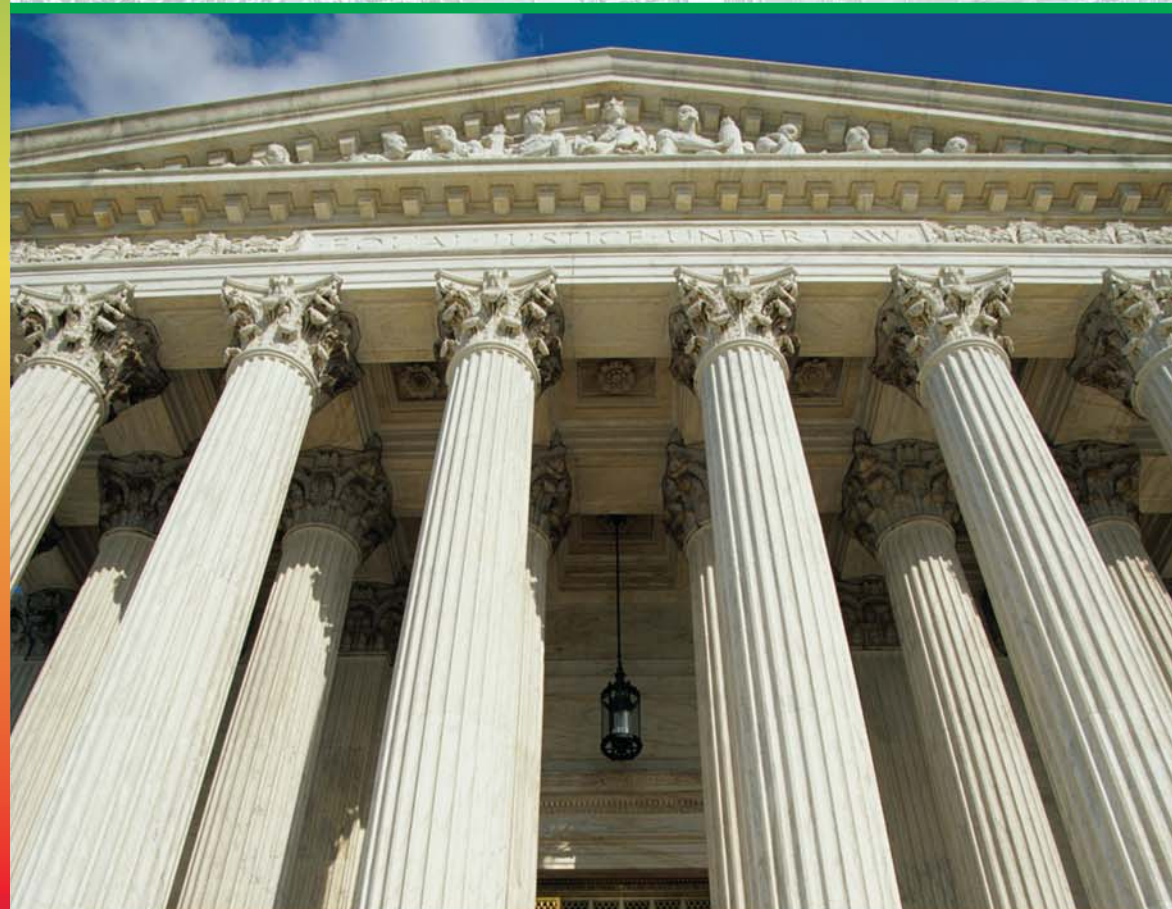




**Fraternidad**  
Muprespa

Mutua de Accidentes de Trabajo y Enfermedades  
Profesionales de la Seguridad Social Nº 275

# *Seguridad y Salud en mi Trabajo*



## *Legislación Básica en Prevención de Riesgos Laborales*



**Fraternidad**  
Muprespa

Mutua de Accidentes de Trabajo y Enfermedades  
Profesionales de la Seguridad Social Nº 275



# SEGURIDAD Y SALUD EN MI TRABAJO

---

## MANUAL DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES

### LEGISLACIÓN BÁSICA EN PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES



**Fraternidad**  
Muprespa

Mutua de Accidentes de Trabajo y Enfermedades  
Profesionales de la Seguridad Social N° 275



© FRATERNIDAD - MUPRESPA

Reservados todos los derechos  
Depósito Legal: M-33185-2004  
Imprime: GSM Impresores, S.A.  
General Ricardos, 13 · 28019 Madrid  
Tel.: 914 725 897 - Fax: 914 722 768

# INDICE GENERAL

---

1

## **NORMATIVA Y REGLAMENTACIÓN**

(PÁGS.7 - 32)

2

## **ORGANIZACIÓN DE LA PREVENCIÓN EN LA EMPRESA**

(PÁGS. 33 - 58)

3

## **RESPONSABILIDADES Y SANCIONES**

(PÁGS. 59 - 80)

4

## **CUESTIONARIO DE EVALUACIÓN**

(PÁGS. 81 - 86)



# INTRODUCCIÓN

La prevención de riesgos laborales debe integrarse en las actividades habituales de la empresa. Al igual que existen sistemas para gestionar la producción, las compras, las ventas o el personal, debe existir un sistema de gestión de la prevención de riesgos laborales que permita el empresario:

- *Cumplir sus obligaciones legales.*
- *Evitar los elevados costes asociados a la falta de prevención.*
- *Proteger la integridad física y la salud de sus trabajadores.*

La primera unidad didáctica resume las principales normas legales que deben ser de aplicación con objeto de evitar los daños a la integridad física y a la salud de los trabajadores. La Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales (en adelante LPRL) supone un nuevo enfoque normativo, actualizando regulaciones desfasadas y adecuando la legislación española a la legislación comunitaria sobre seguridad y salud en el trabajo. Su posterior desarrollo reglamentario y la reforma de la Ley 54/2003 del marco normativo completa algunos aspectos de dicha Ley.

Para organizar la prevención de riesgos laborales en la empresa, el empresario puede optar por una o varias de las fórmulas que establece el Reglamento de los Servicios de Prevención (en adelante RSP), en función del tamaño de la plantilla y de los riesgos asociados a las actividades que desarrolla. Por otra parte, existen otros dos instrumentos fundamentales encargados de la prevención en la empresa: los Delegados de Prevención y el Comité de Seguridad y Salud. La segunda unidad didáctica resume las funciones que en materia de seguridad y salud laboral tienen dichos instrumentos.

La tercera unidad didáctica se refiere a las responsabilidades derivadas del incumplimiento de las obligaciones que la Ley y su desarrollo reglamentario plantean.



# UNIDAD DIDÁCTICA **1**

## **NORMATIVA Y REGLAMENTACIÓN**





# NORMATIVA Y REGLAMENTACIÓN

---

## Í N D I C E

1- INTRODUCCIÓN .....	11
2.- LA LEY DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES .....	13
3.- DESARROLLO REGLAMENTARIO DE LA LPRL .....	17
4.- OTRAS NORMATIVAS DE PREVENCIÓN .....	19
4.1.- <i>Convenios Colectivos</i> .....	21
5.- OBLIGACIONES Y DERECHOS .....	22
5.1.- <i>Obligaciones del empresario</i> .....	22
5.2.- <i>Obligaciones de los trabajadores</i> .....	30
5.3.- <i>Obligaciones de fabricantes, importadores y suministradores</i> .....	31



Los miembros de la **Unión Europea** entre los que se encuentra España, han decidido, a través de los tratados constitutivos, llevar a cabo determinadas políticas en común. Incluida en la política social comunitaria se encuentra, la **Política en materia de seguridad y salud en el trabajo**, que se manifiesta a través de programas de acción específicos, sobre investigación, información, formación, divulgación y otros aspectos. Además existe una legislación comunitaria constituida por directivas que incluyen disposiciones mínimas a desarrollar en los Estados, que deben introducir en su derecho nacional los actos legislativos o reglamentarios necesarios para el cumplimiento en su territorio.

Por otra parte, la **Constitución Española de 1978** es la norma fundamental del ordenamiento jurídico de España; está por encima de todas las demás normas y a ésta no la pueden contradecir. Entre los derechos que la Constitución recoge expresamente, se encuentran los que se refieren al propio derecho de todos a la vida, así como a la integridad física y moral (artículo 15) y al de la protección de la salud (artículo 43), encargando a los poderes públicos organizar y tutelar la salud pública a través de las medidas preventivas y de las prestaciones necesarias. Como estos derechos corresponden a todos los ciudadanos, les asistirán también en tanto que sean trabajadores.

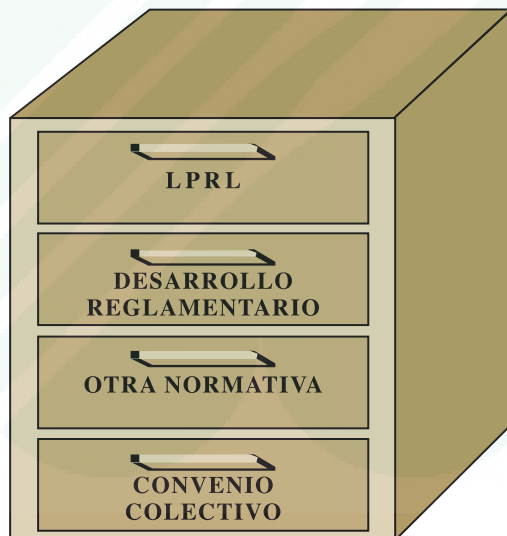
Con la entrada en vigor a partir del 11 de Febrero de 1996 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales (LPRL) ha quedado configurado el nuevo marco jurídico e institucional de la seguridad y salud en el trabajo, acorde con la Constitución y con los compromisos asumidos por España como Estado miembro de la Unión Europea. Pero, la LPRL no constituye la única **normativa de prevención**, que está constituida por:

**LA LEY DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES Y SUS POSTERIORES MODIFICACIONES INCLUIDAS EN LA LEY DE REFORMA DEL MARCO NORMATIVO DE LA PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES**

**SUS DISPOSICIONES DE DESARROLLO COMPLEMENTARIAS**

**OTRAS NORMAS LEGALES QUE CONTENGAN PRESCRIPCIONES RELATIVAS A LA ADOPCIÓN DE MEDIDAS PREVENTIVAS EN EL ÁMBITO LABORAL O SUSCEPTIBLES DE PRODUCIRLAS EN DICHO ÁMBITO, AUNQUE NO SEAN NORMATIVAS LABORALES**

**CONVENIOS COLECTIVOS CON CLÁUSULAS EN MATERIA DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES**





## 2

# LA LEY DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES

Con la LPRL, se procede a armonizar la normativa de seguridad y salud laboral de nuestro país con las normas elaboradas por la Unión Europea en la materia.

Así, mediante la Ley el Estado español cumple, aunque tardíamente, el mandato comunitario de incorporar a su ordenamiento interno una serie de Directivas referidas a la prevención de riesgos laborales. La Ley transpone directamente diversas Directivas comunitarias, en particular la **Directiva Marco** del año 1989 y las **Directivas** de los años 1991, 1992 y 1994, **relativas a la protección de la maternidad, a la protección de los jóvenes y al tratamiento de las relaciones laborales temporales.**



La exposición de motivos, y en particular su apartado 5, dice cual es el objetivo fundamental que persigue la LPRL: la protección de la seguridad y la salud de los trabajadores. Para ello, la Ley establece un nuevo enfoque en el establecimiento de las condiciones de trabajo: **LA PREVENCIÓN**, que va a constituir, como el título de la Ley indica, el principio fundamental:

<b>ACTUAR ANTES DE QUE SE PRODUZCAN LOS DAÑOS SOBRE LA SALUD</b>	<b>=</b>	<b>EVITAR LOS RIESGOS</b>
--	----------	-----------------------------------

Esta Ley no sólo contiene una serie de preceptos de carácter muy general, sino la obligatoriedad para los gobernantes de desarrollarla a través de reglamentos específicos, entre ellos, el Reglamento de los Servicios de Prevención.

Sin embargo, pese a este carácter general, la LPRL es, sobre todo, una Ley de derechos, obligaciones y responsabilidades. A lo largo de las siguientes unidades didácticas veremos que va a ser principalmente una Ley de obligaciones y responsabilidades empresariales y, consiguientemente, de derechos de los trabajadores. La entrada en vigor de la LPRL va a suponer un cambio en las actuaciones a realizar en las empresas para conseguir una mejora de las condiciones de seguridad y salud de los puestos de trabajo.



Pero, la aplicación de la Ley constituye un reto para todos los que tienen relación con el mundo laboral, no sólo para los empresarios. También los trabajadores y las Administraciones Públicas han de cumplir con el conjunto de obligaciones que determina la Ley y han de conformar sus comportamientos con el nuevo enfoque preventivo que la Ley plantea.



Esta Ley involucra a la sociedad en su conjunto en el desarrollo de una auténtica cultura de la prevención en España para lograr progresar en una mejora real de las condiciones de trabajo y en una reducción significativa de los índices de siniestralidad laboral.

No obstante, la experiencia acumulada en la puesta en práctica de esta normativa en los últimos años, pone de manifiesto la existencia de ciertos problemas en su aplicación que se refleja en la evolución de los índices de siniestralidad laboral en nuestro país. Por ello, surge la **Ley 54/2003**, de Reforma **del Marco Normativo de la Prevención de Riesgos Laborales**. Con dicha Reforma se pretende integrar verdaderamente la prevención de riesgos laborales en todo el proceso productivo y en todos los niveles jerárquicos de la empresa, fomentar una auténtica cultura de la prevención en España y adecuar la normativa de prevención de riesgos laborales a las nuevas formas de organización del trabajo, en especial a las diversas formas de subcontratación y en el sector de la construcción.

La LPRL es una Ley de carácter general, como se pone de manifiesto en el hecho de que regula una amplia gama de cuestiones relacionadas con la Seguridad y la Salud en el trabajo. Cuestiones, que van desde las competencias de las Administraciones Públicas implicadas (política en materia de prevención de riesgos laborales: Capítulo II) pasando por lo relativo a los órganos específicos de representación de los trabajadores (Capítulo V) o por las obligaciones de trabajadores o empresarios respecto de las medidas de seguridad a adoptar para prevenir los riesgos (Capítulo III).

Una última consideración general sobre la Ley es su **carácter universal**. Es una Ley con un ámbito de aplicación universal dado que, además de aplicarse a la relación laboral regulada por el Estatuto de los Trabajadores, incluye al personal civil con carácter administrativo o estatuario al servicio de las Administraciones Públicas (Capítulo I).

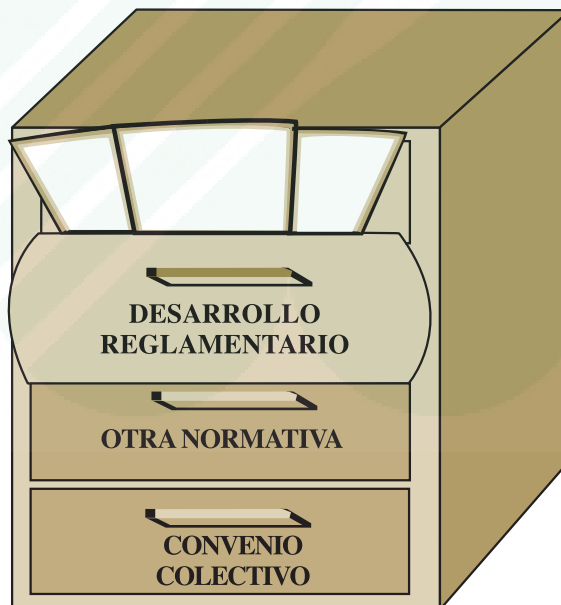
Capítulo I	Capítulo II	Capítulo III	Capítulo IV	Capítulo V	Capítulo VI	Capítulo VII
Objeto, Ámbito de aplicación y Definiciones	Política en Materia de Prevención de Riesgos Laborales	Derechos y Obligaciones	Servicios de Prevención	Consulta y Participación de los Trabajadores	Obligaciones de los Fabricantes, Importadores y Suministradores	Responsabilidades y Sanciones
<i>Artículos 1 al 4</i>	<i>Artículos 5 al 13</i>	<i>Artículos 14 al 29</i>	<i>Artículos 30 al 32</i>	<i>Artículos 33 al 40</i>	<i>Artículo 41</i>	<i>Artículos 42 al 54 Derogados por LISOS RD 5/2000 de 4 de Agosto</i>

### 3

## DESARROLLO REGLAMENTARIO DE LA LPRL

La LPRL pretende ser la Ley Marco de toda la normativa sobre prevención de riesgos laborales. A semejanza del carácter de la Directiva Marco, da una visión unitaria e integral, poniendo fin a una legislación dispersa y en gran parte desfasada y preconstitucional, estableciendo los principios generales de todos los aspectos de la Seguridad y Salud en el trabajo.

Esta Ley constituye por tanto el punto de referencia de la elaboración de toda la imprescindible normativa posterior, que deberá aplicar dichos principios. La Ley permitirá, en el marco de su desarrollo reglamentario, transponer el resto de las Directivas pendientes de carácter técnico o específico, llamadas a cumplir la función de desarrollar y facilitar la puesta en práctica del mandato legal. En los últimos años muchas de estas Directivas han sido ya incluidas en el ordenamiento jurídico español:



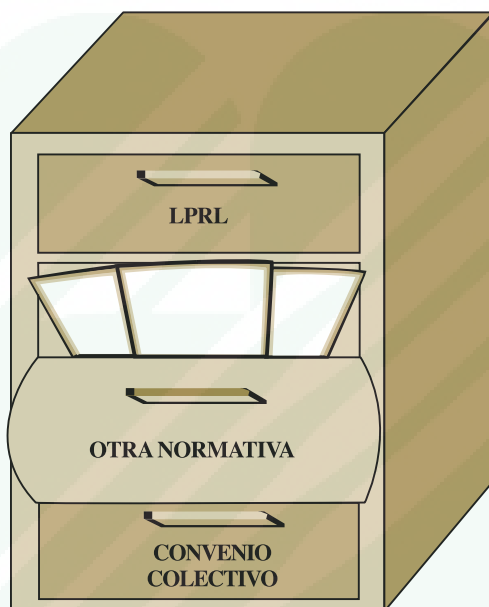


## DIRECTIVAS SOBRE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO Y TRANSPOSICIÓN AL ORDENAMIENTO ESPAÑOL



DIRECTIVAS SOBRE LUGARES	DIRECTIVAS SOBRE EQUIPOS	DIRECTIVAS SOBRE RIESGOS AMBIENTALES	DIRECTIVAS SOBRE SECTORES DE ACTIVIDAD	DIRECTIVAS SOBRE OPERACIONES
LUGARES DE TRABAJO (R.D. 486/1997)	UTILIZACIÓN DE EQUIPOS DE PROTECCIÓN INDIVIDUAL (R.D. 773/1997)	EXPOSICIÓN A AGENTES BIOLÓGICOS (R.D. 664/1997)	PESCA (R.D. 1216/1997)	MANIPULACIÓN MANUAL DE CARGAS (R.D. 487/1997)
SEÑALIZACIÓN DE SEGURIDAD EN LUGARES DE TRABAJO (R.D. 485/1997)	UTILIZACIÓN DE EQUIPOS DE TRABAJO (R.D. 1215/1997)	EXPOSICIÓN A AGENTES QUÍMICOS (R.D. 374/2001)	OBRAS DE CONSTRUCCIÓN (R.D. 1627/1997)	USO DE PANTALLAS DE VISUALIZACIÓN DE DATOS (R.D. 488/1997)
		EXPOSICIÓN A RADIACIONES IONIZANTES (R.D. 413/1997)	MINERIA (R.D. 1389/1997)	RIESGO ELÉCTRICO (R.D. 614/2001)
			EMPRESAS DE TRABAJO TEMPORAL (R.D. 216/1999)	

## OTRAS NORMATIVAS DE PREVENCIÓN



Como ya se ha expuesto con la LPRL se incorporan al ordenamiento español una serie de Directivas relativas a seguridad laboral. Pero, en los últimos años, se habían transpuesto ya Directivas relativas a diferentes materias:

**Real Decreto sobre protección de los trabajadores frente a los riesgos derivados de su exposición al ruido durante el trabajo**

**Real Decreto sobre exposición al amianto**

La Ley de Prevención comienza, en su artículo primero, con la definición de normativa sobre prevención de riesgos laborales, precisando que está constituida por la propia ley, las normas que la desarrollan y aquellas otras que aporten cualquier disposición relacionada con la prevención de riesgos laborales. Lo que significa que, además de la reglamentación propiamente laboral, el empresario en sus obligaciones en este ámbito deberá tener en cuenta cualquier otra reglamentación, como la de **seguridad industrial, medio ambiente o sanitaria**, cuya aplicación influya sobre la seguridad y salud de sus trabajadores.

Por ejemplo, al cumplir la normativa de seguridad de las instalaciones y equipos se está asegurando también la seguridad de los trabajadores que se encuentran en dichas instalaciones o utilizan dichos equipos:

- Reglamento de Aparatos Elevadores e Instrucciones Técnicas Complementarias (ITC's).
- Reglamentos Electrotécnicos de Alta y Baja Tensión ITC's.
- Reglamento sobre Centrales Subestaciones y Centros de Transformación.
- Reglamento de Aparatos a Presión e ITC's.
- Reglamento sobre Instalaciones Térmicas de Edificios.
- Normas Básicas de Edificación y de Protección Contra Incendios.
- Reglamento de Instalaciones de Protección contra Incendios.
- Reglamento sobre Almacenamiento de Productos Químicos e ITC's.

La aplicación de la reglamentación del mercado único supone un instrumento muy valioso para la seguridad y salud en el trabajo. Al impedir la circulación de productos que no se atengan a los requisitos esenciales de seguridad y salud que les sea de aplicación, el empresario tendrá mucho avanzado en su deber de proteger la seguridad y salud de sus trabajadores al adquirir los equipos y productos necesarios garantizados como "seguros". Sólo le queda utilizarlos y mantenerlos de acuerdo con las instrucciones que los acompañan y aplicar correctamente lo dispuesto en la reglamentación de utilización correspondiente.

En este sentido, ambas **reglamentaciones**, la de la **seguridad de los productos que se comercializan en el mercado único** y las que se refieren a la seguridad y a la salud en el trabajo, se complementan mutuamente desde la perspectiva de las obligaciones del empresario para prevenir los riesgos laborales.

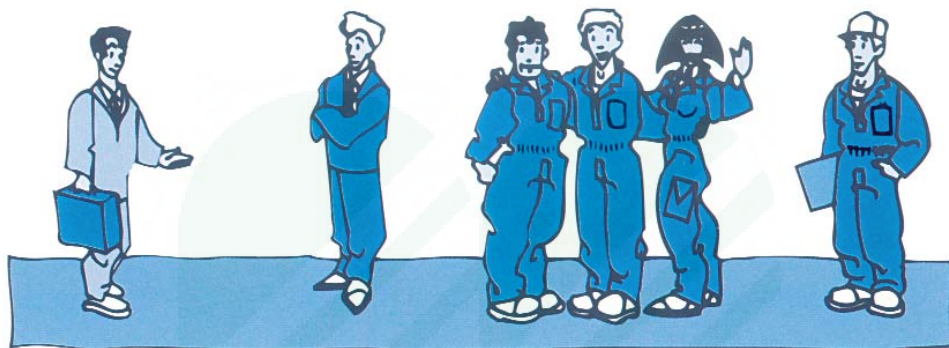
## 4.1 Convenios colectivos

---

En los Convenios Colectivos se podrá desarrollar la LPRL y sus normas reglamentarias llevando sus obligaciones a ámbitos más específicos del centro de trabajo, de la empresa, o de la demarcación territorial o profesional del convenio.



La ley subraya que las disposiciones de carácter laboral referidas a la prevención de riesgos laborales tienen el carácter de **derecho necesario mínimo indisponible**, pudiendo ser mejoradas por medio de los convenios colectivos, pero en ningún caso pueden ser objeto de negociación o pacto, individual o colectivo, que suponga una renuncia ni siquiera a una mínima parte de los derechos de protección reconocidos.



FABRICANTES

EMPRESARIO

TRABAJADORES

## 5.1 Obligaciones del empresario



EMPRESARIO

La Ley reitera el **derecho de los trabajadores** a una protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo. Ya sean derechos de tipo **individual**: como, por ejemplo, el de recibir cada trabajador la formación necesaria en materia preventiva; ya se trate de derechos de tipo **colectivo**: como el de ser consultados, a través de sus representantes y por parte del empresario, a la hora de decidir la introducción de nuevas tecnologías que puedan tener consecuencias sobre la seguridad o la salud en el medio de trabajo.

Dichas acciones que constituyen un derecho para los trabajadores, son a su vez una **obligación para el empresario**. Obligado por el contrato que le vincula al trabajador, el empresario tiene con él una deuda de seguridad. El empresario debe garantizar a los trabajadores a su servicio una protección eficaz o efectiva en todos los aspectos o condiciones de trabajo. Si en virtud del contrato de trabajo el trabajador contrae la obligación de trabajar para el empresario, por el mismo motivo tiene el derecho a que el empresario le garantice su seguridad y salud en la realización de su actividad.



## DERECHO DEL TRABAJADOR A LA PROTECCIÓN EFICAZ CONTRA LOS RIESGOS DEL TRABAJO



## OBLIGACIÓN DEL EMPRESARIO DE PREVENCIÓN DE LOS RIESGOS DEL TRABAJO

En el artículo 14.3 de la LPRL se formula que, en todo caso y al margen de la obligación general de seguridad, “*el empresario deberá cumplir las obligaciones establecidas en la normativa sobre prevención de riesgos laborales*”; es decir, las que se denominan como “obligaciones específicas o particulares” que se encuentran recogidas en los artículos 16 a 32 de la LPRL. Algunas de ellas han sido actualizadas posteriormente en la Ley 54/2003 de Reforma del Marco Normativo de la Prevención de Riesgos Laborales y en la Ley 39/1999 de Conciliación de la Vida Familiar y Laboral de las personas trabajadoras.

Para su mejor comprensión y análisis, las hemos agrupado, atendiendo a la naturaleza, contenido y objeto de la obligación en tres grupos:

- **Obligaciones relacionadas con las condiciones y organización del trabajo.** Es el empresario quien impone las condiciones laborales; y por tanto, el que debe asegurar que dichas condiciones no suponen un riesgo para la seguridad y salud de los trabajadores.
- **Obligaciones de organización de la prevención,** es decir, aquellas cuyo contenido está referido al establecimiento, dentro de la empresa, de medidas de organización dedicadas a la prevención y su integración en la estructura organizativa de la empresa.
- **Obligaciones respecto de los trabajadores.** Aquellas que exigen al empresario conductas respecto de los trabajadores.

## OBLIGACIONES DEL EMPRESARIO

OBLIGACIONES RELACIONADAS CON LAS CONDICIONES Y ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO	OBLIGACIONES RELACIONADAS CON LA ORGANIZACIÓN PREVENTIVA EN LA EMPRESA	OBLIGACIONES RESPECTO DE LOS TRABAJADORES
<p><b>GENERALES</b></p> <p>Garantizar que los <b>equipos de trabajo</b> sean los adecuados. <i>(art. 17 LPRL)</i></p> <p>Proporcionar a los trabajadores <b>equipos de protección</b> adecuados y velar por el uso efectivo de los mismos. <i>(art. 17 LPRL)</i></p>	<p><b>CIRCUNS. ESPECIALES O EXCEPCIONALES</b></p> <p>Analizar las medidas a adoptar en <b>situaciones de emergencia</b>. <i>(art. 20 LPRL)</i></p> <p>Adoptar las medidas y dar las instrucciones necesarias para que, en caso de <b>peligro grave e inminente</b>, los trabajadores puedan abandonar de inmediato el lugar de trabajo. <i>(art. 21 LPRL)</i></p>	<p><b>GENERALES</b></p> <p>Realizar un Plan de Prevención de Riesgos Laborales. <i>(art. 2 Ley 54/2003)</i></p> <p>Elaborar y conservar a disposición de la autoridad laboral y sanitaria la <b>documentación</b> relativa a las obligaciones establecidas. <i>(art. 23 y art 2.3 Ley 54/2003)</i></p>
<p><b>GENERALES</b></p> <p>Informar a los trabajadores sobre los riesgos, las medidas de protección y prevención y las medidas de emergencia adoptadas. <i>(art. 18 LPRL)</i></p> <p><b>Consultar</b> a los trabajadores y permitir su participación en la prevención de riesgos en la empresa. <i>(art. 18 LPRL)</i></p> <p>Dar <b>formación</b> teórica y práctica de riegos y medidas preventivas que afecten al trabajador. <i>(art. 19 LPRL)</i></p> <p>Garantizar <b>reconocimientos médicos</b> periódicos en función de los riesgos. <i>(art. 22 LPRL)</i></p>	<p><b>GENERALES</b></p> <p>Garantizar la protección de los trabajadores especialmente sensibles a determinados riesgos. <i>(art. 25 LPRL)</i></p> <p>Adoptar las medidas preventivas necesarias, en el caso de que haya <b>trabajadoras en situación de embarazo o parto reciente</b>. <i>(art. 26 Ley 39/1999)</i></p> <p>Considerar los riesgos para los <b>trabajadores menores de edad</b>. <i>(art. 27 LPRL)</i></p> <p>Los <b>trabajadores temporales y de empresas de trabajo temporal</b> disfrutarán del mismo nivel de protección que el resto de los trabajadores. <i>(art. 28 LPRL)</i></p>	

## OBLIGACIONES RELACIONADAS CON LAS CONDICIONES Y ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO

### OBLIGACIONES GENERALES

- Garantizar que los equipos de trabajo sean los adecuados para el trabajo a realizar y estén a tal efecto convenientemente adaptados, de forma que garanticen la seguridad y la salud de los trabajadores al utilizarlos.

*Art. 17*

- Proporcionar a los trabajadores equipos de protección adecuados para el desempeño de sus funciones y velar por el uso efectivo de los mismos.

*Art. 17*

### OBLIGACIONES DEL EMPRESARIO EN CIRCUNSTANCIAS EXCEPCIONALES O ESPECIALES

- Analizar las medidas a adoptar en situaciones de emergencia en función del tamaño, actividad y posible presencia de personas ajenas a la empresa, y garantizar el cumplimiento de dichas medidas con contrataciones externas si es necesario (primeros auxilios, salvamento, etc.)

*Art. 20*

- Adoptar las medidas y dar las instrucciones necesarias para que, en caso de peligro grave e inminente, los trabajadores puedan abandonar de inmediato el lugar de trabajo.

*Art. 21*

## OBLIGACIONES RELACIONADAS CON LA ORGANIZACIÓN PREVENTIVA EN LA EMPRESA

- **Plan de prevención de Riesgos Laborales**, la prevención de riesgos laborales deberá integrarse en el sistema general de gestión de la empresa, a través de dicho plan, basándose en:
  - **Evaluación de riesgos** que tenga en cuenta la naturaleza de la actividad, las características de los puestos de trabajo existentes y de los trabajadores que deban desempeñarlos.
  - **Planificación de la actividad preventiva:** Adopción de las medidas de prevención necesarias, resultantes de la evaluación. Incluyendo para cada actividad el plazo para llevarla a cabo, la designación de responsables y los recursos humanos y materiales necesarios para su ejecución.
  - **Controles periódicos** de las condiciones de trabajo, cuando el resultado de la evaluación lo hiciera necesario.

*Art. 2 Ley 54/2003*

- **Elaborar y conservar a disposición de la autoridad laboral y sanitaria la documentación** relativa a las obligaciones establecidas (plan de prevención de riesgos laborales, evaluación de riesgos, medidas de protección y prevención adoptadas, resultado de los controles efectuados, relación de los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales).

*Art. 2 Ley 54/2003*



*Documentación de Riesgos Laborales*

## OBLIGACIONES RESPECTO DE LOS TRABAJADORES

### OBLIGACIONES GENERALES

- **Informar a los trabajadores sobre los riesgos** que supone para su seguridad y salud la ejecución de su trabajo y las **medidas de protección y de prevención** adoptadas por el empresario. Así, como de las **medidas de emergencia** adoptadas.

Art. 18



- **Consultar a los trabajadores y permitir la participación** en todas las cuestiones que afecten a la seguridad y a la salud en el trabajo.

Art. 18

- **Dar formación teórica y práctica de los riesgos y medidas** que afecten de forma directa al trabajador. Se dará cuando el trabajador ingrese en la empresa y deberá actualizarse siempre que sea necesario (cambio de puesto o función, cambios en los métodos o equipos de trabajo) y repetirse periódicamente. El tiempo dedicado a esta formación debe tener la consideración de tiempo de trabajo.



Art. 19

- **Garantizar reconocimientos médicos** periódicos en función de los riesgos inherentes al trabajo.

Art. 22

## OBLIGACIONES PARA COLECTIVOS ESPECÍFICOS

- El empresario garantizará de manera específica la protección de los **trabajadores sensibles a determinados riesgos derivados del trabajo**. Al realizar la evaluación de riesgos, tendrá en cuenta a dichos trabajadores y adoptará las medidas de prevención y protección necesarias.

*Art. 25*

- En caso de la existencia de riesgos de posible repercusión para **trabajadoras en situación de embarazo o parto reciente** se adoptarán las medidas necesarias de prevención. En el caso de no ser factible la adopción de dichas medidas, se las cambiará de función o puesto de trabajo.

*Art. 26 Ley 39/1999*

- En la evaluación de riesgos se considerarán los riesgos específicos para la salud, seguridad y desarrollo de **los trabajadores menores de edad** derivados de su falta de experiencia o inmadurez.

*Art. 27*

- Los **trabajadores temporales** deberán disfrutar del mismo nivel de protección en materia de seguridad y salud que los restantes trabajadores.

*Art. 28*

- En cuanto a **trabajadores de empresas de trabajo temporal** las obligaciones se reparten entre la empresa usuaria y la empresa de trabajo temporal:
  - **Empresa usuaria:** Responsable de la seguridad y salud del trabajador así como del deber de información.
  - **Empresa de trabajo temporal:** Responsable en materia de formación y vigilancia de la salud.

*Art. 28*

En el caso de la coincidencia en un mismo centro de trabajo de trabajadores de dos o más empresas, se establecerán los medios de coordinación entre ellas para cumplir con las obligaciones anteriores (art. 24):

### **Coincidencia de actividades empresariales:**

- Empresas de mera coincidencia física sin vínculo contractual: **Cooperación en la aplicación de la normativa sobre prevención de riesgos laborales.**
- Empresas con vínculo contractual, además de coincidencia en un mismo medio de trabajo: **Obligación de la empresa principal de dar información** a las empresas contratadas y **vigilar el cumplimiento** por dichos contratistas y subcontratistas **de la normativa** de Prevención de Riesgos Laborales.
- Empresas con vínculo contractual que deban operar con maquinaria, equipos, materias primas o útiles proporcionados por la empresa principal, aunque no presten sus servicios en centros de trabajo de esta: **Obligación de informar** para que la utilización y manipulación se produzca sin riesgos para la seguridad y salud de los trabajadores.



El **Real Decreto 171/2004**, desarrolla este artículo de coordinación de actividades empresariales de la LPRL. En esta normativa se tratan de forma más detallada los distintos supuestos en los que es necesaria dicha coordinación, y los medios que deben establecerse con esta finalidad. Esto es, en los casos cada día más habituales en que un empresario subcontrata con otras empresas la realización de obras o servicios en su centro de trabajo.

## 5.2 Obligaciones de los trabajadores



### TRABAJADORES

Es evidente que las más numerosas e importantes obligaciones en el ámbito de la seguridad laboral recaen sobre el empresario frente a las que el trabajador está dotado de derechos que le permiten exigir su cumplimiento. Pero el trabajador tiene a su vez determinadas obligaciones en relación con la seguridad en el trabajo y que pueden sintetizarse en la idea de **velar por su propia seguridad en el trabajo; y así mismo por la de las personas a las que pueda afectar su actividad profesional** (art. 29).

### OBLIGACIONES DE LOS TRABAJADORES

- Usar adecuadamente los medios con los que desarrolle su actividad (máquinas, aparatos, herramientas, sustancias peligrosas, equipos de transporte, etc.).
- Utilizar correctamente los medios y equipos de protección que se hayan facilitado al trabajador.
- No poner fuera de funcionamiento los dispositivos de seguridad existentes.
- Informar de inmediato a su superior jerárquico directo, y a los trabajadores designados para realizar tareas de prevención, o en su caso, al Servicio de Prevención acerca de cualquier situación que a juicio del trabajador entrañe un riesgo para la seguridad y la salud suya o del resto de los trabajadores.
- Contribuir al cumplimiento de las obligaciones establecidas por la autoridad competente con el fin de proteger la seguridad y salud de los trabajadores.
- Cooperar con el empresario para que este pueda garantizar condiciones de trabajo seguras.



## 5.3 Obligaciones de los fabricantes, importadores y suministradores



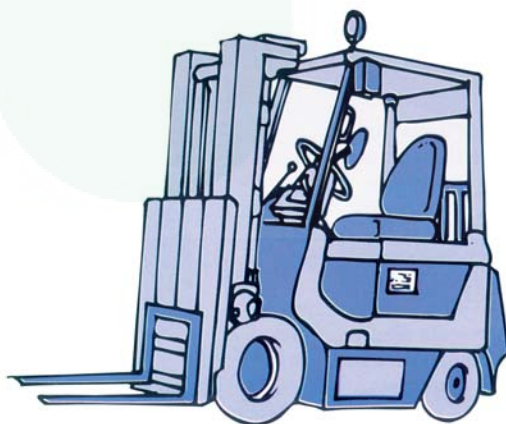
FABRICANTES

La prevención de riesgos comienza en el correcto diseño y fabricación de equipos de trabajo y en la elección de productos y sustancias químicas que entrañen el menor peligro posible para los trabajadores. Por tanto, existe otro colectivo con obligaciones respecto a la seguridad y salud laboral: los fabricantes, importadores y suministradores de maquinaria, equipos, productos y útiles de trabajo (art. 41).

### OBLIGACIONES DE LOS FABRICANTES, IMPORTADORES Y SUMINISTRADORES

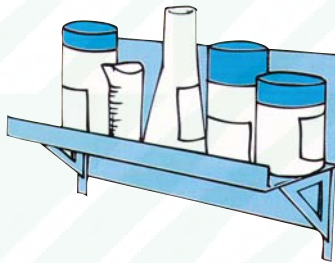
#### DE MAQUINARIA, EQUIPOS Y ÚTILES DE TRABAJO

- Asegurar que la maquinaria, equipos, productos y útiles de trabajo no constituyen una fuente de peligro para el trabajador, siempre que sean instalados y utilizados en las condiciones, forma y para los fines recomendados por ellos.
- Suministrar la información que indique la forma correcta de uso por los trabajadores, las medidas preventivas adicionales que deban tomarse y los riesgos laborales que conlleven tanto su utilización normal, como su manipulación o empleo inadecuado.



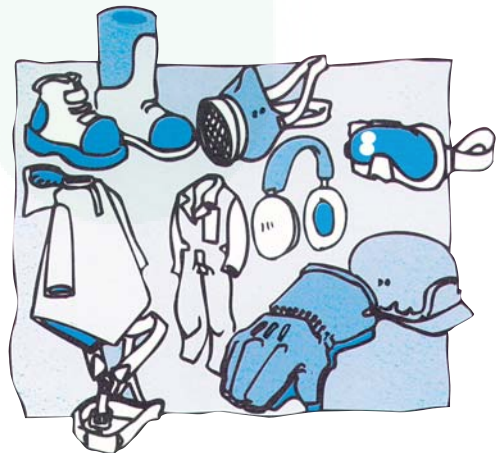
## DE PRODUCTOS Y SUSTANCIAS QUÍMICAS

- **Envasarlos** de modo que permita su conservación y manipulación en condiciones de seguridad.
- **Etiquetarlos** de modo que permita la identificación clara de su contenido y los riesgos en su almacenamiento y manipulación.
- **Suministrar la información sobre su correcta utilización**, medidas preventivas y riesgos que implican su uso normal o empleo inadecuado.



## DE ELEMENTOS PARA LA PROTECCIÓN DE LOS TRABAJADORES

- **Asegurar su efectividad**, si se instalan y usan en la forma recomendada por ellos.
- **Suministrar información** que indique:
  - Tipo de riesgo al que van dirigidos.
  - Nivel de protección frente al mismo.
  - Forma correcta de uso y mantenimiento.



## UNIDAD DIDÁCTICA 2

# ORGANIZACIÓN DE LA PREVENCIÓN EN LA EMPRESA



# ORGANIZACIÓN DE LA PREVENCIÓN EN LA EMPRESA

---

## Í N D I C E

<b>1.- INTRODUCCIÓN</b> .....	<b>37</b>
<b>2.- DELEGADOS DE PREVENCIÓN</b> .....	<b>38</b>
<b>2.1.- Caracteres generales: Designación</b> .....	<b>38</b>
<b>2.2.- Competencias</b> .....	<b>41</b>
<b>2.3.- Facultades</b> .....	<b>44</b>
<b>2.4.- Garantías</b> .....	<b>45</b>
<b>2.5.- Obligaciones</b> .....	<b>47</b>
<b>3.- COMITÉ DE SEGURIDAD Y SALUD</b> .....	<b>48</b>
<b>3.1.- Competencias</b> .....	<b>49</b>
<b>3.2.- Facultades</b> .....	<b>49</b>
<b>4.- SERVICIOS DE PREVENCIÓN</b> .....	<b>50</b>
<b>4.1.- Servicios de prevención ajenos</b> .....	<b>55</b>
<b>4.2.- Servicios de prevención mancomunados</b> .....	<b>57</b>



Para que la política de Seguridad y Salud sea una realidad, es necesario establecer una organización con recursos humanos y materiales adecuados a los riesgos de la empresa y a la planificación de la prevención que se haya adoptado.

La organización preventiva, va a asegurar el cumplimiento de las obligaciones en materia de seguridad y salud laboral, así como la administración de todas las actividades relacionadas con la función preventiva. Existen tres figuras encargadas de la prevención de riesgos en la empresa:

### FIGURAS ENCARGADAS DE LA PREVENCIÓN DE RIESGOS EN LA EMPRESA

<b>REPRESENTANTES DE LOS TRABAJADORES</b>	<b>DELEGADOS DE PREVENCIÓN</b>
<b>REPRESENTANTES DE LOS TRABAJADORES Y DE LA EMPRESA</b>	<b>COMITÉ DE SEGURIDAD Y SALUD</b> <b>COMITÉ INTERCENTROS</b>
<b>MEDIOS PARA AFRONTAR EL DEBER DE PREVENCIÓN POR PARTE DEL EMPRESARIO</b>	<b>PROPIO EMPRESARIO</b> <b>TRABAJADORES DESIGNADOS</b> <b>SERVICIO DE PREVENCIÓN</b> Propio: Mancomunado Ajeno: Mutuas de A.T. y E.P.

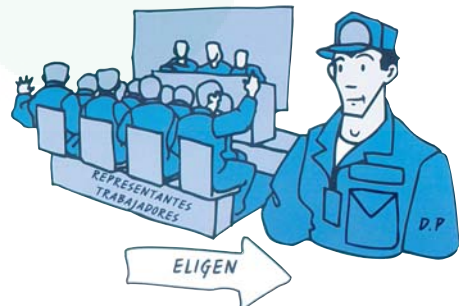
Dentro de la enumeración que la "Ley de Prevención de Riesgos Laborales" hace de los derechos de los trabajadores y de las obligaciones empresariales, es posible encontrar repetidas referencias a la "**consulta y participación**". Es más, un artículo concreto (Art. 18) establece que el empresario "deberá consultar a los trabajadores y permitir su participación en el marco de todas las cuestiones que afecten a la seguridad y a la salud en el trabajo". Dicha consulta y participación se hará a través de los Delegados de Prevención.

Analicemos de que forma funciona dentro de la organización:

DELEGADO DE PREVENCIÓN	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ CARACTERES GENERALES:</li> <li>➤ DESIGNACIÓN</li> <li>➤ COMPETENCIAS</li> <li>➤ FACULTADES</li> <li>➤ GARANTÍAS</li> <li>➤ OBLIGACIONES</li> </ul>	} CAPÍTULO V DE LA LPRL
------------------------	---	-------------------------

## 2.1 Caracteres generales: Designación

- 1 La participación se organiza a partir del sistema de representación colectivo vigente. Lo que significa que los Delegados han de ser elegidos entre los representantes del personal (es decir, por y entre los Delegados de Personal o en el seno del Comité de Empresa).





En los centros de trabajo que no haya representantes de los trabajadores, por no existir en los mismos trabajadores con antigüedad suficiente para ser electores o elegibles, puede elegirse, de forma provisional, por parte de los trabajadores a uno que ejerza las funciones de Delegado de Prevención, hasta que sea posible la elección legal (**Disposición Adicional Cuarta de la LPRL**).

2 Los Delegados de Prevención se eligen en **un número que guarda relación con el total de trabajadores de la empresa**. Para determinar el número de trabajadores a estos efectos:

- Trabajadores con contrato temporal superior a un año, se computarán como fijos.
- Trabajadores con contrato de duración inferior a un año, se computarán como un trabajador más “cada 200 días trabajados o fracción”.

De 6 a 49 trabajadores	1 Delegado de Prevención
De 50 a 100 trabajadores	2 Delegados de Prevención
De 101 a 500 trabajadores	3 Delegados de Prevención
De 501 a 1.000 trabajadores	4 Delegados de Prevención
De 1.001 a 2.000 trabajadores	5 Delegados de Prevención
De 2.001 a 3.000 trabajadores	6 Delegados de Prevención
De 3.001 a 4.000 trabajadores	7 Delegados de Prevención
A partir de 4.001 trabajadores	8 Delegados de Prevención

No obstante, en los **Convenios Colectivos** podrán establecerse otros sistemas de designación de los Delegados de Prevención, siempre que se garantice que la facultad de designación corresponda a los representantes del personal o a los propios trabajadores.

**En empresas de menos de 6 trabajadores** la LPRL no regula cómo se articula el derecho de participación de los trabajadores. La consulta se hará directamente a los trabajadores.



- 3 La elección no es por sufragio universal. Esto es, no son los trabajadores de la empresa quienes deciden las personas que han de representarlos en las materias específicas de la seguridad laboral. **La elección de los Delegados de Prevención la realizan los propios miembros de los órganos de representación legal.**
- 4 La representación que se materializa en los Delegados de Prevención se define como especializada. Sin embargo, dado el **solapamiento entre representación legal y de prevención**, la especialización no será otra cosa que la acumulación en una misma persona tanto de las tareas representativas propias del órgano más general del que forma parte, como de las funciones más específicas de la representación en materia de salud laboral.
- 5 La especialización no es excesivamente clara en lo que se refiere a las **competencias, garantías y facultades** que se reconocen a los Delegados de Prevención, puesto que muchas de esas competencias ya pertenecen al órgano representativo del que forman parte como representantes de los trabajadores.

Las competencias generales de los Delegados de Prevención están recogidas en el art. 36 de la "Ley de Prevención de Riesgos Laborales". La Ley diferencia entre:

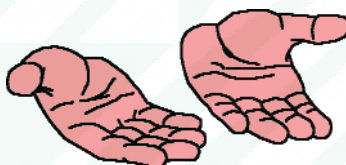
“COMPETENCIAS”	=	funciones que la Ley asigna
“FACULTADES”	=	derechos de que disponen para cumplir las funciones

## 2.2 Competencias de los Delegados de Prevención

---

La Ley fórmula las competencias de los Delegados de Prevención de manera amplia:

- ❶ **COLABORAR CON LA EMPRESA EN LA ACCIÓN PREVENTIVA:**
- ❷ **PROMOVER Y FOMENTAR LA COLABORACIÓN DE LOS TRABAJADORES:** tarea de motivación a los trabajadores para el cumplimiento de la normativa laboral.



*Cooperación de los trabajadores con la empresa*

- ❸ **EJERCER LABORES DE VIGILANCIA Y CONTROL DE CUMPLIMIENTO DE LA NORMATIVA:** esta competencia se aparta de la idea de colaboración que impregna los otros apartados, lógicamente desembocará en ciertas acciones de queja o denuncia ante las instancias adecuadas.
- ❹ **SER CONSULTADOS POR EL EMPRESARIO, CON CARÁCTER PREVIO A SU EJECUCIÓN, SOBRE DECISIONES RELACIONADAS CON LA SALUD LABORAL.**

## CONSULTA

Más específica y ampliamente, la competencia de consulta se regula por el **art. 33 de la LPRL**. La consulta es una acción empresarial dirigida a los representantes de los trabajadores en solicitud de opinión acerca de ciertas materias o aspectos de la empresa relacionados con la seguridad laboral y sobre las que el empresario quiere, debe o puede adoptar una decisión.

### LA CONSULTA ES UNA POSIBLE VÍA DE INFLUENCIA EN LA DECISIÓN EMPRESARIAL



- Debe hacerse "**con la debida antelación**".
- Se hará "**con carácter previo**" a la ejecución de la decisión por parte del empresario.

- La **respuesta** por los Delegados **no puede demorarse más de quince días** (salvo si se trata de medidas "dirigidas a prevenir riesgos inminentes", en cuyo caso el tiempo es el mínimo imprescindible).
- Transcurrido el plazo sin respuesta, el empresario podrá "**poner en práctica su decisión**".

Las **materias respecto de las que el empresario está obligado a consultar** antes de tomar una decisión son las siguientes:

<p><b>PLANIFICACIÓN Y ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO</b></p> <p><b>INTRODUCCIÓN DE NUEVAS TECNOLOGÍAS</b></p> <p><b>ACCIONES QUE REPERCUTAN EN LA SEGURIDAD Y SALUD DE LOS TRABAJADORES</b></p>	<p><b>Cualquier aspecto de la ACTIVIDAD PRODUCTIVA de la empresa siempre que pueda tener alguna repercusión en la seguridad y salud de los trabajadores.</b></p>
<p><b>ORGANIZACIÓN DE ACTIVIDADES DE PREVENCIÓN Y PROTECCIÓN</b></p> <p><b>DESIGNACIÓN DEL SERVICIO DE PREVENCIÓN (PROPIO, EXTERNO, ETC.)</b></p> <p><b>DESIGNACIÓN DEL PERSONAL DE EMERGENCIAS</b></p> <p><b>PROYECTOS DE INFORMACIÓN, FORMACIÓN Y DOCUMENTACIÓN</b></p>	<p><b>De todas las ACTIVIDADES QUE SE REGULAN EN LA LPRL</b></p>

## 2.3 Facultades de los Delegados de Prevención

<p><b>Facultades de información</b></p>	<p><b>ACCESO A INFORMACIÓN RELATIVA A LA SEGURIDAD Y SALUD LABORAL EN LA EMPRESA:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>➤ accidentes de trabajo</li> <li>➤ evaluaciones de riesgos</li> <li>➤ planificación de los Servicios de Prevención...</li> </ul> <div style="text-align: center;">  <p><i>Documentación de Riesgos Laborales</i></p> </div>
<p><b>Facultades de actuación</b></p>	<p><b>ACOMPañAR A LOS TÉCNICOS EN LAS EVALUACIONES Y A LA INSPECCIÓN DE TRABAJO EN SUS VISITAS,</b> como receptores de opiniones, quejas o sugerencias del conjunto de los trabajadores, pudiendo formular ante ellos las observaciones que estimen oportunas.</p> <p><b>REALIZAR VISITAS A LUGARES DE TRABAJO PARA COMPROBAR CONDICIONES DE SEGURIDAD:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>➤ podrán acceder a cualquier zona</li> <li>➤ durante la jornada de trabajo</li> <li>➤ no deben alterar el normal desarrollo del trabajo</li> </ul>
<p><b>Facultades de propuesta</b></p>	<p><b>RECABAR DEL EMPRESARIO MEDIDAS DE PREVENCIÓN Y PROTECCIÓN</b></p> <p><b>ANTE UN RIESGO GRAVE O INMINENTE:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>➤ proponer paralización de actividades al comité</li> <li>➤ adoptar ellos mismos, por decisión mayoritaria, esta resolución si no es posible reunir al comité</li> </ul>

## 2.4 Garantías de los Delegados de Prevención

---

Son garantías de los Delegados de Prevención **las propias de su condición de representantes de los trabajadores**, establecidas en el artículo 68 del Estatuto de los Trabajadores.

- DISPONER DEL CRÉDITO HORARIO DISPUESTO EN EL ESTATUTO DE LOS TRABAJADORES Y EN LA LPRL
- FORMACIÓN ADECUADA A CARGO DE LA EMPRESA
- CONTAR CON LOS MEDIOS PARA EL EJERCICIO DE SUS FUNCIONES

- 1 Los Delegados de Prevención tienen derecho al **crédito de horas** previsto en el art. 68 del Estatuto de los Trabajadores sólo que su cuantía no se verá incrementada por el hecho del desempeño de las tareas como Delegado de Prevención.

*Art. 68 letra e) del "Estatuto de los trabajadores".*

*Disponer de un crédito de horas mensuales retribuidas cada uno de los miembros del comité o delegado de personal en cada centro de trabajo, para el ejercicio de sus funciones de representación, de acuerdo con la siguiente escala: delegados de personal o miembros del comité de empresa:*

- 1º. *Hasta cien trabajadores, quince horas.*
- 2º. *De ciento uno a doscientos cincuenta trabajadores, veinte horas.*
- 3º. *De doscientos cincuenta y uno a quinientos trabajadores, treinta horas.*
- 4º. *De quinientos uno a setecientos cincuenta trabajadores, treinta y cinco horas.*
- 5º. *De setecientos cincuenta y uno en adelante, cuarenta horas.*

*Podrá pactarse en convenio colectivo la acumulación de horas de los distintos miembros del comité de empresa y, en su caso, de los delegados de personal, en uno o varios de sus componentes, sin rebasar el máximo total, pudiendo quedar relevado o relevados del trabajo, sin perjuicio de su remuneración.*

El art. 37.1 de la Ley, no obstante, abre una puerta a **un incremento indirecto del total del crédito horario** en la medida en que considera como tiempo de trabajo efectivo, en todo caso y "sin imputación al crédito horario" el que se dedique a:

- las **reuniones del Comité de Seguridad y Salud**
  - cualesquiera **otras reuniones relacionadas con la prevención** que hubieran sido convocadas por el empresario
  - **las visitas de acompañamiento** a técnicos o inspectores
  - recibir la **información sobre accidentes ocurridos** en el centro de trabajo, así como el traslado al lugar de producción de daños con la finalidad de conocer las circunstancias de los mismos.
- 2 Los Delegados de Prevención tienen derecho a una **formación adecuada** en materia de salud laboral:
- **No deberá correr, en ningún caso, a su cargo**
  - Podrá impartirse dentro o fuera de la jornada pero considerando dicho tiempo "**como tiempo de trabajo a todos los efectos**"; esto es, a efectos de salario, derecho a vacaciones y su retribución, ascensos, etc.



- 3 Los Delegados de Prevención deben poder contar (y que el empresario se los proporcione) con "los medios que resulten necesarios para el ejercicio de sus funciones".



## 2.5 Obligaciones de los Delegados de Prevención

---

Por último, indicar que a los Delegados de Prevención les será de aplicación lo dispuesto en el apartado 2 del art. 65 del Estatuto de los Trabajadores en cuanto a **sigilo profesional** respecto de las informaciones a que tuviesen acceso como consecuencia de su actuación en la empresa:

*Art. 65 Apdo. 2 del "Estatuto de los trabajadores".*

*Los miembros del comité de empresa, y éste en su conjunto, observarán sigilo profesional en todo lo referente a los párrafos 1º., 2º., 3º., 4º. y 5º. del apartado 1 del artículo 64 del E.T., aún después de dejar de pertenecer al comité de empresa y en especial en todas aquellas materias sobre las que la Dirección señale expresamente el carácter reservado. En todo caso, ningún tipo de documento entregado por la empresa al comité podrá ser utilizado fuera del estricto ámbito de aquélla y para distintos fines de los que motivaron su entrega.*



### 3

## COMITÉ DE SEGURIDAD Y SALUD

“El Comité de Seguridad y Salud es el órgano paritario y colegiado de participación destinado a la consulta regular y periódica de las actuaciones de la empresa en materia de prevención de riesgos” (**artículo . 38.1 de la LPRL**).

Como vemos en la definición que hace la Ley de este comité, se trata del órgano de encuentro para la participación conjunta de empresa y trabajadores en la acción preventiva. Su adecuado funcionamiento será decisivo para que puedan cumplirse los objetivos de la acción preventiva. Su composición paritaria asegura un equilibrio a la hora de analizar los diferentes asuntos que se lleven al mismo.

**NÚMERO DE DELEGADOS DE PREVENCIÓN =  
NÚMERO DE VOCALES NOMBRADOS POR LA EMPRESA**

- **Los vocales designados por la empresa deben:**
  - ser capaces de comprender la problemática de la empresa en materia de prevención
  - encontrarse lo más próximo posible a los lugares de trabajo.
- **Es obligatorio formar Comités en las empresas o centros que cuenten con 50 o más trabajadores.**
- Para su funcionamiento adoptan unas **normas por medio de un reglamento que el mismo comité establece.**
- Las **reuniones** de estos Comités se celebrarán **al menos cada tres meses.**
- Las empresas que cuenten con varios centros de trabajo dotados de Comité de Seguridad y Salud, podrán acordar con sus trabajadores la creación de un **Comité Intercentros.**



## 3.1 Competencias del Comité de Seguridad y Salud Laboral

(Art. 39 de LPRL y art. 5 de Ley 54/2003)

- Participar en la elaboración, puesta en marcha y evaluación de los planes y programas de prevención de riesgos en la empresa.
- Realizar propuestas de mejora o de corrección de las condiciones de salud y seguridad en la empresa: promover iniciativas sobre métodos y procedimientos para la efectiva prevención de los riesgos.

Los programas y planes que se mencionan son los que deben materializar el cumplimiento de las obligaciones empresariales; más concretamente:

- planificación de la prevención
- organización del trabajo
- introducción de nuevas tecnologías
- organización y desarrollo de las actividades de protección y prevención
- proyecto y organización de la formación en materia preventiva.

## 3.2 Facultades del Comité de Seguridad y Salud Laboral

El Comité está dotado de unas facultades que se resumen en una sola: la de **conocer**. Lo que determina que haya sujetos obligados a proporcionarle esas informaciones: por regla general el empresario, ya sea directamente, ya sea a través del Servicio de Prevención. Las cuestiones o materias sobre las que el Comité puede proyectar su conocimiento son:

- memoria y programación anual de los Servicios de Prevención
- daños producidos en la salud o integridad física de los trabajadores
- documentos e informes relativos a las condiciones de trabajo.

Si es necesario un conocimiento directo de la situación de seguridad de la empresa, realizará **visitas**.



Para afrontar el “deber de prevención” por parte del empresario y el cumplimiento de las obligaciones definidas en la LPRL y analizadas en la unidad didáctica anterior se han creado los SERVICIOS DE PREVENCIÓN. En el art. 31.2 de la LPRL se define como *“el conjunto de medios humanos y materiales necesarios para realizar las actividades preventivas a fin de garantizar la adecuada protección de la seguridad y la salud de los trabajadores, asesorando y asistiendo para ello al empresario, a los trabajadores y a sus representantes (Delegados de Prevención) y a los órganos de representación especializados (Comité de Seguridad y Salud)”*.

El Servicio de Prevención es el órgano designado por la empresa para resolver de forma específica la acción preventiva.

### CONSTITUYEN LA FORMA MÁS ESTRUCTURADA Y SÓLIDA DE AFRONTAR POR PARTE DEL EMPRESARIO SU DEBER DE PREVENCIÓN

El capítulo I de la Ley 54/2003 modifica diversos artículos de la LPRL para resaltar la importancia de la **integración de la prevención de riesgos laborales en la línea jerárquica de la empresa**, considerándola como la primera obligación de la empresa y como la primera actividad de asesoramiento y apoyo que debe facilitarle un servicio de prevención.

Los servicios de prevención son sólo una de las posibles alternativas por las que el empresario puede optar. En el RSP se especifica que modalidades debe adoptar el empresario para realizar la actividad preventiva. Estas modalidades son alternativas que no quedan a la libre y plena opción o decisión del empresario, sino que es una opción condicionada, dado que la modalidad de organización a establecer viene determinada por las características, tipo de actividad y exigencias de prevención de la empresa y en las normas reglamentarias de desarrollo que regulen los sistemas de organización de prevención en la empresa.

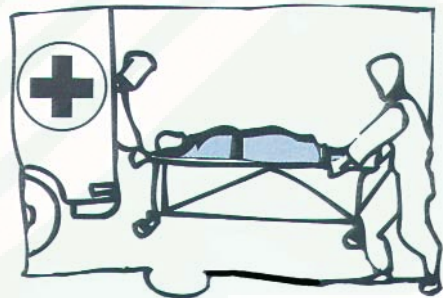
Si dividimos las empresas **en función del número de trabajadores y la peligrosidad de la empresa** (inclusión en el Anexo I del RSP), se tienen las modalidades indicadas en la tabla siguiente (el Servicio de Prevención Ajeno y Mancomunado serán tratados posteriormente):

TIPO DE EMPRESA	MODALIDADES ACTIVIDAD PREVENTIVA	CONDICIONES PARA REALIZAR LA FUNCIÓN PREVENTIVA
<p>Hasta 6 trabajadores</p> <p>La actividad de la empresa no está incluida en el Anexo I</p>	<p>EMPRESARIO</p>	<p>Debe estar en el centro de trabajo de forma habitual.</p> <p>Capacidad que corresponda a la función preventiva que vaya a realizar.</p>
<p>De 1 a 500 trabajadores</p> <p>La actividad de la empresa no está incluida en el Anexo I</p>	<p>TRABAJADORES DESIGNADOS</p>	<p>Número de trabajadores designados, medios, documentos, tiempo para el desempeño de la actividad deberán ser los necesarios para un desarrollo adecuado de sus funciones.</p> <p>Formación correspondiente a las funciones preventivas a realizar.</p>
<p>De 1 a 250 trabajadores</p> <p>La actividad de la empresa está incluida en el Anexo I</p>	<p>TRABAJADORES DESIGNADOS</p>	<p>Deberán contar con las instalaciones y los medios humanos y materiales necesarios.</p> <p>Sus integrantes dedicarán de forma exclusiva su actividad en la empresa a la finalidad del Servicio de Prevención.</p>
<p>A partir de 250 trabajadores</p> <p>La actividad de la empresa está incluida en el Anexo I</p>	<p>SERVICIO DE PREVENCIÓN PROPIO</p>	<p>Dispondrá personal capacitado para llevar la función superior como mínimo en dos de las cuatro especialidades siguientes: Higiene Industrial, Seguridad Laboral, Medicina del Trabajo, Ergonomía y Psicología.</p> <p>Dispondrá, además de personal suficiente para realizar las funciones media y básica.</p>
<p>A partir de 500 trabajadores</p> <p>Esté o no incluida la actividad de la empresa en el Anexo I</p>	<p>SERVICIO DE PREVENCIÓN PROPIO</p>	<p>Los integrantes actuarán siempre de forma coordinada.</p> <p>Elaborar anualmente una memoria y programación anual.</p> <p>Debe someterse cada 5 años a una auditoría.</p>
<p>Si así lo decide la Autoridad Laboral</p> <p>Independientemente del nº de trabajadores y si está o no incluida en el Anexo I</p>	<p>SERVICIO DE PREVENCIÓN PROPIO</p>	<p>Deberán contar con las instalaciones y los medios humanos y materiales necesarios.</p> <p>Sus integrantes dedicarán de forma exclusiva su actividad en la empresa a la finalidad del Servicio de Prevención.</p> <p>Dispondrá personal capacitado para llevar la función superior como mínimo en dos de las cuatro especialidades siguientes: Higiene Industrial, Seguridad Laboral, Medicina del Trabajo, Ergonomía y Psicología.</p> <p>Dispondrá, además de personal suficiente para realizar las funciones media y básica.</p> <p>Los integrantes actuarán siempre de forma coordinada.</p> <p>Elaborar anualmente una memoria y programación anual.</p> <p>Debe someterse cada 5 años a una auditoría.</p>

**FUNCIONES DEL SERVICIO DE PREVENCIÓN  
(ARTÍCULO 31.3, DE LA LPRL MODIFICADO POR  
ARTÍCULO 4 DE LA LEY 54/2003)**

- El diseño, implantación y aplicación de un plan de prevención de riesgos laborales que permita la integración de la prevención en la empresa.
- La evaluación de los factores de riesgo que pueden afectar a la seguridad y la salud de los trabajadores.
- La planificación de la actividad preventiva y la determinación de las prioridades en la adopción de las medidas preventivas y la vigilancia de su eficacia.

- La prestación de los primeros auxilios y planes de emergencia.



- La información y formación de los trabajadores.



- La vigilancia de la salud de los trabajadores en relación con los riesgos derivados del trabajo.

TIPO DE FUNCIÓN PREVENTIVA	CUALIFICACIÓN (Anexos IV, V, VI, del Rgto. S.P.)	FUNCIONES
<p>NIVEL BÁSICO (Art. 35 del Rgto. S.P.)</p>	<p>Curso de 30 horas (ó 50 si la actividad de la empresa esta incluida en el Anexo I)</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Promover los comportamientos seguros y la cooperación de los trabajadores.</li> <li>➤ Promover actuaciones básicas (orden, limpieza, señalización...).</li> <li>➤ Colaborar en la evaluación y el control de los riesgos de la empresa, efectuando visitas de comprobación, atención a quejas y sugerencias, registro de datos...</li> <li>➤ Actuar en caso de emergencia y primeros auxilios (directamente o gestionando las primeras intervenciones).</li> <li>➤ Cooperar con los servicios de prevención.</li> </ul>
<p>NIVEL INTERMEDIO (Art. 36 del Rgto. S.P.)</p>	<p>Curso de 300 horas</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Promover la prevención en la empresa.</li> <li>➤ Realizar evaluaciones de riesgos, salvo las reservadas al nivel superior.</li> <li>➤ Proponer medidas para el control y reducción de los riesgos o recurrir al nivel superior, a la vista de los resultados de la evaluación.</li> <li>➤ Realizar actividades de información y formación básica a los trabajadores.</li> <li>➤ Vigilar el cumplimiento del programa de control y reducción de riesgos.</li> <li>➤ Participar en la planificación de la actividad preventiva.</li> <li>➤ Dirigir las actuaciones a desarrollar en casos de emergencia y primeros auxilios.</li> <li>➤ Colaborar con los servicios de prevención.</li> <li>➤ Cualquier otra función asignada como auxiliar del nivel superior.</li> </ul>
<p>NIVEL SUPERIOR (Art. 37 del Rgto. S.P.)</p>	<p>Curso de 600 horas Titulación universitaria</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Las tareas del nivel anterior.</li> <li>➤ La realización de aquellas evaluaciones de riesgos cuyo desarrollo exija el establecimiento de una estrategia de medición o una interpretación de los criterios de evaluación.</li> <li>➤ La formación e información de carácter general, a todos los niveles.</li> <li>➤ La planificación de la acción preventiva.</li> <li>➤ La evaluación de la eficacia y eficiencia de la actividad preventiva.</li> </ul>

La Ley 54/2003 en su artículo 4, incorpora una nueva obligación respecto a la organización de recursos para las actividades preventivas: **LA PRESENCIA DE LOS RECURSOS PREVENTIVOS** en el centro de trabajo, en determinados supuestos y situaciones de especial riesgo y peligrosidad:

- Cuando los riesgos puedan verse **agravados o modificados** en el desarrollo del proceso o la actividad, por la concurrencia de operaciones diversas que se desarrollan sucesiva o simultáneamente y que hagan preciso el control de la correcta aplicación de los métodos de trabajo.
- Cuando se realicen **actividades o procesos** que reglamentariamente sean considerados como **peligrosos** o con riesgos especiales.
- Cuando lo **exija la ITSS**, debido a las condiciones de trabajo detectadas.

Por tanto, no se obliga a la presencia de recursos en todas las situaciones, sino en aquellos casos en los que una aplicación inadecuada de los métodos de trabajo podría dar lugar a agravamiento o modificación del riesgo, lo que se pretende controlar a través de la presencia de los recursos preventivos.

**CUANDO LA PRESENCIA SEA REALIZADA POR  
DIFERENTES RECURSOS PREVENTIVOS ÉSTOS  
DEBERÁN COLABORAR ENTRE SÍ**

Se consideran recursos preventivos a los que el empresario podrá asignar su presencia:

- **Uno o varios trabajadores designados de la empresa.**
- **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.



- **Uno o varios trabajadores de la empresa** que, sin formar parte del servicio de prevención propio ni ser trabajadores designados, reúnan los conocimientos, la cualificación y la experiencia necesaria y la formación preventiva correspondiente, como mínimo a las funciones del nivel básico. En este supuesto, tales trabajadores deberán mantener la necesaria colaboración con los recursos preventivos del empresario.

#### **LOS RECURSOS PREVENTIVOS DEBEN:**

- **Tener la capacidad suficiente.**
- **Disponer de los medios necesarios.**
- **Ser suficientes en número.**
- **Permanecer en el centro de trabajo durante el tiempo en que se mantenga la situación que determine su presencia.**

## **4.1 Servicios de Prevención Ajenos**

Cuando una empresa no asuma totalmente la actividad preventiva, el empresario deberá recurrir a Servicios de Prevención externos. Tal y como se especifica en el **art. 16 de la LPRL**: **“El empresario deberá recurrir a uno o varios Servicios de Prevención ajenos; que colaborarán entre sí cuando sea necesario, cuando concurren alguna de las siguientes circunstancias:**

- Que la designación de uno o varios trabajadores sea insuficiente para la realización de la actividad de prevención y no concurren las circunstancias que determinan la obligación de constituir un Servicio de Prevención propio.
- Que se haya producido una asunción parcial de la actividad preventiva por parte del empresario.
- Que se haya constituido el Servicio de Prevención propio según mínimos (dos de las cuatro especialidades). Las líneas que no sean cubiertas por el Servicio de Prevención propio deben subcontratarse con un Servicio de Prevención ajeno.
- Que en el supuesto que obligue la Autoridad Laboral, no se haya optado por la constitución de un Servicio de Prevención propio.

Lo más significativo de estos servicios es lo siguiente:

- Las funciones de estos servicios son las mismas que las especificadas para los Servicios de Prevención propios.
- Deberán ser objeto de acreditación por la Administración Laboral, mediante la comprobación de que reúnen los requisitos que se establezcan reglamentariamente y previa aprobación de la Administración sanitaria en cuanto a los aspectos de carácter sanitario.
- Deberán constituir una garantía (seguro) que cubra su eventual responsabilidad por sus acciones.
- Deben disponer de la organización, instalaciones, equipo y personal necesario para el desempeño de su actividad.
- No debe mantener, con las empresas concertadas, vinculaciones comerciales, financieras o de cualquier otro tipo, distintas de su actuación como Servicio de Prevención.
- Debe establecerse un concierto de la prestación por escrito.

Entre las entidades especializadas externas a las empresas, que pueden actuar como Servicios de Prevención ajenos se contemplan las **MUTUAS DE ACCIDENTES DE TRABAJO Y ENFERMEDADES PROFESIONALES DE LA SEGURIDAD SOCIAL**, tal y como se especifica en el **artículo 22 del Reglamento que regula los Servicios de Prevención**. La Orden de 22 de abril de 1997 regula el funcionamiento de las Mutuas respecto al desarrollo de actividades de prevención de riesgos laborales, definiendo qué actuaciones están comprendidas en la cobertura de las contingencias de accidentes de trabajo y de enfermedades profesionales y qué actuaciones de las Mutuas están incluidas como Servicio de Prevención Ajeno.

## 4.1 Servicios de Prevención Mancomunados

---

Los Servicios de Prevención Mancomunados están regulados por el artículo 21 del Reglamento de Servicios de Prevención. Están considerados como servicios propios de las empresas que los constituyan y habrán de contar con los medios exigidos para aquellos, cuyos restantes requisitos les serán, asimismo, de aplicación.

Según el citado artículo podrán constituirse Servicios de Prevención Mancomunados en los siguientes casos:

- Empresas que desarrollen simultáneamente actividades en un mismo centro de trabajo, edificio o centro comercial.
- Empresas pertenecientes a un mismo sector productivo o grupo empresarial.
- Empresas que desarrollen sus actividades en un polígono industrial o área geográfica limitada.

La actividad preventiva de los servicios mancomunados se limitará a las empresas participantes, no podrán actuar como Entidades especializadas ajenas a las empresas y, por tanto, como Servicios de Prevención ajenos.

La fórmula de los Servicios de Prevención Mancomunados puede ser solución para constituir los Servicios propios de empresas o grupos de empresas con varios centros o que trabajen en el mismo recinto, reduciendo significativamente los costes de personal y los recursos necesarios a cumplimentar como empresa individual.



## UNIDAD DIDÁCTICA **3**

### RESPONSABILIDADES Y SANCIONES



# RESPONSABILIDADES Y SANCIONES

---

## Í N D I C E

<b>1.- INTRODUCCIÓN</b> .....	<b>63</b>
<b>2.- RESPONSABILIDADES EMPRESARIALES</b> .....	<b>65</b>
<b>2.1.- Responsabilidad civil</b> .....	<b>65</b>
<b>2.2.- Responsabilidad penal</b> .....	<b>66</b>
<b>2.3.- Responsabilidad de seguridad social</b> .....	<b>67</b>
<b>2.4.- Responsabilidad administrativa</b> .....	<b>67</b>
<b>2.4.1.- Infracciones</b> .....	<b>67</b>
<b>2.4.2.- Sanciones</b> .....	<b>70</b>
<b>2.5.- Otras medidas</b> .....	<b>74</b>
<b>2.6.- Casos de concurrencia</b> .....	<b>76</b>
<b>3.- RESPONSABILIDADES DEL TRABAJADOR</b> .....	<b>79</b>
<b>4.- RESPONSABILIDADES DE LOS FABRICANTES</b> .....	<b>80</b>





Tras la enumeración de los derechos y obligaciones en el ámbito de la prevención de riesgos (de las que hablamos en la primera unidad didáctica), la **LPRL en su capítulo 7 y la Ley de Infracciones y Sanciones en el Orden Social (LISOS) modificada por el capítulo II de la Ley 54/2003 de Reforma del Marco Normativo**, abordan lo referido a las responsabilidades que se derivan del incumplimiento de las obligaciones mencionadas. Siendo las obligaciones imputables en su mayor parte al empresario, es lógico que las responsabilidades establecidas se refieran sobre todo a la empresa.

No obstante, y sin menoscabo de la que corresponde al empresario, caben responsabilidades para los demás componentes de la empresa, desde el propio **equipo directivo** hasta el conjunto de los **trabajadores**, pasando por todos los grados de **mandos intermedios**, en virtud de las obligaciones que les corresponden en cuanto a la seguridad e higiene en el trabajo. En concreto, estas obligaciones estarán relacionadas con el propio grado jerárquico y con las exigencias en esta materia establecidas en su línea.

Existen, además, otros sujetos responsables en materia de prevención de riesgos laborales, fuera del marco de la empresa. En particular, las **Entidades que actúan como Servicios de Prevención, las auditoras y las formativas en dicha materia y ajenas a las empresas, así como los promotores y propietarios de obra y los trabajadores por cuenta propia**. Por ello, se modificó el capítulo 6 de la LPRL, para incluir como infracción laboral en materia de prevención de riesgos laborales, las acciones u omisiones de dichos colectivos (**artículo 2.9 de la LISOS y artículo 9.1 de la Ley 54/2003**).

Por último, no hay que olvidar otros agentes responsables en materia de prevención de riesgos laborales, puesto que en la LPRL también se habla de sus obligaciones: **los fabricantes o proveedores de toda clase de máquinas equipos e instalaciones**. Todos estos sujetos pueden cometer una **INFRACCIÓN LABORAL** en materia de prevención de riesgos siempre y cuando:

*"incumplan las normas legales, reglamentarias y cláusulas normativas de los convenios colectivos en materia de seguridad y salud en el trabajo" (artículo 9.2 Ley 54/2003).*

## RESPONSABILIDADES

### DENTRO DE LA EMPRESA

EMPRESARIO
SERVICIOS DE PREVENCIÓN PROPIO Y TRABAJADORES DESIGNADOS
DIRECTIVOS Y MANDOS INTERMEDIOS
TRABAJADORES DE LA EMPRESA

### FUERA DE LA EMPRESA

FABRICANTES IMPORTADORES SUMINISTRADORES	DE	EQUIPOS PRODUCTOS QUÍMICOS
SERVICIOS DE PREVENCIÓN AJENOS		
AUDITORAS		
ENTIDADES FORMATIVAS		
PROMOTORES Y PROPIETARIOS DE OBRA		
TRABAJADORES POR CUENTA PROPIA		

## 2

# RESPONSABILIDADES EMPRESARIALES

La responsabilidad en la prevención de riesgos está claramente establecida desde diversos puntos de vista:



## 2.1 Responsabilidad civil

El empresario deberá indemnizar al trabajador por los daños producidos en su seguridad y salud, como consecuencia del contrato que les une (**art. 42 de la LPRL**). Se diferencia del resto en su carácter reparador, frente al carácter sancionador del resto de las responsabilidades.

**EL OBJETIVO DE LA LPRL ES LUCHAR CONTRA LOS RIESGOS PROFESIONALES, EN ESTE SENTIDO HAY DOS TIPOS DE ACTIVIDAD:**

- **DE PREVENCIÓN**, A LAS QUE DEBEN IR DESTINADAS LA MAYORÍA DE LOS RECURSOS.
- **DE ATENUACIÓN DE EFECTOS SI SE PRODUCEN**: INDEMNIZACIÓN.



➤ Se trata de una responsabilidad **contractual**. El empresario tiene un deber de prevención derivado del contrato de trabajo por el que debe garantizar el derecho a la protección y seguridad que le corresponde al trabajador.

➤ Para los TRABAJADORES DE ETTs, podría darse el supuesto de responsabilidad **extracontractual** (al margen de cualquier contrato) frente a la empresa usuaria, en base a los daños que ésta les causara, por incumplir sus deberes en materia de seguridad y salud en el trabajo.

Su régimen jurídico es el común y se encuentra en los **artículos 1.101 y siguientes y 1.902 y siguientes del Código Civil** (según se afronte como una responsabilidad contractual o extracontractual) y **artículos 109 a 122 del Código Penal** (según sea la responsabilidad civil derivada de delito).

## 2.2 Responsabilidad penal



La responsabilidad penal está regulada en el **artículo 316 del Código Penal** en el que se recoge:

*“Los que con infracción de la normas de prevención de riesgos laborales, y estando legalmente obligados, no faciliten los medios necesarios para que los trabajadores desempeñen su actividad con las medidas de seguridad e higiene adecuada, de forma que pongan así en peligro grave su vida, salud o integridad física, serán castigados con las penas de prisión de seis meses a tres años y multa de seis a doce meses”.*

## 2.3 Responsabilidad de Seguridad Social

---

Las responsabilidades en materia de Seguridad Social se determinan en la **Ley General de Seguridad Social (art.195-197)**, la LPRL no hace mención a dicha responsabilidad.

Según prevé la Ley General de la Seguridad Social, en su **art. 123**, las prestaciones se **aumentarán de un 30 a un 50%** cuando:

*“la lesión se produzca por máquinas, artefactos o en instalaciones, centros o lugares de trabajo que carezcan de los dispositivos de precaución reglamentarios, los tengan inutilizados o en malas condiciones, o cuando no se hayan observado las medidas generales o particulares de seguridad e higiene en el trabajo o las elementales de salubridad o las de adecuación personal a cada trabajo, habida cuenta de sus características y de la edad, sexo y demás condiciones del trabajador”.*

## 2.4 Responsabilidad Administrativa

---

La regulación de la responsabilidad empresarial contenida en la LPRL está centrada en la de tipo administrativo, derogando lo establecido en la Ley 8/1988, de infracciones y sanciones en el orden social.

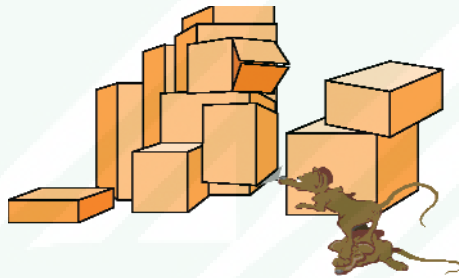
### 2.4.1 Infracciones

---

La LPRL ha venido a garantizar una amplia seguridad jurídica para el propio infractor por cuanto incluye un amplio catálogo de conductas a las que va a calificar como infracciones LEVES, GRAVES o MUY GRAVES, según sea la naturaleza del deber que se haya infringido y el derecho afectado. Dicho catálogo de infracciones se aumento con la LISOS y la Ley 54/2003 por la que se modifican los artículos 45, 47, 48 y 49 de la LPRL:

**LEVES (artículo 11 de la LISOS):** Se constituyen en verdadero “cajón desastre”, pues puede reconducirse a esta calificación, cualquier infracción que no sea grave o muy grave. Se trata de incumplimientos de tipo formal o documental y de obligaciones que no tienen efectos graves sobre la seguridad y salud de los trabajadores.

*Por ejemplo: falta de orden y limpieza.*



**GRAVES (artículo 12 de la LISOS, y artículo 10 de la Ley 54/2003):** Es la calificación que recoge mayor número de infracciones y conductas relacionadas con las condiciones y organización del trabajo y de la prevención en la empresa, con las obligaciones contraídas respecto de los trabajadores, con la coordinación interempresarial en caso de concurrencia o respecto de la autoridad laboral.

*Por ejemplo: incumplimiento de las obligaciones en materia de formación e información suficiente y adecuada a los trabajadores acerca de los riesgos del puesto de trabajo.*



**MUY GRAVES (artículo 13 de la LISOS y artículo 11 de la Ley 54/2003):** Son aquellos incumplimientos que, o bien implican la creación de una situación de riesgo de especial gravedad, o bien vulneran las obligaciones respecto de los trabajadores de especial protección o los derechos fundamentales de la persona.

*Por ejemplo: superar los límites de exposición a los agentes nocivos que, conforme a la normativa sobre prevención de riesgos laborales, originen riesgos de daños para la salud de los trabajadores sin adoptar las medidas preventivas adecuadas, cuando se trate de riesgos graves e inminentes.*

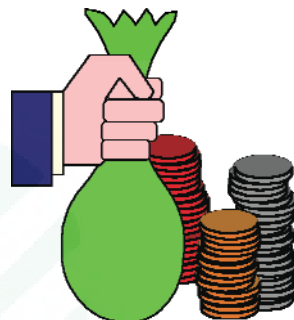


### **PRESCRIPCIÓN (art. 4.3 LISOS):**

- **Infracciones leves: 1 año**
- **Infracciones graves: 3 años**
- **Infracciones muy graves: 5 años**

## 2.4.2 Sanciones

El catálogo de sanciones recogidas en la LISOS viene a incrementar enormemente las cuantías de todas las multas a imponer por infracciones en esta materia (entre 30,05 y 601.012,10 euros), en relación con el resto de las multas que recaen sobre otras infracciones de tipo administrativo laboral. Ello se justifica por el carácter fundamental de los derechos en juego (la vida, la salud y la integridad).



### 1 Calificación y graduación:

De igual modo que en las infracciones, las sanciones se califican en **leves, graves y muy graves**, dividiéndose dentro de cada calificación, en tres grados (mínimo, medio y máximo). Para ello se debe acudir a los llamados **“criterios de graduación de las sanciones”** (artículo 39 de la LISOS, modificado por el artículo 13 de la Ley 54/2003):

- La peligrosidad de las actividades de la empresa.
- El carácter de los riesgos permanentes o transitorios inherentes a dichas actividades.
- La gravedad de los daños producidos o que hubieran podido producirse.
- El número de los trabajadores afectados.
- Las medidas de protección individual o colectiva adoptadas y las instrucciones impartidas en orden a la prevención de los riesgos.
- El incumplimiento de advertencias o requerimientos previos a la inspección.
- La inobservancia de las propuestas realizadas por los servicios de prevención, los Delegados de Prevención o el Comité de Seguridad y Salud.
- La conducta general seguida por el empresario en orden a la estricta observancia a la normativa.



	MÍNIMO	MEDIO	MÁXIMO
<b>LEVE</b>	De 30,05 a 300,51 euros	De 300,51 a 601,01 euros	De 601,02 a 1.502,53 euros
<b>GRAVE</b>	De 1.502,54 a 6.010,12 euros	De 6.010,13 a 15.025,30 euros	De 15.025,31 a 30.050,61 euros
<b>MUY GRAVE</b>	De 30.050,62 a 120.202,42 euros	De 120.202,43 a 300.506,05 euros	De 300.506,06 a 601.012,10 euros

## 2 Procedimiento:

El art. 9 LPRL establece que “*corresponde a la Inspección de Trabajo y Seguridad Social la vigilancia y control de la normativa sobre Prevención de Riesgos Laborales*”. Con carácter general, la ley establece un **procedimiento** que puede terminar en la correspondiente sanción:

- Por propia iniciativa o por recurso de los trabajadores y sus representantes, **la Inspección de Trabajo y Seguridad Social realizará visitas a los centros de trabajo** para la comprobación del cumplimiento de la normativa de prevención.
- **Si el inspector comprobase la existencia de una infracción** a esta normativa deberá:
  - **Efectuar requerimientos al empresario** para subsanar las deficiencias que se observen, que se realizarán por escrito, señalando las anomalías observadas y el plazo para su subsanación. Si el requerimiento se incumple se le levantará acta de infracción.
  - **Iniciar el procedimiento sancionador** por infracciones administrativas en esta materia mediante el oportuno expediente y tras levantar un acta de infracción. El inspector actuante especifica qué criterios tiene en cuenta para imponer una concreta sanción; y de no considerar ninguno, la sanción se impondrá en su grado inferior mínimo.
  - **Acordar la paralización de la actividad** en caso de apreciar una situación de riesgo grave e inminente.
- A la vista de la propuesta de sanción de la Inspección, la **Autoridad Laboral competente determinará la sanción correspondiente.**

Uno de los objetivos de la reforma del marco normativo de la prevención de riesgos laborales de la Ley 54/2003 es el **reforzamiento de la función de vigilancia y control del sistema de Inspección de Trabajo y Seguridad Social**. Así, en el artículo 1 de dicha Reforma se implica a la Administración General del Estado y a las Comunidades Autónomas a adoptar las medidas necesarias para garantizar la colaboración pericial y el asesoramiento técnico necesario a la ITSS.

Para ello, los **funcionarios públicos** de las citadas Administraciones que ejerzan **labores técnicas** en materia de prevención de riesgos laborales, podrán desempeñar funciones de asesoramiento, información y comprobatorias de las condiciones de seguridad y salud en las empresas y centros de trabajo. Estas actuaciones pueden quedar reflejadas:

- En un informe que se enviará a la ITSS, si se deduce la existencia de infracción y siempre que haya habido incumplimiento de previo requerimiento, para que la inspección levante la correspondiente acta de infracción, si así procediera.
- En el Libro de Visitas de la ITSS.

**Para poder ejercer estas funciones, los funcionarios públicos deberán contar con una habilitación específica expedida por su propia comunidad autónoma.**

**Infracciones más comunes:**

- Falta de limpieza del centro de trabajo de la que no se derive riesgo para integridad física o salud de los trabajadores.
- No dar cuenta, en tiempo y forma, a la autoridad laboral competente de los accidentes de trabajo considerados leves.
- Carecer de planes de seguridad y salud en el trabajo en cada proyecto de edificación y obra pública.
- No realizar reconocimientos médicos.
- No adoptar medidas en primeros auxilios, lucha contra incendios y evacuación.

- No observar normas de protección a trabajadoras en embarazos y lactancia.
- No suspender la actividad a requerimiento de la inspección de trabajo.

### 3 Autoridad competente

En caso de que las competencias en la materia no hayan sido transferidas a las Comunidades Autónomas, serán competentes para imponer las sanciones pertinentes, según sea su cuantía (artículo 48.2 de la LISOS):

- **la Autoridad laboral competente a nivel Provincial**, las sanciones de hasta 30.050,61 euros.
- **el Director General de Trabajo**, hasta 90.151,8282 euros.
- **el Ministro de Trabajo y Seguridad Social**, hasta 300.506,05 euros.
- **el Consejo de Ministros, a propuesta del de Trabajo y Asuntos Sociales**, hasta 601.012,10 euros.



Cuando es competencia de la Autoridad Laboral de la Comunidad Autónoma, ésta determina en su propia normativa la atribución de estas competencias sancionadoras.

Cuando sean varias las infracciones en un único expediente, será competente el órgano que haya de imponer la sanción de mayor cuantía entre ellas.

### 4 Reincidencia

Se da esta situación en los casos en que se comete una infracción del mismo tipo y calificación que la motivó una sanción anterior, en el plazo de los 365 días siguientes a la notificación de ésta, en tal supuesto se requerirá que la resolución sancionadora hubiere adquirido firmeza (**artículo 41 de la LISOS**). En estos casos puede duplicarse la graduación e incrementar la sanción sin exceder, en ningún caso, de las cuantías máximas previstas para cada clase de infracción.

## 2.5 Otras medidas



### 1 Publicidad (artículo 40.2 de la LISOS)

En los supuestos en que las infracciones cometidas sean muy graves y así se exprese mediante resolución firme, las sanciones a imponer pueden ser publicadas en la forma en que, en su momento, se determine por medio de Reglamento del Gobierno.



### 2 Suspensión o cierre de centro (artículo 53 de la LPRL)



Para supuestos excepcionales y de extrema gravedad, el Gobierno de la Nación o de las C.C.A.A., en su caso puede acordar la suspensión de las actividades laborales por un tiempo determinado o el cierre del centro de trabajo en que la infracción contra la seguridad y salud de los trabajadores sea cometida. Los trabajadores en estos supuestos gozarán de garantías suficientes de sus salarios.

### 3 Limitaciones de contratación con la Administración (artículo 54 de la LPRL)

Las personas condenadas por sentencia firme por delitos contra la seguridad y salud en el trabajo, no podrán contratar con la Administraciones Públicas.

El régimen general de las prohibiciones de contratar está contenido en los **artículos 20, 21, 22 y 34 de la Ley 13/1995**, de 18 de mayo, de contratos con las Administraciones Públicas, los cuales han sido modificados (artículos 20, 21 y 34) de la **Ley 9/1996**, de 15 de enero.

Uno de los motivos que da lugar a la prohibición para contratar no sólo es la condena “por sentencia firme por delitos contra la seguridad e higiene en el trabajo”, sino por la comisión de infracciones administrativas muy graves en esta materia; siempre que la sanción administrativa haya adquirido firmeza en vía administrativa (no hasta la eventual sentencia del tribunal contencioso-administrativo).

Por otra parte, hay que recordar que el art. 34, d) de la Ley 13/1995 se refiere a la habilitación para contratar con la Administración a aquellas empresas sancionadas por *“infracción muy grave, que haya ocasionado daños a la salud de los trabajadores, como consecuencia del incumplimiento de obligaciones en materia de seguridad y salud laboral, previstas en la normativa sobre prevención de riesgos laborales”*.

La prohibición, de acuerdo con el art. 21.2 de la citada Ley 13/1995, tiene un alcance temporal de cinco años como máximo, en caso de infracciones administrativas, y de ocho, en caso de condena mediante sentencia firme.

### 4 Cancelación de la acreditación (artículo 40.2 de la LISOS)

Las empresas que actúen como Servicios de Prevención, desarrollen la actividad de auditoría del sistema de prevención de las empresas, o desarrollen y certifiquen la formación en prevención de riesgos laborales, en el caso de que cometan infracciones calificadas como graves o muy graves, se podrá proceder a la cancelación de la acreditación otorgada por la Autoridad Laboral.

## 2.6 Casos de concurrencia

---

### 1 Concurrencia de responsabilidades

La tradición en el derecho español ha sido generalmente la de la **compatibilidad entre las diversas responsabilidades**. A partir de la aprobación de la Constitución empezaron a plantearse dudas acerca de la compatibilidad entre la responsabilidad penal y la administrativa, primero, y los recargos de prestaciones después, en virtud del principio “*non bis in idem*” (art. 25.1 de la Constitución), entendido como una extensión del principio de legalidad. Tras las aportaciones del Tribunal Constitucional, el art. 3 de la Ley de Infracciones y Sanciones vino a declarar la incompatibilidad de la sanción administrativa con la penal.

Tras la LPRL, hay que partir de la base de la autonomía de las distintas responsabilidades para la diferente forma de estructurarse, en razón de las diversas finalidades que persiguen. Por ello puede afirmarse lo siguiente:

- **Las responsabilidades civil, administrativa y por recargos en las prestaciones de seguridad social, son independientes y compatibles entre sí.**
- **Todas esas responsabilidades, excepto la administrativa, son en todo caso compatibles con la penal.** La incompatibilidad entre la responsabilidad penal y la administrativa que efectivamente existe, no es general ya que sólo operará como excepción en unos pocos supuestos (tiene que ocurrir la identidad de sujeto, hecho y fundamento, lo que en la práctica no es frecuente).

### 2 Concurrencia de administraciones sancionadoras

En los supuestos en que la infracción empresarial se deba a un mismo hecho pero responda a distintos fundamentos, cabe imponer varias sanciones por parte de cada una de las Administraciones competentes. Así ocurriría, por ejemplo, si un mismo empresario con su acción vulnerara la normativa de Industria al producir daño al medio ambiente y al mismo tiempo, causara un daño a la salud de sus trabajadores, correspondiendo exigir responsabilidades por esta causa a la Administración Laboral.

### 3 Concurrencia de empresarios



La empresa principal responderá “solidariamente”, de igual modo y por la misma cantidad, con la empresa contratista o subcontratista respecto del cumplimiento de las obligaciones impuestas por la normativa de prevención de riesgos laborales, en relación con los trabajadores que ocupen puestos en los centros de trabajo de la empresa principal (**artículo 42.3 de la LISOS**):

- Sólo durante el tiempo que dure la contrata.
- Siempre que la infracción se produzca en el centro de trabajo del empresario principal.
- Aplicable a las responsabilidades administrativas, civil y de seguridad social, pero no a las responsabilidades penales, por su carácter personal.

**RESPONSABILIDAD DIRECTA DE LA EMPRESA USUARIA  
RESPECTO DE LOS TRABAJADORES PUESTOS A SU  
DISPOSICIÓN POR LA EMPRESA DE TRABAJO TEMPORAL**

En el supuesto de cesión de trabajadores por una Empresa de Trabajo Temporal a una Empresa Usuaria, ésta será responsable de la protección en materia de seguridad y salud en el trabajo (**art. 42.3 de la LISOS**).

Específicamente le corresponde la responsabilidad (directa) por recargo en las prestaciones de SS.SS cuando el AT o la EP se produzca, por falta de medidas de seguridad e higiene.

La Ley 29/1999, de modificación de la Ley 14/1994, por la que se regulan las Empresas de Trabajo Temporal, establece los deberes y obligaciones de carácter preventivo que corresponden a la empresa en la que se prestan los servicios requeridos y, en su caso, los que debe asumir la empresa de trabajo temporal.

#### **LA ETT SERÁ RESPONSABLE CUANDO INCUMPLA LOS DEBERES DE:**

- Formación
- Vigilancia de la salud
- Cuando omita incluir en el contrato la existencia de riesgos profesionales.

La ETT deberá **acreditar documentalmente** a la empresa usuaria que el trabajador puesto a su disposición ha recibido las informaciones relativas a los riesgos y medidas preventivas, posee la formación específica necesaria y cuenta con un estado de salud compatible con el puesto de trabajo a desempeñar, en caso contrario se considerará como infracción grave (**art 12 de la Ley 54/2003**).

#### **LA EMPRESA USUARIA SERÁ RESPONSABLE CUANDO INCUMPLA LOS DEBERES DE:**

- Información al trabajador y a la ETT de los riesgos existentes
- Dar a conocer a los Delegados de Prevención y al Servicio de Prevención o a los trabajadores designados la incorporación de estos trabajadores.
- Cuando las condiciones de ejecución del trabajo no tengan una protección adecuada
- Cuando permita el inicio de la prestación de servicios a un trabajador, sin haber tenido constancia documental del cumplimiento de las obligaciones de la ETT.

Por último, respecto a la concurrencia de empresarios, resaltamos el **artículo 14 de la Ley 54/2003** que definen como fraude de ley, todos los pactos que tengan por objeto la elusión de las responsabilidades establecidas legalmente para la empresa principal, contratista y subcontratista y para la empresa de trabajo temporal y usuaria, respectivamente.



### 3

## RESPONSABILIDADES DEL TRABAJADOR

Los trabajadores pueden ser objeto de responsabilidad disciplinaria por parte del empresario. El artículo 58.1 del Estatuto de los Trabajadores establece que “los trabajadores podrán ser sancionados por la dirección de las empresas en virtud de **incumplimientos laborales, de acuerdo con la graduación de faltas y sanciones que se establezcan en las disposiciones legales o con el convenio colectivo que sea aplicable**”. Este supuesto es trasladable al ámbito de la Prevención de Riesgos Laborales y ello es así puesto que, todo incumplimiento por parte del trabajador de las instrucciones y normas que respecto a la seguridad y salud en el trabajo determine el empresario, es susceptible de sanción como incumplimiento laboral.

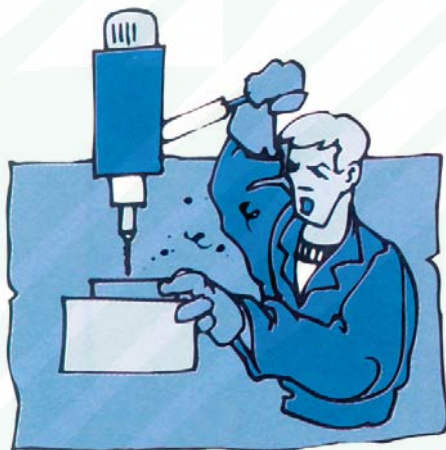
Al no existir disposición legal general que regule dichas faltas y sanciones, salvo que los supuestos de incumplimiento encajasen en los de extinción de relación laboral por causas objetivas o despido disciplinario (regulados en el Estatuto de los Trabajadores), habrá que estar a lo que los Convenios Colectivos determinen (regulados en el Estatuto de los Trabajadores).



Este mismo régimen sancionador se aplica a quienes tengan encomendadas en la empresa las tareas de prevención (Delegados de Prevención, Servicios de Prevención, trabajadores designados...) y vulneren sus deberes de sigilo o confidencialidad.

## RESPONSABILIDADES DE LOS FABRICANTES

Los fabricantes españoles serán responsables durante un período de 10 años de los daños ocasionados a los consumidores por un producto defectuoso, tanto si se trata de lesiones personales como de daños materiales. Por producto defectuoso se entiende aquel que no ofrezca la seguridad que legítimamente cabría esperar, teniendo en cuenta su presentación, su uso y el momento de su puesta en circulación.



El fabricante o importador del producto causante de daños no será responsable si prueba que no había puesto en circulación el producto o que el defecto no existía cuando lo hizo. Esta disposición española transpone las exigencias de la directiva comunitaria sobre la responsabilidad civil de las empresas por los daños producidos por productos defectuosos.

## CUESTIONARIO DE EVALUACIÓN



## CUESTIONARIO DE EVALUACIÓN

### 1. La normativa de prevención de riesgos laborales esta compuesta por:

- a) Únicamente por la LPRL.
- b) La LPRL y su desarrollo reglamentario.
- c) La LPRL, su reforma y desarrollo reglamentario y todas las normas legales o convenios colectivos que contengan prescripciones en materia de prevención.
- d) La LPRL y el Reglamento de Servicios de Prevención.

### 2. El carácter de “derecho necesario mínimo indisponible” de la LPRL y sus normas reglamentarias, quiere decir:

- a) Son derechos mínimos a los que se puede renunciar individualmente en el contrato de trabajo.
- b) Son derechos irrenunciables para el trabajador y su materia no puede ser objeto de regulación por convenio colectivo.
- c) Son derechos mínimos, irrenunciables para el trabajador, respecto de los cuales, por contrato individual o por convenio colectivo, no se pueden establecer condiciones inferiores a las establecidas en dichas normas.
- d) Ninguna de las anteriores.

### 3. Los trabajadores:

- a) No deben preocuparse de la prevención porque es un problema del empresario.
- b) Deben comprar las protecciones personales que necesiten usar.
- c) Tienen derecho a vigilancia médica de su salud sólo en el caso de que sean especialmente sensibles a determinados riesgos.
- d) Ninguna de las anteriores.

### 4. ¿Qué colectivos específicos requieren una especial protección según la LPRL?

- a) Trabajadores de la Construcción.
- b) Trabajadores especialmente sensibles a los riesgos existentes en el trabajo, las mujeres en situación de maternidad y lactancia y los menores de 18 años.
- c) Trabajadores que ingresan en la empresa como primer empleo, sin experiencia laboral.
- d) Trabajadores mayores de 60 años.

## 5. En el caso de trabajadores de contratas o subcontratas:

- a) Según la LPRL la empresa principal no tiene ninguna obligación respecto a la prevención de riesgos laborales
- b) No es necesaria la cooperación de la empresa principal y contratistas en la aplicación de la normativa sobre prevención de riesgos laborales.
- c) La empresa principal debe vigilar el cumplimiento por parte de los contratistas y subcontratistas de la normativa de Prevención de Riesgos Laborales.
- d) Es el propio trabajador quien tiene que asumir la vigilancia de su salud.

## 6. En relación a los equipos de protección individual:

- a) La obligación del trabajador de usarlos adecuadamente es una obligación moral.
- b) Los fabricantes de dichos equipos deben aportar información sobre el tipo de riesgo a que van dirigidos, el nivel de protección frente al mismo, la forma de uso y mantenimiento.
- c) La obligación de velar por el uso de dichos equipos corresponde exclusivamente a las Administraciones Públicas, no al empresario.
- d) La Ley no regula el uso de Equipos de Protección.

## 7. El empresario:

- a) Dará las instrucciones necesarias para que, en caso de peligro grave e inminente los trabajadores puedan abandonar de inmediato el lugar de trabajo.
- b) Sólo tiene la obligación de realizar evaluaciones de riesgo en el caso de empresas cuya actividad esté calificada como de elevada peligrosidad (construcción, minería, industria química...).
- c) Según la LPRL, es el único que tiene obligaciones, los trabajadores sólo tienen derechos.
- d) Sólo realizará evaluaciones de riesgos cuando se hayan producido accidentes de trabajo.

## 8. Sobre el deber del empresario de formación en materia de prevención a los trabajadores:

- a) Sólo tiene que dar formación a los trabajadores fijos de la empresa, no a los temporales.
- b) El tiempo de formación en materia preventiva se considera a todos los efectos como horas de trabajo.
- c) La formación no es necesario actualizarla cuando se cambie de puesto.
- d) La formación sólo será obligatoria en los casos de nueva incorporación a la empresa.

### **9. Sobre qué cuestiones debe consultar el empresario y a quién debe hacer tal consulta:**

- a) Debe consultar al Comité de Seguridad y Salud sobre aspectos relativos al calendario laboral.
- b) No tiene porque consultar a los Delegados de Prevención ninguna de las actividades que se regulan en la L.P.R.L.
- c) Debe consultar a los Delegados de Prevención sobre cualquier aspecto de la actividad productiva de la empresa siempre que pueda tener alguna repercusión en la seguridad y salud de los trabajadores.
- d) Ninguna de las anteriores.

### **10. ¿En qué empresas puede el empresario optar por designar uno o varios trabajadores para ocuparse de la actividad de la prevención?**

- a) En empresas con una plantilla de 1 a 500 trabajadores que no estén incluidas en el Anexo I del Reglamento de los Servicios de Prevención.
- b) En empresas entre doscientos cincuenta y quinientos trabajadores que estén incluidos en el Anexo I.
- c) En todas las empresas de más de quinientos trabajadores.
- d) No es una modalidad de la actividad preventiva por la que pueda optar el empresario.

### **11. ¿A quién corresponde la designación de los Delegados de Prevención?**

- a) A la Inspección de Trabajo.
- b) Al empresario.
- c) Serán designados por y entre los representantes del personal, si bien por convenio colectivo se podrá establecer otro sistema de designación, que garantice que la designación corresponde a los representantes del personal o a los propios trabajadores.
- d) Al Departamento de Trabajo de la Comunidad en que se encuentre ubicada la empresa.

### **12. Respecto al Comité de Seguridad y Salud:**

- a) Es obligatoria su constitución en todos los centros de trabajo, independientemente del número de trabajadores.
- b) Debe reunirse una vez al mes.
- c) El número de representantes de los trabajadores y de representantes de la empresa que forman parte del Comité es el mismo.
- d) El nº de representantes de los trabajadores es inferior al nº de representantes designados por la empresa.

### **13. Los Servicios de Prevención Mancomunados:**

- a) Se podrán constituir en empresas que desarrollen simultáneamente actividades en un mismo centro de trabajo.
- b) Pueden actuar como Servicios de Prevención ajenos.
- c) No pueden constituirse para empresas pertenecientes a un mismo grupo empresarial.
- d) Realizarán las funciones de los Delegados de Prevención.

### **14. Las Mutuas de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales de la Seguridad Social pueden actuar:**

- a) Como Servicios de Prevención propios de empresas de más de 500 trabajadores.
- b) Como Servicios de Prevención ajenos.
- c) Pueden sustituir al Comité de Seguridad y Salud.
- d) Ninguna de las anteriores.

### **15. Del incumplimiento por el empresario de la normativa de prevención de riesgos laborales, pueden derivarse las siguientes responsabilidades:**

- a) Sólo responsabilidades administrativas, penales y civiles.
- b) Nunca puede derivarse responsabilidad penal.
- c) Responsabilidades administrativas, penales, civiles y de seguridad social.
- d) Ninguna de las anteriores.