

g. ¿Qué medidas de prevención debe adoptar el empleador?

El empresario debe adoptar las medidas de prevención necesarias en función del análisis de los riesgos existentes de acuerdo con el orden siguiente:

- Medidas de prevención cuyo objetivo es evitar los riesgos
- Medidas de prevención cuyo objetivo es evitar daños a las personas
- Medidas de prevención cuyo objetivo es limitar daños a las personas

Las medidas de prevención guardan relación con los siguientes aspectos:

- La organización empresarial

- El acondicionamiento del lugar de trabajo
- El diseño y adaptación del puesto de trabajo
- La elección y la utilización de los equipos de trabajo
- La protección contra los riesgos derivados de agentes químicos, biológicos y físicos
- La elección y utilización de los medios de protección colectiva e individual y de la ropa de trabajo
- La señalización interior del centro de trabajo
- La supervisión de la salud de los trabajadores
- La carga psicosocial ocasionada por el trabajo
- La competencia, la formación y la información a los trabajadores
- La coordinación de funciones en el lugar de trabajo
- Los procedimientos de actuación en caso de urgencia, incluyendo los primeros auxilios, la lucha contra incendios y la evacuación de los lugares de trabajo

#### h. ¿Qué debe incluir el empresario en el plan general de prevención y en el plan de acción anual?

El empresario debe elaborar un plan general de prevención de cinco años de duración. En este plan deben incluirse todas las actividades programadas de prevención que deben aplicarse en la empresa, teniéndose en cuenta su tamaño y la naturaleza de los riesgos derivados de las actividades realizadas en la misma. El plan general de prevención debe constar por escrito. Su contenido es el siguiente:

- Los resultados de la identificación de los peligros y la definición, determinación y evaluación de los riesgos
- Las medidas de prevención que deben adoptarse
- Los objetivos prioritarios que deben alcanzarse
- Las actividades que deben realizarse para cumplir estos objetivos
- Los medios organizativos, materiales y financieros disponibles
- Las misiones, obligaciones y medios de todas las personas
- La forma de adaptación del plan global de prevención en el supuesto de un cambio de las circunstancias tenidas en cuenta para su elaboración
- Los criterios de evaluación de la política de prevención de riesgos laborales
- 

Asimismo, el empresario debe redactar un plan de acción anual sobre la base del contenido del plan global de prevención mencionado. El plan de acción anual debe determinar:

- Los objetivos prioritarios anuales en el marco de la política de prevención
- Los medios y métodos para conseguir dichos objetivos prioritarios
- Las misiones, obligaciones y medios de todas las personas
- Las adaptaciones que deben incluirse en el plan general de prevención como consecuencia de cambios sobrevenidos, de accidentes ocurridos, del informe anual del servicio interno de prevención y protección en el trabajo, etc.

### La aplicación de la política de prevención de riesgos laborales

#### a. ¿Cómo debe organizar el empleador el servicio de prevención interno?

El empresario tiene la obligación de constituir un servicio de prevención interno de naturaleza multidisciplinar. Sus competencias se extienden a las siguientes materias: seguridad laboral, medicina del trabajo, ergonomía, higiene industrial y aspectos psicosociales del trabajo. Si el servicio de prevención interno no puede hacer frente por sí

mismo a la totalidad de las anteriores competencias, el empleador debe contratar adicionalmente los servicios de un servicio de prevención externo.

**b. ¿Cómo se organizan las relaciones entre el servicio de prevención interno y el servicio de prevención externo?**

Las relaciones entre ambos servicios se basan en el principio de colaboración. Cada vez que se solicitan prestaciones de un servicio externo, el servicio de prevención interno debe realizar las siguientes funciones: a) organizar la colaboración y asegurar la coordinación con el servicio externo facilitándole todas las informaciones necesarias para el desarrollo de su actividad; c) colaborar con el servicio de prevención externo en la realización del mapa de riesgos, en el análisis de las causas de los accidentes, etc.; d) colaborar con el servicio de prevención externo en la adopción de las medidas de prevención derivadas del mapa de riesgos; y e) participar en la elaboración de los procedimientos a seguir en casos de riesgo grave e inminente, en la organización de los primeros auxilios y de los servicios de urgencia.

**c. ¿Cómo funciona el servicio interno de prevención y de protección en el trabajo cuando el empleador tiene varios centros de trabajo?**

La Ley de 4 de agosto de 1996 regula esta situación de la siguiente forma:

- Si la empresa dispone de un solo centro de trabajo, se debe constituir un solo servicio de prevención interno.
- Si la empresa dispone de varios centros de trabajo en cada uno de los cuales prestan servicios un número de trabajadores insuficiente para constituir un C.P.P.T. (comité de prevención y prevención en el trabajo<sup>18</sup>), sólo se debe constituir un servicio de prevención interno para todos ellos.
- Si la empresa dispone de varios centros de trabajo en los que se debe constituir un C.P.P.T. en función del número de trabajadores ocupados en cada uno, se debe constituir un solo servicio de prevención interno para todos ellos, pero dentro de él se creará una sección individual por cada centro de trabajo en los que exista un C.P.P.T. independiente.
- Si en el mismo centro de trabajo prestan servicios varias empresas, se debe crear un solo servicio de prevención interno.

**d. ¿Cómo se designa, se separa de sus funciones y se despide a los miembros del servicio de prevención interno?**

El empresario designa a los miembros del servicio de prevención interno tras solicitar y recibir informe del C.P.P.T. En el caso de los miembros encargados de los riesgos psicosociales, el nombramiento debe contar con el acuerdo unánime de los representantes de los trabajadores en el seno del C.P.P.T.

El empresario no puede despedir al miembro del servicio de prevención o separarle de sus funciones salvo que concurran motivos ajenos a su independencia o que pongan de manifiesto su incompetencia en el ejercicio de sus funciones. Aún así, el empresario debe respetar una serie de reglas muy estrictas para tomar alguna de las decisiones anteriores.

**e. ¿Qué condiciones deben cumplir los miembros del servicio de prevención en materia de formación y reciclaje?**

El nivel de formación exigido está en función del tamaño y de la actividad específica de la empresa. Con carácter general, todos los miembros del servicio de prevención deben

---

<sup>18</sup> El C.P.P.T. debe constituirse en los centros de trabajo que ocupen 50 o más trabajadores  
*Actualidad Internacional Sociolaboral nº 178*

disponer de conocimientos suficientes de la legislación sobre prevención de riesgos laborales y de conocimientos técnicos y científicos para el ejercicio de su actividad. Estos conocimientos, que deben ser objeto de actualización, se refieren a:

- Las técnicas relativas al análisis de los riesgos laborales
- La coordinación de las actividades de prevención en el seno del servicio interno, entre el servicio interno y externo y con las empresas externas que realizan actividades en el centro de trabajo
- Las medidas relativas a la higiene en el centro de trabajo
- La organización de los primeros auxilios y la atención de urgencia a las víctimas de accidentes de trabajo, así como las medidas que deben adoptarse en caso de riesgo grave e inminente

f. [¿Cuál es el papel de la estructura jerárquica?](#)

Los miembros de la estructura jerárquica de la empresa (personal directivo y mandos) deben aplicar en su ámbito de competencia la política empresarial sobre prevención de riesgos laborales cumpliendo las siguientes funciones:

- Formular propuestas y recomendaciones en el marco del sistema dinámico de gestión de los riesgos laborales
- Investigar los accidentes y los incidentes de trabajo y proponer medidas adecuadas para evitarlos en el futuro
- Ejercen un control efectivo del estado y uso de los equipos de trabajo, de los medios de protección individual y colectiva, etc. con el fin de detectar defectos y proponer medidas correctoras
- Controlar que el reparto de trabajo se realiza teniendo en cuenta que los trabajadores disponen de las competencias necesarias para su realización y que han recibido la formación e instrucciones adecuadas
- Vigilar el respeto a las instrucciones sobre prevención de riesgos laborales facilitadas a los trabajadores para la realización de su trabajo
- Asegurarse de que los trabajadores comprenden y ejecutan correctamente las instrucciones recibidas sobre prevención de riesgos laborales
- Organizar la acogida de los nuevos trabajadores y designar a otro trabajador con experiencia en la empresa para su acompañamiento

g. [¿Qué papel juegan los trabajadores?](#)

En el marco del cumplimiento leal de las obligaciones derivadas de su contrato de trabajo, los trabajadores deben colaborar con el empleador y los delegados de prevención en la puesta en práctica de la política de prevención de riesgos laborales en el seno de la empresa. A este fin, están obligados a respetar los procedimientos y las instrucciones recibidas del empleador y a participar activamente en la formación que les sea facilitada. En el ámbito del acoso laboral, la ley impone tres obligaciones específicas: participar activamente en la política de prevención a este respecto, abstenerse de la comisión de todo acto de violencia o de acoso y abstenerse de un uso abusivo del procedimiento de denuncias en esta materia.

h. [¿Cómo informar y formar a los trabajadores?](#)

El empresario debe facilitar a sus trabajadores la información necesaria sobre el contenido de su trabajo, los riesgos que se derivan de él y las medidas que deben adoptar para prevenirlos o limitarlos. Esta información debe facilitarse en el momento inicial de la contratación del trabajo y cada vez que se considere necesario para la protección de su bienestar y salud laboral.

Por lo que se refiere a la formación, el empresario debe establecer un programa de formación sobre prevención de riesgos laborales que se enmarca en el plan global de prevención. La formación debe ser suficiente y adecuada al puesto de trabajo y función. Además, debe facilitarse en diversas situaciones: en el momento de la contratación, con ocasión de un cambio de funciones, con motivo de la introducción de nuevos equipos de trabajo o de cambios en los mismos y con ocasión de la introducción de nuevas tecnologías. La formación, que debe ser continua, tiene que tener en cuenta la evolución de los riesgos y la aparición de riesgos nuevos.