Un trabajador accede a un puesto en la administración pública (grupo C1) mediante oposición. Tres años después, se le asignan funciones de mayor peligrosidad relacionadas con el manejo de maquinaria en mal estado, sin recibir formación preventiva específica. Como resultado, sufre un accidente laboral.

1. ¿Cuál es el procedimiento de acceso a la administración pública para un puesto del grupo C1?

- **A)** Por libre designación.
- **B)** Por oposición, concurso-oposición o concurso, según el artículo 61 del TREBEP.
- **C)** Por recomendación del superior inmediato.
- **D)** Por contratación directa.

¿En qué situación administrativa se encuentra el trabajador tras asumir las nuevas funciones de peligrosidad?

- **A)** Situación de servicios en el extranjero.
- **B)** En comisión de servicios por interés organizativo.
- **C)** Situación de servicio activo.
- **D)** En excedencia voluntaria.

¿Quién es responsable de garantizar la seguridad y salud del trabajador en su puesto de trabajo?

- **A)** El trabajador, exclusivamente.
- **B)** El responsable del servicio, según la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, artículo 14.
- **C)** El empresario o administración empleadora.
- **D)** Nadie, si es un accidente fortuito.

4. ¿Qué debe incluirse en la evaluación de riesgos realizada por la administración para este tipo de funciones?

- **A)** Solo los riesgos generales del centro.
- **B)** Los riesgos específicos del equipo defectuoso y condiciones de trabajo, artículo 16 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.
- **C)** Los riesgos de otros trabajadores relacionados.
- **D)** No es necesaria una evaluación para funciones temporales.

. ¿Qué medidas debe adoptar la administración antes de asignar funciones peligrosas al trabajador?

- **A)** Realizar controles médicos obligatorios.
- **B)** Facilitar formación adecuada y actualizar la evaluación de riesgos, artículo 19 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.
- **C)** Ofrecer un seguro médico privado.
- **D)** Ninguna medida adicional, ya que es responsabilidad del trabajador.

¿Qué acción puede emprender el trabajador tras el accidente por un equipo defectuoso?

- **A)** Solicitar la reparación de daños por incumplimiento de prevención (artículo 14 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales).
- **B)** Pedir la renuncia a su puesto sin consecuencias legales.
- **C)** Iniciar una demanda penal.
- **D)** Exigir un cambio de puesto de forma inmediata.

7. ¿Quién debe asumir la responsabilidad por el equipo defectuoso?

- **A)** El superior inmediato del trabajador.
- **B)** El técnico de prevención.
- **C)** La administración empleadora, artículo 14 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.
- **D)** El propio trabajador por usarlo sin revisarlo.

¿Qué situación administrativa podría solicitar el trabajador tras el accidente?

- **A)** Excedencia por interés particular.
- **B)** Incapacidad temporal por contingencia laboral, artículo 89 del TREBEP.
- **C)** Suspensión voluntaria del contrato.
- **D)** Permiso sin sueldo.

9. ¿Qué obligaciones tiene la administración respecto a la formación del trabajador en sus nuevas funciones?

- **A)** Ninguna, si el trabajador tiene experiencia previa.
- **B)** Proporcionar formación teórica y práctica adecuada, artículo 19 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.
- **C)** Delegar la formación en una empresa externa sin supervisión.
- **D)** Exigir que el trabajador se forme por su cuenta.

¿Qué procedimiento debe seguirse para investigar el accidente laboral?

- **A)** Una auditoría interna de la administración sin obligación de informar al trabajador.
- **B)** La administración debe investigar las causas del accidente, artículo 16 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.
- **C)** Solicitar al trabajador un informe sobre el accidente.
- **D)** No es necesario investigar si es un caso aislado.

Vigilancia de la salud

1. El empresario garantizara a los trabajadores a su servicio la vigilancia periodica de su estado de salud en funcion de los riesgos inherentes al trabajo

Esta vigilancia solo podra llevarse a cabo cuando :

1. Consentimiento del trabajador
2. Carácter voluntario → cuando sea imprescindible para evaluar los efectos de las condiciones laborales, verificar riesgos para el propio trabajador, terceros, o por disposición legal relacionada con riesgos específicos o actividades peligrosas, previa consulta a los representantes de los trabajadores.

optar por la realizacion de aquellos reconocimientos o pruebas que causen las menores molestias al trabajador y que sean proporcionales al riesgo. → Se realizaár en todo caso

Las medidas de vigilancia y control de la salud de los trabajadores → respetando siempre el derecho a la intimidad y a la dignidad de la persona del trabajador y la confidencialidad de toda la informacion relacionada con su estado de salud.

Los datos relativos a la vigilancia de la salud de los trabajadores no podran ser usados con fines discriminatorios ni en perjuicio del trabajado.

¿Quiénes pueden acceder a la información médica personal de los trabajadores sin su consentimiento expreso?

A) El empresario y el personal médico autorizado.
B) Solo el personal médico y las autoridades sanitarias encargadas de la vigilancia de la salud.
C) Los representantes de los trabajadores y el empresario.
D) Cualquier supervisor con responsabilidades en la empresa.

seran informados de las conclusiones que se deriven de los reconocimientos efectuados en relacion con la aptitud del trabajador para el desempeno del puesto de trabajo o con la necesidad de introducir o mejorar las medidas de proteccion y prevencion

↕

el empresario y las personas u organos con responsabilidades en materia de prevencion

↓

a fin de que puedan desarrollar correctamente sus funciones en materia preventiva.

Cuando los riesgos laborales lo requieran, la vigilancia periódica de la salud de los trabajadores deberá extenderse tras la finalización de la relación laboral, según lo establecido reglamentariamente.

Las medidas de vigilancia y control de la salud de los trabajadores → se llevaran a cabo por personal sanitario con competencia tecnica, formacion y capacidad acreditada.

¿En qué casos puede realizarse la vigilancia de la salud de un trabajador sin su consentimiento?

A) Solo si el trabajador lo solicita explícitamente.
B) Cuando sea necesario evaluar los efectos de las condiciones laborales, verificar riesgos para el trabajador o terceros, o por disposición legal en actividades peligrosas, previa consulta a los representantes.
C) En cualquier situación que lo considere el empresario.
D) Cuando el trabajador firme un contrato que incluya la obligación de vigilancia médica

1. **Documentos obligatorios:**
   - Plan de prevención de riesgos laborales.
   - Evaluación de riesgos y resultados de controles periódicos.
   - Planificación de actividades preventivas, incluyendo medidas y materiales de protección.
   - Controles de salud realizados a los trabajadores y sus conclusiones.
   - Practica de los controles del estado de salud de los trabajadores
   -
   - Relación de accidentes laborales y enfermedades profesionales que causen incapacidad superior a un día, junto con las notificaciones reglamentarias.

¿A quién debe notificar el empresario los daños para la salud de los trabajadores derivados del desarrollo de su trabajo?

A) Solo al trabajador afectado.
B) A los representantes sindicales.
C) A la autoridad laboral, por escrito y conforme al procedimiento reglamentario.
D) A los compañeros del trabajador afectado.

Quiénes deben tener acceso a la documentación sobre la prevención de riesgos laborales elaborada por el empresario?

A) Exclusivamente los trabajadores de la empresa.
B) Solo la autoridad laboral.
C) Las autoridades sanitarias, para cumplir con lo dispuesto en la normativa sanitaria.
D) El público en general, mediante solicitudes formales.

1. Cuando en un mismo centro de trabajo desarrollen actividades trabajadores de dos o mas empresas, estas deberan cooperar en la aplicacion de la normativa sobre prevencion de riesgos laborales. A tal fin, estableceran los medios de coordinacion que sean necesarios en cuanto a la proteccion y prevencion de riesgos laborales y la informacion sobre los mismos a sus respectivos trabajadores, en los terminos previstos en el apartado 1 del artıculo 18 de esta Ley.(informacion, consulta y participación de los trabajadores)

El empresario titular del centro de trabajo adoptara las medidas necesarias para que aquellos otros empresarios que desarrollen actividades en su centro de trabajo reciban la informacion y las instrucciones adecuadas, en relacion con los riesgos existentes en el centro de trabajo y con las medidas de proteccion y prevencion correspondientes, ası como sobre las medidas de emergencia a aplicar, para su traslado a sus respectivos trabajador

Las empresas que contraten o subcontraten con otras la realizacion de obras o servicios correspondientes a la propia actividad de aquellas y que se desarrollen en sus propios centros de trabajo deberan vigilar el cumplimiento por dichos contratistas y subcontratistas de la normativa de prevencion de riesgos laborales.

Las obligaciones consignadas en el ultimo parrafo del apartado 1 del artıculo 41 de esta Ley seran tambien de aplicacion, respecto de las operaciones contratadas, en los supuestos en que los trabajadores de la empresa contratista o subcontratista no presten servicios en los centros de trabajo de la empresa principal, siempre que tales trabajadores deban operar con maquinaria, equipos, productos, materias primas o utiles proporcionados por la empresa principal.

Protección de la maternidad

a. **Evaluación de riesgos:** Se deben identificar los riesgos laborales para trabajadoras embarazadas o en lactancia, considerando agentes, procedimientos o condiciones que puedan afectar su salud o la del feto. Si existen riesgos, el empresario debe adaptarlos, incluyendo cambios en condiciones o tiempos de trabajo, evitando tareas nocturnas o a turnos si es necesario.

Punto clave determinar:

naturaleza,
el grado y
a duracion de la exposicion de las trabajadoras en situacion de embarazo o parto

a. **Cambio de puesto:** Si no es posible eliminar los riesgos mediante adaptaciones, la trabajadora será asignada a otro puesto compatible con su estado, previa certificación médica y consulta con los representantes. Este cambio debe respetar las normas de movilidad funcional y mantener las retribuciones del puesto original, incluso si el nuevo puesto pertenece a otra categoría.

a. **Suspensión del contrato:** Si no es viable el cambio de puesto, se podrá suspender el contrato por riesgo durante el embarazo, garantizando la protección de la trabajadora y del feto mientras dure la situación de riesgo.

a. Las medidas de protección para trabajadoras embarazadas o en lactancia también se aplican durante el período de lactancia natural si existen riesgos para la salud de la madre o el hijo, certificados por los servicios médicos competentes. Si no es posible adaptar el puesto de trabajo, la trabajadora podrá pasar a la suspensión del contrato por riesgo durante la lactancia de hijos menores de nueve meses.

a. Las trabajadoras embarazadas tienen derecho a ausentarse del trabajo con remuneración para exámenes prenatales y preparación al parto, siempre que avisen al empresario y justifiquen la necesidad de realizarlos en horario laboral.

Situación:
Ana es una trabajadora en una empresa del sector químico, que desempeña tareas relacionadas con el manejo de productos químicos potencialmente peligrosos. Ana informa a la empresa que está embarazada, y solicita medidas preventivas para proteger su salud y la del feto. Durante la evaluación de riesgos, se identifican condiciones laborales que podrían afectar su embarazo. La empresa debe actuar en consecuencia.

a. **¿Qué debe incluir la evaluación de riesgos en el caso de Ana según la Ley de Prevención de Riesgos Laborales?**

- A) Solo los riesgos generales del trabajo.
- B) La naturaleza, grado y duración de la exposición a agentes que puedan afectar la salud de Ana y del feto.
- C) Los riesgos laborales de otros trabajadores en la misma área.
- D) Solo las condiciones físicas del puesto de trabajo

a. **¿Qué medidas debe tomar el empresario si se detectan riesgos para el embarazo?**
- A) Adaptar las condiciones o el tiempo de trabajo para evitar la exposición a los riesgos.
- B) Reducir la jornada laboral sin justificar el motivo.
- C) Dejar a Ana en el mismo puesto, pero exigiendo menos carga laboral.
- D) Esperar a que Ana solicite un cambio.

a. **¿Qué ocurre si no es posible adaptar las condiciones del puesto de Ana?**
- A) Ana continuará en su puesto y asumirá los riesgos.
- B) Ana será asignada a un puesto compatible con su estado, previa certificación médica.
- C) Ana será enviada a su casa sin remuneración.
- D) Se le reducirá el salario mientras dure el cambio.

a. **¿Qué derechos mantiene Ana si es trasladada a un puesto de distinta categoría?**
- A) Solo conserva su puesto original después del embarazo.
- B) Conservará el conjunto de retribuciones de su puesto de origen.
- C) Pierde los derechos económicos de su puesto de origen.
- D) Debe aceptar una reducción salarial proporcional.

a. **¿Qué procede si no existe un puesto compatible con el estado de Ana?**
- A) Se suspende su contrato por riesgo durante el embarazo.
- B) Ana deberá seguir trabajando, asumiendo los riesgos.
- C) Ana será despedida temporalmente hasta después del parto.
- D) Se le reducirá la jornada sin salario.

a. **¿Qué sucede si Ana solicita el mismo tratamiento durante el período de lactancia natural?**
- A) Solo se aplica si está en riesgo evidente.
- B) Se aplican las mismas medidas previstas durante el embarazo si hay riesgos certificados.
- C) No se toman medidas adicionales tras el parto.
- D) La empresa no tiene obligación de actuar.

a. **¿Qué derechos tiene Ana para realizar exámenes prenatales?**
- A) Puede ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, previo aviso y justificación.
- B) Debe realizarlos fuera del horario laboral sin remuneración.
- C) Puede realizar los exámenes durante el horario laboral sin necesidad de justificar.
- D) No tiene derecho a ausentarse del trabajo.