

TEMA 5

LA LEY DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES

**CUERPO SUPERIOR FACULTATIVO.
GESTIÓN DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES**

Versión 2

ÍNDICE

- 1. LA LEY DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES**
- 2. OBJETO, ÁMBITO DE APLICACIÓN Y DEFINICIONES**
- 3. POLÍTICA EN MATERIA DE PREVENCIÓN DE RIESGOS PARA PROTEGER LA SEGURIDAD Y LA SALUD EN EL TRABAJO.**
- 4. DERECHOS Y OBLIGACIONES.**
- 5. SERVICIOS DE PREVENCIÓN.**
- 6. CONSULTA Y PARTICIPACIÓN DE LAS PERSONAS TRABAJADORAS.**
- 7. OBLIGACIONES DE LOS FABRICANTES, IMPORTADORES Y SUMINISTRADORES.**
- 8. RESPONSABILIDADES Y SANCIONES.**
- 9. BIBLIOGRAFÍA**

1. LA LEY DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES

La normativa sobre prevención de riesgos laborales está constituida por la Ley 31/95, de prevención de riesgos laborales (LPRL), sus disposiciones de desarrollo o complementarias y cuantas otras normas, legales o convencionales, contengan prescripciones relativas a la adopción de medidas preventivas en el ámbito laboral o susceptibles de producirlas en dicho ámbito.

1.1 EXPOSICIÓN DE MOTIVOS DE LA LPRL (ARTº 1 LEY PRL)

El artículo 40.2 de la **Constitución Española** encomienda a los poderes públicos, como uno de los principios rectores de la política social y económica, **velar** por la seguridad e higiene en el trabajo.

Este mandato constitucional conlleva la necesidad de desarrollar una **política de protección** de la salud de los trabajadores mediante la prevención de los riesgos derivados de su trabajo y encuentra en la LPRL su **pilar fundamental**. En la misma se configura el **marco general** en el que habrán de desarrollarse las distintas acciones preventivas, en **coherencia** con las decisiones de la Unión Europea que ha expresado su ambición de **mejorar progresivamente** las condiciones de trabajo y de conseguir este objetivo de progreso con una **armonización** paulatina de esas condiciones en los diferentes países europeos.

De la presencia de España en la Unión Europea se deriva, por consiguiente, la necesidad de **armonizar** nuestra política con la política comunitaria en esta materia, **preocupada**, cada vez en mayor medida, por el estudio y tratamiento de la prevención de los riesgos derivados del trabajo. Buena prueba de ello fue la **modificación** del Tratado constitutivo de la Comunidad Económica Europea por la llamada **Acta Única**, a tenor de cuyo **artículo 118** los Estados miembros vienen, desde su entrada en vigor, promoviendo la **mejora** del medio de trabajo para conseguir el **objetivo** antes citado de armonización en el progreso de las condiciones de seguridad y salud de los trabajadores. Este objetivo se ha visto **reforzado** en el Tratado de la Unión Europea mediante el procedimiento que en el mismo se contempla para la adopción, a través de **Directivas**, de disposiciones mínimas que habrán de aplicarse progresivamente.

Consecuencia de todo ello ha sido la creación de un **acervo jurídico europeo** sobre protección de la salud de los trabajadores en el trabajo. De las Directivas que lo configuran, la **más significativa** es, sin duda, la 89/391/CEE (**Directiva Marco**), relativa a la aplicación de las medidas para **promover la mejora** de la seguridad y de la salud de los trabajadores en el trabajo, que contiene el **marco jurídico general** en el que opera la política de prevención comunitaria.

La LPRL **traspone** al Derecho español la citada Directiva, al tiempo que incorpora al que será nuestro cuerpo básico en esta materia disposiciones de **otras Directivas** cuya materia exige o aconseja la transposición en una norma de rango legal, como son las Directivas 92/85/CEE, 94/33/CEE, y 91/383/CEE, relativas a la protección de la **maternidad** y de los **jóvenes** y al tratamiento de las relaciones de trabajo **temporales**, de duración determinada y en empresas de trabajo temporal.

Así pues, el **mandato constitucional** contenido en su artículo 40.2 y la comunidad jurídica establecida por la **Unión Europea** en esta materia configuran el **soporte básico** en que se asienta la LPRL. Junto a ello, nuestros propios compromisos contraídos con la Organización Internacional del Trabajo (**OIT**) a partir de la ratificación del **Convenio 155**, sobre seguridad y salud de los trabajadores y medio ambiente de trabajo, enriquecen el contenido del texto legal al **incorporar** sus prescripciones y darles el rango legal adecuado dentro de nuestro sistema jurídico.

Pero la exigencia de un nuevo enfoque normativo dimana también, en el orden **interno**, de una doble **necesidad**: terminar, en primer lugar, con la **falta de una visión unitaria** en la política de prevención de riesgos laborales propia de la **dispersión** de la normativa vigente, fruto de la **acumulación** en el tiempo de normas de muy diverso rango y orientación; y, en segundo lugar, la de **actualizar** regulaciones ya **desfasadas** y **regular situaciones nuevas** no contempladas con anterioridad. Estas necesidades adquieren **especial trascendencia** al estar relacionadas con la **protección** de la seguridad y la salud de los trabajadores en el trabajo, la evolución de cuyas condiciones **demandan** la permanente **actualización** de la normativa y su **adaptación** a las profundas transformaciones experimentadas.

A partir del reconocimiento del **derecho** de los trabajadores en el ámbito laboral a la protección de su salud e integridad, la LPRL establece las diversas **obligaciones** que, en el ámbito individual, **garantizarán** este derecho, así como las actuaciones de las **Administraciones públicas** que puedan incidir positivamente en la consecución de dicho objetivo.

Al insertarse la LPRL en el ámbito específico de las **relaciones laborales**, se configura como una referencia legal **mínima** en un doble sentido:

- el primero, como Ley que establece un **marco legal** a partir del cual las normas reglamentarias irán fijando y **concretando** los aspectos más técnicos de las medidas preventivas
- y, el segundo, como **soporte** básico a partir del cual la negociación colectiva podrá desarrollar su función específica (en este aspecto, la LPRL y sus normas reglamentarias constituyen **legislación laboral**).

Pero, **al mismo tiempo** (y esta es una de las principales **novedades** de la LPRL), esta norma se aplicará también en el **ámbito de las Administraciones públicas**. Por ello, la LPRL no solamente posee el carácter de legislación laboral sino que constituye, en sus aspectos fundamentales, norma básica del régimen **estatutario** de los funcionarios públicos, confirmando también la vocación de **universalidad** de la LPRL, en cuanto dirigida a abordar, de manera global y coherente, el conjunto de los problemas derivados de los riesgos relacionados con el trabajo, **cualquiera** que sea el ámbito en el que el trabajo se preste.

La **política** en materia de prevención de riesgos laborales, en cuanto conjunto de **actuaciones** de los poderes públicos dirigidas a la **promoción** de la mejora de las condiciones de trabajo para elevar el nivel de **protección** de la salud y la seguridad de los trabajadores, se articula en la LPRL en base a los principios de **eficacia, coordinación y participación**, ordenando tanto la actuación de las diversas Administraciones públicas con competencias en materia preventiva, como la necesaria **participación** en dicha actuación de empresarios y trabajadores, a través de sus organizaciones representativas. En este contexto, la **Comisión Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo** que se crea en la LPRL se configura como un **instrumento** privilegiado de **participación** en la formulación y desarrollo de la política en materia preventiva.

Pero la LPRL persigue ante todo la **prevención**, por lo que **no se limita** exclusivamente a ordenar las obligaciones y responsabilidades de los actores **directamente relacionados** con el hecho laboral, ya que el propósito es fomentar una **auténtica cultura preventiva**, mediante la promoción de la mejora de la **educación** en dicha materia en todos los niveles educativos, involucra a la **sociedad** en su conjunto y constituye uno de los **objetivos** básicos y de efectos quizás más **trascendentes** para el futuro de los perseguidos por la LPRL.

La protección del trabajador frente a los riesgos laborales exige una actuación en la empresa que desborda el **mero cumplimiento formal** de un conjunto predeterminado, más o menos amplio, de deberes y obligaciones empresariales y, más aún, la **simple corrección a posteriori** de situaciones de riesgo ya manifestadas. Por ello, la LPRL plantea un **nuevo enfoque** en la prevención de riesgos laborales cuyos elementos básicos son:

- la **planificación** de la prevención desde el momento mismo del **diseño** del proyecto empresarial.
- la **evaluación** inicial de los riesgos **inherentes** al trabajo y su **actualización** periódica a medida que se alteren las circunstancias
- el establecimiento de **medidas** de acción preventiva adecuadas a la naturaleza de los riesgos detectados
- el **control** de la efectividad de dichas medidas
- la **información** y la **formación** de los trabajadores sobre los riesgos derivados del trabajo y la forma de prevenirlos y evitarlos

1.2 ESTRUCTURA DE LA LPRL

La Ley se estructura en **siete** capítulos y **54** artículos:

- En el Capítulo I se recogen el **objeto, ámbito de aplicación y definiciones**.
- En el Capítulo II se establecen los principios de una **política** coherente, coordinada y eficaz en materia de prevención de riesgos laborales para proteger la seguridad y salud de los trabajadores.
- En el Capítulo III se recogen los **derechos y obligaciones** tanto de las empresas/administraciones como del personal.
- El Capítulo IV determina la regulación básica de las diferentes alternativas de **sistemas de gestión** de la prevención que la empresa/administración puede establecer: actuación de uno o varios trabajadores de la empresa específicamente designados para ello, constitución de un servicio de prevención propio, o recurso a un servicio de prevención ajeno a la empresa.
- El Capítulo V regula el derecho de **consulta y participación** de todos los empleados en todo lo relacionado con la protección de su seguridad y salud en el trabajo.
- El Capítulo VI detalla las **obligaciones** de los fabricantes, importadores y suministradores de maquinaria, equipos, productos y útiles de trabajo, que enlazan con la normativa comunitaria de mercado interior dictada para asegurar la exclusiva comercialización de aquellos productos y equipos que ofrezcan los mayores niveles de seguridad para los usuarios.
- El Capítulo VII enumera las **responsabilidades y sanciones**, esto es, qué consecuencias pueden recaer sobre la empresa en el caso de que no cumpla con las obligaciones que le impone la LPRL.

COMENTARIO: Desde 1986 el Estado español es miembro de la Unión Europea, y por ello, y también en virtud de lo establecido en el artículo 93 de la Constitución Española, la primera referencia normativa en materia de seguridad y salud laboral ha de buscarse siempre en el ámbito comunitario.

Así, en relación a la normativa comunitaria hemos de mencionar, singularmente, a los Reglamentos y a las Directivas de la Unión Europea. En cualquier caso debe señalarse que las normas comunitarias son de obligado cumplimiento, siendo, en consecuencia, la fuente principal del derecho de la seguridad y salud en el trabajo.

Los Reglamentos comunitarios han de entenderse como normas de aplicación directa, esto es, una vez dictados y publicados en el Diario Oficial de las Comunidad Europea (DOCE) son de aplicación en nuestro Estado sin necesidad de que se dicte norma interna alguna que lo transponga. No obstante, en materia de seguridad y salud laboral no es habitual encontrar ejemplos de Reglamentos comunitarios, pues los Estados miembros suelen ser reticentes a la aprobación de una norma que posteriormente no puede adaptarse a las circunstancias particulares de cada Estado. Por ello y dado que para su aprobación se

exige la unanimidad de todos los Estados miembros sólo encontramos algún ejemplo de Reglamento sobre prevención de riesgos laborales en relación con la regulación de algún aspecto muy concreto y especializado, como por ejemplo:

- Reglamento (CE) nº 1907/2006 del Parlamento Europeo y del Consejo, relativo al registro, la evaluación, la autorización y la restricción de las sustancias y preparados químicos (REACH), por el que se crea la Agencia Europea de Sustancias y Preparados Químicos.
- Reglamento (CE) nº 440/2008 de la Comisión, por el que se establecen métodos de ensayo de acuerdo con el Reglamento (CE) nº 1907/2006 del Parlamento Europeo y del Consejo relativo al registro, la evaluación, la autorización y la restricción de las sustancias y preparados químicos (REACH) (Texto pertinente a efectos del EEE).

De conformidad con lo anterior, la Directiva comunitaria es el modo habitualmente utilizado por la Unión Europea para regular todo lo relacionado con la seguridad y salud laboral. El procedimiento de elaboración de las directivas varía en función de la materia que traten de regular. Concretamente en materia de seguridad y salud en el trabajo basta el procedimiento de mayoría calificada para que puedan adoptarse, lo que facilita enormemente su elaboración y aprobación.

Las Directivas se caracterizan porque una vez adoptadas y publicadas en el DOCE deben ser transpuestas al ordenamiento interno de cada Estado miembro en un plazo temporal determinado. En concreto, cuando se dictó la Directiva Marco sobre la promoción de la seguridad y la salud de los trabajadores en el trabajo (89/391, de 12 de junio de 1989) se exigió que todos los Estados miembros aprobasen una norma que adaptase su ordenamiento interno a lo dispuesto en tal Directiva, a más tardar en diciembre de 1992. Una obligación de transposición que fue cumplida en España al dictarse la LPRL en noviembre de 1995, esto es, con casi tres años de retraso.

Las Directivas que se han dictado en materia de seguridad y salud laboral son numerosas, pero la LPRL transpone de manera directa sólo cuatro de ellas:

1. **Con relación a todo el texto de la LPRL:** DIRECTIVA 89/391/CEE del Consejo, de 12 de junio de 1989, relativa a la aplicación de medidas para promover la mejora de la seguridad y de la salud de los trabajadores en el trabajo (Directiva Marco).
2. **En referencia al artículo 2 de la LPRL:** DIRECTIVA 92/85/CEE del Consejo, de 19 de octubre de 1992, relativa a la aplicación de medidas para promover la mejora de la seguridad y de la salud en el trabajo de la trabajadora embarazada, que haya dado a luz o en período de lactancia (décima Directiva específica con arreglo al apartado 1 del artículo 16 de la Directiva 89/391/CEE).
3. **En relación con el artículo 27 de la LPRL:** DIRECTIVA 94/33/CE del Consejo, de 22 de junio de 1994, relativa a la protección de los jóvenes en el trabajo.
4. **Relativa al artículo 28 de la LPRL:** DIRECTIVA 91/383/CEE del Consejo, de 25 de junio de 1991, por la que se completan las medidas tendentes a promover la mejora de la seguridad y de la salud en el trabajo de los trabajadores con una relación laboral de duración determinada o de empresa de trabajo temporal.

2. OBJETO, ÁMBITO DE APLICACIÓN Y DEFINICIONES (CAP I LEY PRL)

2.1. OBJETO Y CARÁCTER DE LA NORMA (ARTº 2 LEY PRL)

La LPRL tiene por **objeto** promover la seguridad y la salud de los trabajadores mediante la aplicación de **medidas** y el desarrollo de las **actividades** necesarias para la prevención de riesgos derivados del trabajo.

A tales efectos, establece los **principios generales** relativos a la prevención de los riesgos profesionales para la protección de la seguridad y de la salud, la eliminación o disminución de los riesgos

derivados del trabajo, la información, la consulta, la participación equilibrada y la formación de los trabajadores en materia preventiva.

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

COMENTARIO: Por tanto, puede decirse que son muchas las obligaciones que, en materia de prevención de riesgos laborales, se imponen por la LPRL y por su normativa reglamentaria de desarrollo, aunque hay que destacar el establecimiento de una obligación genérica de protección eficaz de la seguridad y salud de los trabajadores (art. 14), en base a la cuál el empresario directamente o a través de personal especializado (servicios de prevención: arts. 30 a 32 bis) realice una adecuada evaluación y prevención de riesgos laborales para eliminarlos o, de no ser posible, reducirlos (art. 16). Junto con ello, la debida información y formación a los trabajadores en materia preventiva (entre otros, art. 19) es de capital importancia. Finalmente, esta materia no es ajena al consenso social y, por tanto, las obligaciones de consulta y participación de los trabajadores son otras de las más destacadas entre las que establece la LPRL.

También resulta muy importante destacar que las disposiciones de carácter laboral contenidas en la LPRL, y en sus normas reglamentarias, tendrán en todo caso el carácter de Derecho necesario mínimo indisponible, pudiendo ser mejoradas y desarrolladas en los convenios colectivos.

Esto significa que el principio de jerarquía normativa (artículo 3 del Estatuto de los Trabajadores) implica que la posición del convenio colectivo en el sistema de fuentes del derecho sea inferior, jerárquicamente hablando, a la de la Ley o reglamento de desarrollo, de tal forma que con relación a la seguridad y salud laboral, el convenio colectivo sólo podrá disponer medidas que mejoren la regulación legal desde la perspectiva del trabajador.

2.2 ÁMBITO DE APLICACIÓN (ARTº 3 LPRL)

La LPRL y sus normas de desarrollo serán de **aplicación** tanto en el ámbito de las relaciones laborales **reguladas** en el texto refundido de la Ley del **Estatuto** de los Trabajadores, como en el de las relaciones de carácter **administrativo** (funcionario o laboral) o **estatutario** (funcionarios o laborales al servicio de las Instituciones Sanitarias: personal sanitario facultativo y no facultativo y personal no sanitario) del personal al servicio de las Administraciones Públicas, con las peculiaridades que, en este caso, se contemplan en la propia LPRL o en sus normas de desarrollo.

COMENTARIO: Esta previsión de adaptación de la LPRL a esas "peculiaridades" de la administración pública se incluye en la LPRL pensando básicamente en el diferente tipo de representatividad de los trabajadores y funcionarios públicos en la administración, y se materializa, a nivel estatal, mediante el RD 612/2010, de 29 de enero, de adaptación de la legislación de prevención de riesgos laborales a la Administración General del Estado, y a nivel autonómico andaluz, mediante el Decreto 304/2011, de 11 de octubre, por el que se regula la estructura organizativa de prevención de riesgos laborales para el personal al servicio de la Administración de la Junta de Andalucía.

Todo ello sin perjuicio del cumplimiento de las obligaciones **específicas** que se establecen para fabricantes, importadores y suministradores, y de los derechos y obligaciones que puedan derivarse para los trabajadores **autónomos**. Igualmente serán aplicables a las sociedades **cooperativas** en las que existan socios cuya actividad consista en la prestación de un trabajo personal, con las peculiaridades derivadas de su normativa específica.

Por lo tanto, cuando en la LPRL se hace referencia a trabajadores y empresarios, se entienden comprendidos en estos términos, respectivamente, de una parte, el personal con relación de carácter administrativo o estatutario y la Administración pública para la que presta servicios y, de otra, los socios de las cooperativas a que se refiere el párrafo anterior y las sociedades cooperativas para las que prestan sus servicios.

COMENTARIO: En definitiva, la LPRL se aplica tanto a las personas que tengan una relación laboral común, como a los que tengan una relación laboral de las denominadas especiales. Así, entre otras, quedan incluidos dentro del ámbito de aplicación de la norma el personal de alta dirección, los penales que realicen actividades laborales en las instituciones penitenciarias, deportistas profesionales, artistas en espectáculos públicos, representantes de comercio, personas con discapacidad que presten sus servicios en los centros especiales de empleo, residentes (residencia para la formación de especialistas en Ciencias de la Salud), el personal civil no funcionario en establecimientos militares, el teletrabajo o el trabajo telemático o informático que se lleven a cabo en el domicilio del trabajador.

En relación con el nivel de protección que la LPRL contempla para los trabajadores autónomos, debe indicarse que, si no tienen trabajadores a su cargo, la LPRL y su normativa de desarrollo no le son de aplicación, a excepción de lo relativo a la coordinación de actividades empresariales, en los casos de concurrencia de su actividad con la de otras empresas. Cuando el trabajador autónomo tenga asalariados a su cargo tendrá que cumplir con las obligaciones legales relativas a la prevención de riesgos laborales en su condición de empresarios. Por otro lado, la Ley 20/2007, de 11 de julio, del Estatuto del trabajo autónomo (LETA) sí recoge, en su artículo 8, los derechos y las obligaciones en materia de prevención de riesgos laborales de este colectivo; en concreto, destaca el importante papel que tienen las Administraciones Públicas en la formación, asesoramiento, vigilancia y control respecto de este colectivo en materia de seguridad y salud laboral. Se recuerdan las obligaciones que, en materia de coordinación de actividades empresariales, tienen este tipo de profesionales cuando concurren en un mismo centro de trabajo con trabajadores de otros empresarios. Asimismo, la LETA contempla para los autónomos otros derechos en esta materia como, por ejemplo, el derecho a interrumpir su actividad y abandonar el lugar de trabajo cuando considere que dicha actividad entraña un riesgo grave e inminente para su vida o salud.

Finalmente, debe señalarse que los trabajadores autónomos económicamente dependientes (TRADE), es decir, aquéllos que desarrollan una actividad económica o profesional a título lucrativo y de forma habitual, personal, directa y predominante para una persona física o jurídica, denominada cliente, del que dependen económicamente por percibir de él, al menos, el 75 por ciento de sus ingresos por rendimientos del trabajo y de actividades económicas o profesionales, no tienen una mayor protección legislativa en materia de prevención de riesgos laborales que los autónomos en general, pese a que podría valorarse la posibilidad de reconocer su derecho, y por tanto el deber del cliente, de incorporarse a la gestión y el cliente efectúa de la prevención de riesgos laborales respecto de sus trabajadores. Sin embargo, la LPRL no reconoce este derecho.

Por otro lado, la LPRL **no será de aplicación** en aquellas actividades cuyas particularidades lo impidan en el ámbito de las funciones públicas de:

- Policía, seguridad y resguardo aduanero.
- Servicios operativos de protección civil y peritaje forense en los casos de grave riesgo, catástrofe y calamidad pública.
- Fuerzas Armadas y actividades militares de la Guardia Civil.

No obstante, la LPRL **inspirará** la normativa específica que se dicte para regular la protección de la seguridad y la salud de los trabajadores que prestan sus servicios en las indicadas actividades.

COMENTARIO: Esta excepción en el ámbito de aplicación de la LPRL no está fundada en la pertenencia de los trabajadores a los mencionados sectores sino exclusivamente en la naturaleza específica de ciertos cometidos especiales o acontecimientos excepcionales desempeñados por esos trabajadores dentro de dichos sectores, en los cuales el correcto desarrollo de las medidas destinadas a garantizar la protección de la población en situaciones de grave riesgo colectivo exige que el personal que tenga que hacer frente a un suceso de este tipo conceda una prioridad absoluta a la finalidad perseguida por tales medidas con el fin de que ésta pueda alcanzarse. Por lo tanto, mientras no se vea comprometido el cumplimiento de medidas indispensables para la protección de la vida, de la salud y de la seguridad colectiva, debe prevalecer la observancia de la LPRL para garantizar la seguridad y la salud de los trabajadores de estos sectores (por ejemplo, en tareas de carácter administrativo, conductores, mantenimiento, etc.); debido a ello, se produce la promulgación del RD 179/2005, de 18 de febrero, sobre prevención de riesgos laborales en la Guardia Civil, que resultará de aplicación tanto a los miembros de la Guardia Civil como a los de las Fuerzas Armadas destinados en la Dirección General de dicho Cuerpo. Aún así, en esa situación excepcional, las autoridades competentes deben velar para que la seguridad y la salud de los trabajadores queden aseguradas “en la medida de lo posible” (por eso se especifica que la LPRL inspirará la normativa específica que se dicte para regular la protección de la seguridad y la salud de los trabajadores que prestan sus servicios en las indicadas actividades).

Asimismo, en los centros y establecimientos **militares** será de aplicación lo dispuesto en la LPRL, con las particularidades previstas en su normativa específica.

En los establecimientos **penitenciarios**, se adaptarán a la LPRL aquellas actividades cuyas características justifiquen una regulación especial.

En el ámbito de la relación laboral de carácter especial del **servicio del hogar familiar**, las personas trabajadoras tienen derecho a una protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo, especialmente en el ámbito de la prevención de la **violencia contra las mujeres**, teniendo en cuenta las características específicas del trabajo doméstico, en los términos y con las garantías que se prevean reglamentariamente a fin de asegurar su salud y seguridad (*modificación establecida en el Real Decreto-ley 16/2022, de 6 de septiembre, para la mejora de las condiciones de trabajo y de Seguridad Social de las personas trabajadoras en el servicio del hogar y recogida en la LPRL en su Disposición adicional decimoctava “Protección de la seguridad y la salud en el trabajo de las personas trabajadoras en el ámbito de la relación laboral de carácter especial del servicio del hogar familiar”*).

2.3 DEFINICIONES (ARTº 4 LEY PRL)

A efectos de la LPRL y de las normas que la desarrollen, se establecen las siguientes **definiciones**:

- **Prevención:** conjunto de **actividades** o **medidas** adoptadas o previstas (a realizar en el futuro) en todas las fases de actividad de la empresa con el fin de evitar o disminuir los riesgos derivados del trabajo.

COMENTARIO: Es decir, la prevención debe significar una protección efectiva y real de la seguridad y de la salud de los trabajadores, en todos los aspectos relativos al trabajo. Se destaca, por tanto, un aspecto esencial en la conceptualización de la prevención: la necesidad de que las medidas preventivas se integren en la empresa, en todas sus fases de actividad, con el objetivo de incrementar la eficacia de la acción preventiva.

- **Riesgo laboral:** la **posibilidad** de que un trabajador sufra un determinado daño derivado del trabajo. Para calificar un riesgo desde el punto de vista de su **gravedad** se valorarán conjuntamente la **probabilidad** de que se produzca el daño y la **severidad** del mismo.

COMENTARIO: es decir, la actividad preventiva debe identificar no sólo los daños que pueden derivarse del trabajo, sino sobre todo la posibilidad de que dicho daño se produzca o se actualice y qué gravedad es esperable que tuviera.

- **Daños derivados del trabajo:** las enfermedades, patologías o lesiones sufridas con **motivo u ocasión** del trabajo.

COMENTARIO: Resulta interesante analizar la vinculación de este concepto con las nociones de contingencias profesionales: tanto con la de accidente de trabajo como con la de enfermedad profesional, las cuales están reguladas en los artículos 115 y 116 del Texto Refundido de la Ley General de la Seguridad Social. En este sentido la propia LPRL establece que "sin perjuicio de la utilización de las definiciones contenidas en esta Ley en el ámbito de la normativa sobre prevención de riesgos laborales, tanto la definición de los conceptos de accidente de trabajo, enfermedad profesional, accidente no laboral y enfermedad común, como el régimen jurídico establecido para estas contingencias en la normativa de Seguridad Social, continúan siendo de aplicación en los términos y con los efectos previstos en dicho ámbito normativo".

- **Riesgo laboral grave e inminente:** aquel que resulte probable **racionalmente** que se materialice en un futuro **inmediato** y pueda suponer un daño **grave** para la salud de los trabajadores. En el caso de exposición a agentes susceptibles de causar daños graves a la salud de los trabajadores, se considerará que existe un riesgo grave e inminente cuando sea probable racionalmente que se materialice en un futuro inmediato una exposición a dichos agentes de la que puedan derivarse daños graves para la salud, aun cuando éstos no se manifiesten de forma inmediata.

COMENTARIO: Como se verá más adelante, este concepto está muy relacionado con la posibilidad de paralizar la actividad laboral en caso de la presencia de este tipo de riesgos.

- **Procesos, actividades, operaciones, equipos o productos «potencialmente peligrosos»:** aquellos que, en **ausencia** de medidas preventivas específicas, originan **riesgos** para la seguridad y la salud de los trabajadores que los desarrollan o utilizan.
- **Equipo de trabajo:** cualquier máquina, aparato, instrumento o instalación **utilizada** en el trabajo.
- **Condición de trabajo:** cualquier característica del mismo que pueda tener una **influencia significativa** en la generación de riesgos para la seguridad y la salud del trabajador. Es decir, se pretende establecer un concepto sumamente **amplio**, sobre todo a los efectos de articular la evaluación de riesgos y la planificación de la actividad preventiva. Quedan específicamente **incluidas** en esta definición:
 - Las **características** generales de los locales, instalaciones, equipos, productos y demás útiles existentes en el centro de trabajo.
 - La naturaleza de los **agentes** físicos, químicos y biológicos presentes en el ambiente de trabajo y sus correspondientes intensidades, concentraciones o niveles de presencia.
 - Los **procedimientos** para la utilización de los agentes citados anteriormente que influyan en la generación de los riesgos mencionados.
 - Todas aquellas otras **características** del trabajo incluidas las relativas a su organización y ordenación, que influyan en la magnitud de los riesgos a que esté expuesto el trabajador.
- **Equipo de protección individual:** cualquier equipo destinado a ser **llevado o sujetado** por el trabajador para que le **proteja** de uno o varios riesgos que puedan amenazar su seguridad o su salud en el trabajo, así como cualquier **complemento o accesorio** destinado a tal fin.

3. POLÍTICA EN MATERIA DE PREVENCIÓN DE RIESGOS PARA PROTEGER LA SEGURIDAD Y LA SALUD EN EL TRABAJO (CAP II LEY PRL)

3.1 OBJETIVOS DE LA POLÍTICA (ARTº 5 LEY PRL)

Según lo establecido en la LPRL, la política en materia de prevención tendrá por objeto la **promoción** de la mejora de las condiciones de trabajo dirigida a elevar el nivel de **protección** de la seguridad y la salud de los trabajadores en el trabajo.

Dicha política se llevará a cabo por medio de las **normas** reglamentarias y de las **actuaciones** administrativas que correspondan las cuales se orientarán a la coordinación de las distintas Administraciones públicas competentes en materia preventiva y a que se armonicen con ellas las actuaciones que conforme a la LPRL correspondan a sujetos públicos y privados, a cuyo fin:

- La Administración General del Estado, las Administraciones de las Comunidades Autónomas y las entidades que integran la Administración local se prestarán **cooperación y asistencia** para el eficaz ejercicio de sus respectivas competencias.
- La elaboración de la política preventiva se llevará a cabo con la **participación** de los empresarios y de los trabajadores a través de sus organizaciones empresariales y sindicales más representativas.

Para la consecución de estos fines, las Administraciones públicas promoverán la mejora de la **educación** en materia preventiva en los diferentes niveles de enseñanza y de manera especial en la oferta

formativa correspondiente al sistema nacional de **cualificaciones profesionales**, así como la adecuación de la formación de los **recursos humanos** necesarios para la prevención de los riesgos laborales.

En el ámbito de la Administración General del Estado se establecerá una **colaboración permanente** entre el Ministerio responsable en materia de **Trabajo** y los Ministerios que correspondan, en particular los responsables en materia de **Educación y Ciencia y de Sanidad**, al objeto de establecer los niveles formativos y especializaciones idóneas, así como la revisión permanente de estas enseñanzas, con el fin de adaptarlas a las necesidades existentes en cada momento.

Del mismo modo, las Administraciones públicas **fomentarán** aquellas actividades desarrolladas por los **empresarios**, los **trabajadores** y sus respectivas organizaciones representativas, en materia de **mejora** de las condiciones de seguridad y salud en el trabajo y la **reducción** de los riesgos laborales, la investigación o fomento de nuevas formas de protección y la promoción de estructuras eficaces de prevención.

Para ello podrán adoptar programas **específicos** dirigidos a promover la mejora del ambiente de trabajo y el perfeccionamiento de los niveles de protección. Los programas podrán instrumentarse a través de la concesión de los **incentivos** que reglamentariamente se determinen, que se destinarán especialmente a las pequeñas y medianas empresas.

Las Administraciones públicas promoverán la efectividad del principio de **igualdad** entre mujeres y hombres, considerando las variables relacionadas con el sexo tanto en los sistemas de recogida y tratamiento de datos como en el estudio e investigación generales en materia de prevención de riesgos laborales, con el objetivo de detectar y prevenir posibles situaciones en las que los **daños** derivados del trabajo puedan aparecer **vinculados** con el sexo de los trabajadores.

La política en materia de prevención de riesgos laborales deberá promover la **integración** eficaz de la prevención de riesgos laborales en el sistema de gestión de la empresa.

Igualmente, la política en materia de seguridad y salud en el trabajo tendrá en cuenta las necesidades y dificultades específicas de las **pequeñas y medianas empresas**. A tal efecto, en el procedimiento de elaboración de las disposiciones de carácter general en materia de prevención de riesgos laborales deberá incorporarse un informe sobre su aplicación en las pequeñas y medianas empresas que incluirá, en su caso, las medidas **particulares** que para éstas se contemplan.

COMENTARIO: Debe destacarse que la necesidad de una política coherente en materia de seguridad y salud en el trabajo viene plasmada ya en el art. 11 del Convenio OIT n° 155 y en la regulación de la UE, que establecen la necesidad de que las Administraciones Públicas diseñen una política integrada y transversal en materia de prevención de riesgos laborales, instrumentada a través de normas y controles públicos y orientada a la fijación de condiciones de seguridad y salud de empresas y equipos técnicos, operaciones, procesos, estudio estadístico de la siniestralidad laboral e investigación sobre agentes productores de riesgo.

En concreto, y para el ámbito europeo, el art. 117 del Tratado de la UE, imponen el objetivo de mejorar las condiciones de vida y trabajo de los trabajadores y garantizar el derecho de todo trabajador a disfrutar en su puesto de trabajo de condiciones satisfactorias de protección de su salud y de su seguridad.

Lógicamente, la existencia de marcos reguladores diferentes o de actuaciones divergentes entre las Administraciones Públicas con competencias sobre la materia, pueden provocar situaciones que perjudiquen tales derechos o que disminuyan la eficacia de determinadas medidas. Para evitarlo, la LPRL sienta las bases sobre las que debe estructurarse el papel de los poderes públicos.

Y no sólo para garantizar las relaciones de coordinación y cooperación entre Administraciones, sino también para garantizar la participación y apoyo a los interlocutores sociales y a las empresas, los cuales han desarrollado un destacado papel en la materia a través del diálogo social y de la negociación colectiva.

3.2 NORMAS REGLAMENTARIAS (ARTº 6 LEY PRL)

El **Gobierno**, a través de las correspondientes **normas** reglamentarias y previa **consulta** a las organizaciones sindicales y empresariales más representativas, **regulará** las materias que a continuación se relacionan:

- Requisitos mínimos que deben reunir las **condiciones de trabajo** para la protección de la seguridad y la salud de los trabajadores. Por ejemplo, RD 486/1997, por el que se establecen las disposiciones mínimas de seguridad y salud en los lugares de trabajo.
- **Limitaciones o prohibiciones** que afectarán a las operaciones, los procesos y las exposiciones laborales a **agentes** que entrañen riesgos para la seguridad y la salud de los trabajadores. Por ejemplo, RD 286/2006, sobre la protección de la salud y la seguridad de los trabajadores contra los riesgos relacionados con la exposición al ruido.
Específicamente podrá establecerse el sometimiento de estos procesos y operaciones a trámites de **control** administrativo, así como, en el caso de agentes peligrosos, la **prohibición** de su empleo. Por ejemplo, RD 374/2001, por el que se regula la protección de la salud y la seguridad de los trabajadores contra los riesgos relacionados con los agentes químicos durante el trabajo.
- Condiciones o requisitos **especiales** para cualquiera de los supuestos contemplados en el apartado anterior, tales como la exigencia de un adiestramiento o **formación** previa o la elaboración de un **plan** en el que se contengan las medidas preventivas a adoptar.
- Procedimientos de **evaluación de los riesgos** para la salud de los trabajadores, normalización de **metodologías** y **guías** de actuación preventiva. Por ejemplo, Guía Técnica para la evaluación y prevención de los riesgos relativos a la utilización de los equipos con pantallas de visualización de datos.
- Modalidades de **organización**, funcionamiento y control de los **servicios de prevención**, considerando las peculiaridades de las pequeñas empresas con el fin de evitar obstáculos innecesarios para su creación y desarrollo, así como **capacidades y aptitudes** que deban reunir los mencionados servicios y los trabajadores designados para desarrollar la acción preventiva. Por ejemplo, RD 39/1997 por el que se aprueba el Reglamento de los Servicios de Prevención.
- Condiciones de trabajo y medidas preventivas específicas en trabajos **especialmente peligrosos**, en particular si para los mismos están previstos controles médicos especiales, o cuando se presenten riesgos derivados de determinadas características o situaciones **especiales** de los trabajadores. Por ejemplo, RD 614/2001, por el que se aprueba el Reglamento sobre protección sanitaria contra radiaciones ionizantes.
- Procedimiento de **calificación** de las enfermedades profesionales, así como requisitos y procedimientos para la comunicación e información a la autoridad competente de los daños derivados del trabajo. Por ejemplo, RD 1299/2006, por el que se aprueba el cuadro de enfermedades profesionales en el sistema de la Seguridad Social y se establecen criterios para su notificación y registro.

Las normas reglamentarias indicadas anteriormente se ajustarán, en todo caso, a los **principios de política preventiva** establecidos en la LPRL, mantendrán la debida coordinación con la normativa **sanitaria** y de seguridad **industrial** (existen claras **intersecciones**, en materia de prevención de riesgos laborales, entre la regulación laboral, sanitaria e industrial, por lo que, junto al grueso de normativa laboral es importante tomar también en consideración las disposiciones técnicas que provengan de la normativa sanitaria e industrial) y serán objeto de evaluación y, en su caso, de revisión periódica, de acuerdo con la experiencia en su aplicación y el progreso de la técnica.

COMENTARIO: ante la opción de contar con una regulación legal extremadamente extensa y detallada, se ha optado por una alternativa más estructurada en la que la Ley determina los principios generales de actuación y enumera los derechos y deberes mínimos, para que la normativa reglamentaria especifique su contenido o concrete y detalle los aspectos más técnicos.

Además, es importante señalar que toda la normativa en materia de prevención de riesgos laborales no es estrictamente laboral, porque las evidentes y claras intersecciones que existen, en materia de prevención de riesgos laborales, entre la regulación laboral, sanitaria e industrial, provocan que junto al grueso de normativa laboral al que nos hemos referido anteriormente, sea importante tomar también en consideración las disposiciones técnicas que provengan de la normativa sanitaria e industrial, así como también cualquier otra normativa en materia de seguridad.

Un ejemplo de ello, lo tenemos en sentencias judiciales que, amparándose en los requerimientos contenidos en normativa sobre Seguridad Privada, se acaba concluyendo que el “riesgo de atraco” no sólo debe organizarse estrictamente en términos de seguridad pública, sino que debe calificarse como “riesgo laboral” y, en consecuencia, evaluarse tanto desde la perspectiva física como psicosocial, a fin de poder adoptar las medidas de prevención más adecuadas.

3.3 ACTUACIONES DE LAS ADMINISTRACIONES PÚBLICAS EN MATERIA LABORAL (ARTº 7 LEY PRL)

(esta materia se trata más ampliamente en el tema 7 de la parte específica del Cuerpo A1.2030; ese tema 7 no aparece en el temario del Cuerpo A2.2020)

En cumplimiento de lo dispuesto en la presente Ley, las Administraciones públicas competentes en materia laboral desarrollarán **funciones de promoción de la prevención, asesoramiento técnico, vigilancia y control del cumplimiento** por los sujetos comprendidos en su ámbito de aplicación de la normativa de prevención de riesgos laborales, y **sancionarán** las infracciones a dicha normativa, en los siguientes términos:

- Promoviendo la prevención y el **asesoramiento** a desarrollar por los **órganos técnicos** en materia preventiva, incluida la asistencia y cooperación técnica, la **información, divulgación, formación e investigación** en materia preventiva, así como el **seguimiento** de las actuaciones preventivas que se realicen en las empresas para la consecución de los objetivos previstos en la LPRL.
- Velando por el **cumplimiento de la normativa** sobre prevención de riesgos laborales mediante las actuaciones de **vigilancia y control**. A estos efectos, prestarán el **asesoramiento y la asistencia** técnica necesarios para el mejor cumplimiento de dicha normativa y desarrollarán programas específicos dirigidos a lograr una mayor eficacia en el control.
- Sancionando** el incumplimiento de la normativa de prevención de riesgos laborales por los sujetos comprendidos en el ámbito de aplicación de la LPRL, con arreglo a lo previsto en el capítulo VII de la misma y en el **RDL 5/2000**, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social (LISOS).

Estas funciones de las Administraciones públicas competentes en materia laboral serán desarrolladas, en lo referente a los trabajos en **minas, canteras y túneles** que exijan la aplicación de técnica minera, a los que impliquen fabricación, transporte, almacenamiento, manipulación y utilización de **explosivos** o el empleo de **energía nuclear**, por los órganos específicos contemplados en su normativa reguladora.

COMENTARIO: Respecto a si la PRL compete exclusivamente a las Administraciones públicas en materia laboral, debe señalarse que la LPRL y su normativa de desarrollo es una normativa eminentemente laboral y, por tanto, centrada esencialmente en el trabajo por cuenta ajena.

Sin embargo, su conexión indiscutible con determinados derechos fundamentales y bienes jurídicos reconocidos en la Constitución Española, han llevado a una cierta ampliación del ámbito de referencia desde el “trabajo asalariado” a el “trabajo”, en general, hecho que permite la extensión de su normativa o, cuanto menos, de su lógica aplicativa, a los empleados de la Administración Pública, a los trabajadores autónomos o a los trabajadores del ámbito de la economía social.

Con este punto de partida, es lógico que las actuaciones administrativas a desarrollar en materia de prevención de riesgos laborales correspondan, fundamentalmente, a las Administraciones con competencias laborales o, dicho de otro modo, que se reserven a la “Administración Laboral” las principales funciones sobre la materia.

Ello, sin perjuicio, de que en atención a las especiales particularidades existentes en determinados sectores, la actuación de los órganos administrativos laborales, deba ceder total o parcialmente su paso, a la intervención de otros agentes públicos, precisamente porque la complejidad técnica unida a la peligrosidad de estos trabajos, requiere de una aproximación singularizada que escape al mero control de las condiciones contractuales en la prestación de los servicios.

Por eso, la propia LPRL se refiere a esta situación con respecto, por ejemplo, a los trabajos en minas, canteras y túneles afectados por la Ley 22/1973, de minas, y a otras actividades especiales.

Así, en estos supuestos y exclusivamente con respecto a la observancia de las obligaciones en materia de seguridad y salud en el trabajo (no respecto de las demás condiciones de trabajo), la Inspección de Trabajo se inhibirá a favor de las autoridades públicas especializadas y sectoriales acreditadas para llevar a cabo dichas funciones de inspección y control.

3.4 INSTITUTO NACIONAL DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO (ANTIGUO INSTITUTO NACIONAL DE SEGURIDAD E HIGIENE EN EL TRABAJO) (ARTº 8 LEY PRL)

(esta materia se trata más ampliamente en el tema 6 de la parte específica del Cuerpo A1.2030; ese tema no aparece en el temario del Cuerpo A2.2020)

El Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo (actual Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo) es el órgano **científico técnico especializado** de la Administración General del Estado que tiene como misión el **análisis y estudio** de las **condiciones** de seguridad y salud en el trabajo, así como la **promoción y apoyo a la mejora** de las mismas. Para ello establecerá la **cooperación** necesaria con los órganos de las **Comunidades Autónomas** con competencias en esta materia.

El Instituto, en cumplimiento de esta misión, tendrá las siguientes **funciones**:

a) Asesoramiento técnico en la **elaboración de la normativa legal** y en el desarrollo de la **normalización**, tanto a nivel **nacional** como **internacional**.

b) Promoción y, en su caso, realización de actividades de **formación, información, investigación, estudio y divulgación** en materia de prevención de riesgos laborales, con la adecuada **coordinación** y colaboración, en su caso, con los órganos técnicos en materia preventiva de las **Comunidades Autónomas** en el ejercicio de sus funciones en esta materia.

c) **Apoyo técnico y colaboración** con la **Inspección** de Trabajo y Seguridad Social en el cumplimiento de su función de vigilancia y control.

d) **Colaboración** con organismos **internacionales** y desarrollo de programas de cooperación internacional en este ámbito, facilitando la participación de las Comunidades Autónomas.

e) Cualesquiera otras que sean necesarias para el cumplimiento de sus fines y le sean **encomendadas** en el ámbito de sus competencias, de acuerdo con la **Comisión Nacional** de Seguridad y Salud en el Trabajo y con la **colaboración**, en su caso, de los órganos técnicos de las **Comunidades Autónomas** con competencias en la materia.

Por otro lado, el Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo, en el marco de sus funciones, velará por la **coordinación**, apoyará el intercambio de información y las experiencias entre las distintas Administraciones públicas y **especialmente** fomentará y prestará apoyo a la realización de actividades de **promoción** de la seguridad y de la salud por las **Comunidades Autónomas**.

Asimismo, prestará, de acuerdo con las Administraciones competentes, apoyo técnico especializado en materia de **certificación, ensayo y acreditación**.

En relación con las Instituciones de la **Unión Europea**, el Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo actuará como **centro de referencia nacional**, garantizando la coordinación y transmisión de la información que deberá facilitar a escala nacional, en particular respecto a la **Agencia Europea** para la Seguridad y la Salud en el Trabajo y su Red.

El Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo ejercerá la **Secretaría General de la Comisión Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo**, prestándole la asistencia técnica y científica necesaria para el desarrollo de sus competencias.

COMENTARIO: El INSHT tiene su sede central en Madrid, donde están ubicados sus Servicios Centrales. Dispone de cuatro Centros Nacionales situados en Barcelona, Madrid, Sevilla y Vizcaya y de dos gabinetes provinciales en Ceuta y Melilla.

Inicialmente, la normativa por la que se creó el INSHT le atribuyó una serie de competencias por lo que se refiere: al análisis e investigación de las causas y factores determinantes de los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales; la elaboración de datos estadísticos e informaciones sobre siniestralidad laboral; la promoción y desarrollo de programas de investigación sobre métodos y técnicas de seguridad e higiene en el trabajo; la propuesta de criterios o condiciones técnicas de trabajo; el desarrollo de programas de control generales y sectoriales sobre niveles de seguridad; la realización de las homologaciones de equipos y medios técnicos de prevención y protección; de asesoría y evaluación de los órganos técnicos de las empresas en materia de seguridad y salud; de colaboración con las Administraciones Sanitarias sobre las desviaciones detectadas en cuanto a riesgos especiales y a valoración de contaminantes y, en general, de colaboración con la Administración Pública con competencias laborales, por lo que respecta a asesoramiento técnico o a información y comunicación de casos de contravención grave o reiterada de la normativa en materia de prevención; o la organización y desarrollo de actividades formativas y de divulgación.

La transferencia de competencias en materia de seguridad y salud a las CCAA y, de hecho, la misma atribución de competencias preventivas a otros órganos de la Administración, podrían llevar a pensar que se ha restado cierto protagonismo al INSHT, en el sentido de que no es el único órgano al que se atribuyen las funciones referidas con anterioridad.

Sin embargo, la propia Ley, consciente de esta diversidad competencial, sitúa al INSHT en el centro de referencia nacional sobre la materia, al destinarle una función de coordinación funcional y territorial, al atribuirle plenamente las competencias de representación institucional a nivel comunitario e internacional y al otorgarle la Secretaría General de la Comisión Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo.

Una de las funciones básicas del INSHT es la de prestar apoyo técnico a Administraciones, empresas y trabajadores. En el ejercicio de dichas funciones, ha desarrollado una serie de notas técnicas (NTP) a través de las cuales expone sus criterios interpretativos y de aplicación de diferentes aspectos de la normativa general y reglamentaria en materia de seguridad y salud en el trabajo.

Dichas NTP, no gozan de eficacia normativa y, en consecuencia, no son directamente exigibles. Sin embargo, en la práctica son utilizadas por la Inspección de Trabajo a la hora de modular el contenido de determinados requerimientos legales, de manera que indirectamente acaban teniendo cierta eficacia vinculante. Así lo demuestran, igualmente, diferentes pronunciamientos judiciales en los que la existencia de estas notas técnicas es uno más de los elementos que aparecen o bien en la exposición de hechos probados o en la fundamentación jurídica a través de la cual se han resuelto conflictos jurídicos a propósito del cumplimiento de la Ley.

3.5 INSPECCIÓN DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL (ARTº 9 LEY PRL)

(esta materia se trata más ampliamente en el tema 9 de la parte específica del Cuerpo A1.2030, que se corresponde con el tema 6 del temario específico del Cuerpo A2.2020)

Corresponde a la Inspección de Trabajo y Seguridad Social la función de la vigilancia y control de la normativa sobre prevención de riesgos laborales, por lo que tiene las siguientes **funciones**:

a) **Vigilar** el cumplimiento de la **normativa** sobre prevención de riesgos laborales, así como de las normas jurídico-técnicas que incidan en las condiciones de trabajo en materia de prevención, **aunque no tuvieran** la calificación directa de normativa laboral, **proponiendo** a la autoridad laboral competente (*en la Comunidad Autónoma de Andalucía, la autoridad laboral la ostenta la Consejería competente en materia de empleo*) la **sanción** correspondiente, cuando comprobase una infracción a la normativa sobre prevención de riesgos laborales.

b) **Asesorar e informar** a las empresas y a los trabajadores sobre la manera más efectiva de **cumplir** las disposiciones cuya vigilancia tiene encomendada.

c) Elaborar los **informes** solicitados por los Juzgados de lo Social en las demandas deducidas ante los mismos en los procedimientos de **accidentes** de trabajo y **enfermedades** profesionales.

d) **Informar** a la autoridad laboral sobre los **accidentes** de trabajo **mortales, muy graves o graves**, y sobre aquellos otros en que, por sus características o por los sujetos afectados, se considere necesario dicho informe, así como sobre las **enfermedades profesionales** en las que concurran dichas calificaciones y, en general, en los supuestos en que aquélla lo solicite respecto del cumplimiento de la normativa legal en materia de prevención de riesgos laborales.

e) **Comprobar** y favorecer el **cumplimiento** de las obligaciones asumidas por los **servicios de prevención** establecidos en la Ley de PRL.

f) Ordenar la **paralización** inmediata de trabajos cuando, a juicio del inspector, se advierta la existencia de riesgo **grave e inminente** para la seguridad o salud de los trabajadores.

Las **Administraciones** General del Estado y de las comunidades autónomas adoptarán, en sus respectivos ámbitos de competencia, las medidas necesarias para **garantizar la colaboración pericial y el asesoramiento técnico** necesarios a la Inspección de Trabajo y Seguridad Social que, en el ámbito de la Administración General del Estado serán prestados por el Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo.

Estas Administraciones públicas elaborarán y coordinarán **planes de actuación**, en sus respectivos ámbitos competenciales y territoriales, para contribuir al desarrollo de las actuaciones preventivas en las empresas, **especialmente** las de **mediano y pequeño tamaño** y las de sectores de actividad con **mayor nivel de riesgo o de siniestralidad**, a través de acciones de asesoramiento, de información, de formación y de asistencia técnica.

En el ejercicio de tales cometidos, los **funcionarios** públicos de las citadas administraciones que ejerzan **labores técnicas** en materia de prevención de riesgos laborales a que se refiere el párrafo anterior, podrán desempeñar **funciones de asesoramiento, información y comprobatorias** de las **condiciones** de seguridad y salud en las empresas y centros de trabajo, con el **alcance** señalado en el párrafo siguiente y con una capacidad de **requerimiento** equivalente a la que ostenta la propia Inspección de Trabajo y Seguridad Social (según lo establecido en el artículo 43 de la LPRL). Estas actuaciones comprobatorias se **programarán** por la respectiva Comisión Territorial de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.

Cuando de las actuaciones de **comprobación** a que se refiere el párrafo anterior, se **deduzca** la existencia de **infracción**, y siempre que haya mediado incumplimiento de previo requerimiento, el funcionario actuante **remitirá informe** a la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, en el que se recogerán los hechos comprobados, a efectos de que se eleve a la correspondiente **acta de infracción**, si así procediera.

A estos efectos, los hechos relativos a las actuaciones de comprobación de las condiciones materiales o técnicas de seguridad y salud recogidos en tales informes gozarán de la **presunción de certeza**.

COMENTARIO: La Inspección de Trabajo es el órgano administrativo de garantía de la efectividad de las previsiones normativas sobre PRL. Es decir, es el órgano de control y "policía" encargado de la vigilancia del cumplimiento de las obligaciones de prevención y protección.

De hecho, se trata de una función ya reconocida en la propia Ley 42/1997 de Ordenación de la Inspección de Trabajo y artículo 43 a través de las previsiones contempladas en la Ley de Infracciones y Sanciones del Orden Social (LISOS), a través de las cuales, la Inspección de trabajo instruirá los expedientes sancionatorios derivados de su actuación de oficio o a instancia de parte y propondrá a la Autoridad Laboral competente, en su caso, la sanción correspondiente.

En el marco de la actuación de vigilancia que le encomienda la Ley, la Inspección de Trabajo puede personarse en una empresa de oficio o previa denuncia de parte interesada. En estos casos, la Inspección desarrollará todas aquellas funciones que le permitan conocer in situ las condiciones de prestación de los servicios, tanto a partir de la inspección ocular, como del requerimiento y revisión de la documentación preceptiva y/o del contraste de información con las personas con competencias preventivas y de los trabajadores que desempeñan su trabajo en el momento de la visita.

En el ejercicio de estas funciones, el empresario debe prestar al máximo su colaboración, permitiendo el acceso a todas las dependencias en las que se desarrolle actividad productiva y, en aquellas otras, en las que no se desarrolle actividad laboral, pero a la que puedan acceder los trabajadores con ocasión de la prestación de sus servicios.

En los supuestos en los que el Inspector detecte alguna irregularidad o incumplimiento, puede optar entre levantar inicialmente un Requerimiento, emplazando al empresario a subsanarlo en un plazo determinado de tiempo, o bien levantar inmediatamente Acta de Infracción, en cuyo caso se daría inicio al procedimiento administrativo sancionador de instrucción y propuesta de sanción, que culmina con la Resolución de la Autoridad Laboral confirmando o no la propuesta elevada por la Inspección de Trabajo. En el caso de que, a juicio del Inspector de Trabajo, exista una situación de riesgo grave e inminente, el Inspector tendrá igualmente la facultad de ordenar la paralización de la actividad

3.6 ACTUACIONES DE LAS ADMINISTRACIONES PÚBLICAS EN MATERIA SANITARIA (ARTº 10 LEY PRL)

Las actuaciones de las Administraciones públicas competentes en materia **sanitaria** referentes a la salud laboral se llevarán a cabo a través de las acciones y en relación con los aspectos señalados en el capítulo IV del Título I de la Ley 14/1986, de 25 de abril, General de Sanidad y disposiciones dictadas para su desarrollo.

En particular, **corresponderá** a las Administraciones públicas citadas:

- El establecimiento de medios adecuados para la evaluación y control de las actuaciones de carácter **sanitario** que se realicen en las empresas por los **servicios de prevención actuantes**. Para ello, establecerán las **pautas y protocolos** de actuación, oídas las sociedades científicas, a los que deberán someterse los citados servicios.
- La implantación de sistemas de **información** adecuados que permitan la elaboración, junto con las autoridades laborales competentes, de **mapas de riesgos** laborales, así como la realización de estudios **epidemiológicos** para la identificación y prevención de las patologías que puedan afectar a la salud de los trabajadores, así como hacer posible un rápido intercambio de información.
- La supervisión de la **formación** que, en materia de prevención y promoción de la salud laboral, deba recibir el **personal sanitario** actuante en los servicios de prevención autorizados.
- La **elaboración y divulgación** de estudios, investigaciones y estadísticas relacionados con la salud de los trabajadores.

COMENTARIO: esta implicación de las administraciones sanitarias en la PRL se justifica en la naturaleza transversal de la política de protección de la salud de los trabajadores, lo que exige necesariamente, no sólo una perfecta coordinación entre las Administraciones Públicas, como ya se menciona otros artículos de la LPRL, sino particularmente, una labor de “prevención a través de la observación”.

En este ámbito, y en la medida en que los procesos de incapacidad laboral temporal (ILT) o permanente (ILP) son gestionados en su fase inicial por las autoridades sanitarias, resulta importante la participación que se otorga a esta Administración, al objeto de que observe en qué medida ciertas condiciones de trabajo y ambientales pueden constituir un riesgo laboral.

3.7 COORDINACIÓN ADMINISTRATIVA (ARTº 11 LEY PRL)

La elaboración de normas preventivas y el control de su cumplimiento, la promoción de la prevención, la investigación y la vigilancia epidemiológica sobre riesgos laborales, accidentes de trabajo y enfermedades profesionales determinan la **necesidad de coordinar** las actuaciones de las Administraciones competentes en materia **laboral, sanitaria y de industria** para una más eficaz protección de la seguridad y la salud de los trabajadores.

En el marco de dicha **coordinación**, la Administración competente en materia **laboral** velará, en particular, para que la información obtenida por la Inspección de Trabajo y Seguridad Social en el ejercicio de las funciones atribuidas a la misma en la LPRL sea puesta en conocimiento de la autoridad **sanitaria** competente para que ésta actúe según lo previsto en dicha LPRL y en la Ley General de Sanidad, así como de la Administración competente en materia de **industria** a los efectos previstos en la Ley de Industria.

COMENTARIO: en la actualidad este deber de coordinación entre Administraciones se concreta, por ejemplo, en actuaciones recogidas en la Estrategia Española de Seguridad y Salud en el Trabajo, 2023-2027, como la de constituir, en el seno de la Comisión Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo, una Comisión de Coordinación en la que participarán todos los departamentos ministeriales representados en el Pleno a través de sus vocales. Es competencia de esta Comisión de Coordinación mejorar la coordinación entre ministerios, informar e identificar temas u objetivos en los que haya competencias compartidas o sean de interés general para el tratamiento homogéneo en la totalidad del Estado.

Esta Comisión de Coordinación elaborará un protocolo interno de coordinación para afrontar futuras situaciones adversas en el ámbito laboral o que puedan trascender el mismo, como la reciente crisis COVID-19.

La mencionada Estrategia establece diversos objetivos en materia de coordinación entre Administraciones como:

- Profundizar en los mecanismos de coordinación entre las autoridades de salud pública y las de seguridad y salud en el trabajo.
- El Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo, en coordinación con los órganos técnicos de las Comunidades Autónomas, elaborará guías prácticas para mejorar la gestión de los riesgos (identificación, evaluación y control) en actividades peligrosas, orientadas fundamentalmente a su aplicación en las pymes.
- Las Administraciones Públicas implicadas en la notificación y registro de las enfermedades profesionales, reforzarán los mecanismos de coordinación para alcanzar los objetivos.

Por otro lado, debe destacarse el "Protocolo de actuación en el caso de accidentes con resultado de muerte o lesiones graves o muy graves" recogido en el "Convenio entre el Consejo General del Poder Judicial, el Ministerio Fiscal, el Ministerio del Interior, el Ministerio de Justicia, y el Ministerio de Trabajo y Economía Social para la investigación eficaz y rápida de los delitos contra la vida, la salud y la integridad física de los trabajadores", con objetivos como agilizar la detección y alerta ante un accidente de trabajo grave, mejorando la coordinación y comunicación entre los agentes implicados en la investigación del siniestro, reduciendo los tiempos de respuesta para su inicio, o garantizar que la investigación se realice del modo más eficaz posible, recabando los datos necesarios para la instrucción del oportuno procedimiento judicial y preservando la integridad de las pruebas.

3.8 PARTICIPACIÓN DE EMPRESARIOS Y TRABAJADORES (ARTº 12 LEY PRL)

La participación de **empresarios y trabajadores**, a través de las organizaciones empresariales y sindicales más representativas, en la planificación, programación, organización y control de la **gestión** relacionada con la **mejora** de las condiciones de trabajo y la protección de la seguridad y salud de los trabajadores en el trabajo es principio **básico** de la política de prevención de riesgos laborales, a desarrollar por las Administraciones públicas competentes en los distintos niveles territoriales.

COMENTARIO: así, por ejemplo, el Consejo General del Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo está integrado de forma paritaria por trece representantes de las organizaciones sindicales y empresariales más representativas a nivel estatal y de trece representantes de las Administraciones Públicas.

Del mismo modo, se reconoce participación institucional a sindicatos y organizaciones empresariales más representativas en la Comisión Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo, en la que también participan representantes de las Administraciones Públicas estatales y autonómicas competentes.

3.9 COMISIÓN NACIONAL DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO (ARTº 13 L. Y RL)

(esta materia se trata más ampliamente en el **tema 7** de la parte específica del cuerpo A1.2030; ese tema 7 **no** aparece en el temario del Cuerpo A2.2020)

Se crea la Comisión Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo como **órgano colegiado asesor** de las Administraciones públicas en la formulación de las **políticas** de prevención y **órgano de participación institucional** en materia de seguridad y salud en el trabajo.

La Comisión estará integrada por un representante de **cada una** de las **Comunidades Autónomas** y por igual número de miembros de la Administración **General** del Estado y, paritariamente con todos los anteriores, por **representantes** de las organizaciones **empresariales** y **sindicales** más representativas.

La Comisión **conocerá** las actuaciones que desarrollen las **Administraciones públicas** competentes en materia de promoción de la prevención de riesgos laborales, de asesoramiento técnico y de vigilancia y control (es decir, Administraciones públicas competentes en materia laboral, el Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo o la Inspección de Trabajo y Seguridad Social) y podrá informar y formular **propuestas** en relación con dichas actuaciones, específicamente en **lo referente a**:

- Criterios y **programas generales** de actuación.
- **Proyectos de disposiciones** de carácter general.
- **Coordinación** de las actuaciones desarrolladas por las **Administraciones públicas** competentes en materia laboral.
- **Coordinación** entre las **Administraciones públicas** competentes en materia **laboral, sanitaria y de industria**.

La Comisión adoptará sus acuerdos **por mayoría**. A tal fin, los representantes de las **Administraciones públicas** tendrán cada uno **un voto** y **dos** los de las organizaciones **empresariales y sindicales**.

La Comisión contará con **un Presidente y cuatro Vicepresidentes**, uno por cada uno de los grupos que la integran. La Presidencia de la Comisión corresponderá al **Secretario general de Empleo** y Relaciones Laborales, recayendo la **Vicepresidencia** atribuida a la **Administración General** del Estado en el **Subsecretario de Sanidad y Consumo**.

La **Secretaría** de la Comisión, como órgano de apoyo técnico y administrativo, recaerá en la **Dirección** del **Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo**.

La Comisión Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo **funcionará en Pleno**, en Comisión **Permanente** o en **Grupos de Trabajo**, conforme a la normativa que establezca el Reglamento interno que elaborará la propia Comisión.

COMENTARIO: Actualmente, la Estrategia Española de Seguridad y Salud en el Trabajo 2023-2027 establece que se impulsará y mejorará el papel de esta Comisión como máximo órgano consultivo y de participación institucional del Estado. Asimismo, dicha Estrategia indica que se constituirán grupos de trabajo dentro de la Comisión, entre otros y sin ser una relación exhaustiva, para abordar las siguientes materias: salud mental y riesgos psicosociales; sílice cristalina; y transiciones digital, ecológica y demográfica.

4. DERECHOS Y OBLIGACIONES (CAP III LEY PRL)

4.1 DERECHO A LA PROTECCIÓN FRENTE A LOS RIESGOS LABORALES Y CORRELATIVO DEBER DE PROTECCIÓN (ARTº 14 LEY PRL)

Los trabajadores tienen derecho a una protección **eficaz** en materia de seguridad y salud en el trabajo.

El citado derecho supone la existencia de un **correlativo deber** del empresario de protección de los trabajadores frente a los riesgos laborales.

Este deber de protección constituye, igualmente, un deber de las **Administraciones** públicas respecto del personal a su servicio.

Los derechos de **información, consulta y participación, formación** en materia preventiva, **paralización** de la actividad en caso de riesgo grave e inminente y **vigilancia** de su estado de **salud**, en los términos previstos en la LPRL, forman parte del derecho de los trabajadores a una protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo.

En cumplimiento del deber de protección, el empresario deberá **garantizar** la seguridad y la salud de los trabajadores a su servicio en todos los aspectos relacionados con el trabajo. A estos efectos, en el marco de sus responsabilidades, el **empresario** realizará la prevención de los riesgos laborales mediante la **integración** de la actividad preventiva en la empresa y la adopción de cuantas **medidas** sean necesarias para la protección de la seguridad y la salud de los trabajadores, a través de la **implantación** de un **plan** de prevención de riesgos laborales, la realización de la **evaluación** de los riesgos, **información, consulta y participación y formación** de los trabajadores, actuación en casos de **emergencia** y de riesgo **grave e inminente, vigilancia** de la salud, y mediante la **constitución** de una **organización** y de los medios necesarios en los términos establecidos en el capítulo IV de la LPRL ("Servicios de prevención").

El empresario desarrollará una acción **permanente** de seguimiento de la actividad preventiva con el fin de **perfeccionar** de manera **continua** las actividades de identificación, evaluación y control de los riesgos que no se hayan podido evitar y los niveles de protección existentes y dispondrá lo necesario para la **adaptación** de las medidas de prevención señaladas en el párrafo anterior a las **modificaciones** que puedan experimentar las circunstancias que incidan en la realización del trabajo.

Las obligaciones de los trabajadores establecidas en la LPRL, la atribución de funciones en materia de protección y prevención a trabajadores o servicios de la empresa y el recurso al concierto con entidades especializadas para el desarrollo de actividades de prevención **complementarán** las acciones del

empresario, **sin que por ello le eximan** del cumplimiento de su deber en esta materia, sin perjuicio de las acciones que pueda ejercitar, en su caso, contra cualquier otra persona.

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

COMENTARIO: por tanto, al empresario le corresponde en exclusiva la responsabilidad de prevenir los riesgos laborales y, consiguientemente, de adoptar y cumplir con las específicas obligaciones que, con este objetivo, se recogen en la LPRL.

Dicha responsabilidad, como tal, no puede externalizarse. Es decir, pese a que el empresario disponga de diferentes sujetos a los que puede delegar el cumplimiento de algunas de dichas obligaciones, sobre él recae la responsabilidad última de su cumplimiento. Ello implica que, aunque dicho sujeto pueda ser igualmente responsable en caso de provocar una situación de riesgo o daño sobre los trabajadores, dicha responsabilidad se compartirá generalmente de forma solidaria con el empresario. Resulta destacable que, de acuerdo con este precepto, el deber de prevención del trabajador queda absolutamente relegado a un deber secundario de carácter instrumental (es decir, carente de autonomía), íntimamente conectado con el deber de obediencia y, consiguientemente, focalizado en el deber de cumplir con las instrucciones y órdenes empresariales en materia de prevención.

Además, podría declararse al empresario responsable por incurrir en conductas que no quedan concretadas específicamente en la LPRL. Es decir, los propios Tribunales han admitido la imposibilidad de que el legislador pudiera haber concretado todos y cada uno de los mecanismos de prevención, por la diversidad en la tipología de empresas, medios de organización del trabajo e instrumentos de producción.

Es por ello, que se entiende el deber impuesto por la LPRL como un deber genérico de seguridad, medido en base a los estándares de diligencia correspondientes a un “prudente empresario” y articulado como obligación de medios y no de resultados.

Desde esta perspectiva, y pese a la concreción de algunas de estas obligaciones, se entiende que cualquier actuación complementaria o accesoria a la obligación principal de seguridad, quedaría incorporada indirectamente al grueso de obligaciones impuestas al empresario.

Por tanto, puede afirmarse que la responsabilidad del empresario es casi objetiva, ya que, en la práctica, salvo en los supuestos de caso fortuito o de imprudencia grave y temeraria del trabajador, cualquier otra razón que explique un accidente laboral o una enfermedad profesional, acaba relacionándose con algunas de las obligaciones impuestas al empresario:

- Bien directamente: evaluación, planificación, formación e información, equipos y medidas de protección, vigilancia de la salud, medidas de emergencia o en situaciones de riesgo grave e inminente, etc.

- Bien indirectamente: culpa “in eligendo”, culpa “in vigilando” o culpa “in controlando”.

Asimismo, el empresario debe desarrollar una serie de conductas tendentes a garantizar al máximo la seguridad en los diferentes productos puestos a disposición de los trabajadores, es decir, la maquinaria, instalaciones o demás instrumentos de trabajo proporcionados por terceras empresas.

De este modo, en el marco del deber “in eligendo” o “in contrahendo”, deberá solicitar a terceros proveedores la declaración de conformidad o marcado y comprobar la necesidad y periodicidad de las labores técnicas de mantenimiento y revisión, requiriéndolas en su caso.

Sólo quedará eximido de responsabilidad con respecto a daños ocultos, es decir cuando pueda acreditarse que un determinado accidente está causado por un defecto industrial, que no era visible y, por tanto, que no había sido detectado o que no podía haber sido detectado por el empresario y con respecto a cuya verificación, se habían seguido determinadas fórmulas de revisión periódica.

A continuación, se **detalla** el alcance del deber general del empresario respecto de la prevención y protección de los trabajadores:

4.1.1 PRINCIPIOS DE LA ACCIÓN PREVENTIVA (ARTº 15 LEY PRL)

El empresario aplicará las medidas que integran el **deber general** de prevención con arreglo a los siguientes **principios** generales:

- **Evitar** los riesgos.
- **Evaluar** los riesgos que **no** se puedan evitar.
- Combatir los riesgos en su **origen**.
- Adaptar el trabajo a la **persona**, en particular en lo que respecta a la concepción de los **puestos** de trabajo, así como a la elección de los **equipos** y los métodos de trabajo y de producción, con miras, en particular, a **atenuar** el trabajo monótono y repetitivo y a reducir los efectos del mismo en la salud.
- Tener en cuenta la **evolución** de la técnica.
- **Sustituir** lo peligroso por lo que entrañe poco o ningún peligro.
- **Planificar** la prevención, buscando un conjunto coherente e **íntegro** en ella la técnica, la organización del trabajo, las condiciones de trabajo, las relaciones sociales y la influencia de los factores ambientales en el trabajo.
- Adoptar medidas que antepongan la protección **colectiva** a la individual.
- Dar las debidas **instrucciones** a los trabajadores.

El empresario tomará en consideración las **capacidades** profesionales de los trabajadores en materia de seguridad y de salud en el momento de encomendarles las tareas.

El empresario adoptará las medidas necesarias a fin de garantizar que **sólo** los trabajadores que hayan recibido **información** suficiente y adecuada puedan acceder a las zonas de riesgo **grave y específico**.

La efectividad de las medidas preventivas **deberá prever** las distracciones o imprudencias no temerarias que pudiera cometer el trabajador.

Para la adopción de dichas medidas se tendrán en cuenta los riesgos **adicionales** que pudieran implicar, de manera que **sólo** puedan adoptarse cuando la **magnitud** de dichos riesgos sea **sustancialmente inferior** a la de los que se pretenda controlar y no existan alternativas más seguras.

COMENTARIO: De este epígrafe, podemos destacar los siguientes aspectos:

- No se admite un tratamiento meramente paliativo, es decir, que adopte medidas sobre los síntomas del riesgo, sino que vaya a la raíz última del riesgo. Con ello tiene relación, por ejemplo, la previsión según la cual debe sustituirse lo peligroso por lo que entrañe poco o ningún peligro.
 - El concepto de seguridad tiene una concepción integrada, por lo que es exigible no sólo la observancia de las medidas de prevención de máquinas y otros instrumentos de trabajo, sino también en los procesos mismos o formas en las que se desarrolla la actividad productiva.
- Al destacar la necesidad de que la prevención integre la organización del trabajo, las condiciones de trabajo y las relaciones sociales, está reconociendo no sólo el deber de actuar sobre riesgos físicos (probablemente los más tradicionales), sino también sobre los riesgos psicosociales, que podríamos calificar como riesgos de "última generación" y que han adquirido relevancia en el ámbito del sector servicios y, en general, a propósito de la discusión sobre las formas de liderazgo y de dirección de personas, a fin de evitar situaciones de acoso y de estrés.
- No se puede destinar a un trabajador a un puesto de trabajo, sin previamente haber evaluado cuáles son sus riesgos y sin verificar si cuenta con los recursos y conocimientos necesarios para poder desempeñar sus funciones sin riesgo alguno, o con los menores riesgos posibles. Esta

obligación no se refiere exclusivamente a situaciones que entrañen peligros específicos o riesgos especiales, sino, con carácter general, a cualquier tipo de puesto de trabajo.

- *En relación con el deber de evaluación de los riesgos laborales y de la adopción de las medidas de protección necesarias, se reconoce, también, el deber de prever aquellas situaciones de riesgo que pudieran derivarse de ciertas imprudencias o negligencias del trabajador, ocasionadas por excesos de confianza o distracciones en el desarrollo habitual y continuo de la actividad laboral, de manera que se añade al conjunto de obligaciones accesorias en materia de prevención, el deber de vigilar, para poder detectar este tipo de descuidos o faltas de atención.*
- *Sin embargo, deben entenderse en sentido contrario los casos en que se produce imprudencia temeraria del trabajador, es decir cuando éste, de manera absolutamente manifiesta, se ha colocado voluntariamente en situación de riesgo, desobedeciendo claramente las instrucciones dadas por la empresa en el manejo de los enseres y útiles laborales, accediendo indebidamente a instalaciones en las que no debe desarrollar función alguna, o desempeñando tareas no encomendadas. En este punto, no obstante, cobra una importancia crítica el hecho de que tales conductas se realicen fuera del alcance del poder de control de la empresa, ya que, de lo contrario, también podría imputarse a la empresa un incumplimiento en su deber de vigilancia.*

4.1.2 PLAN DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES, EVALUACIÓN DE LOS RIESGOS Y PLANIFICACIÓN DE LA ACTIVIDAD PREVENTIVA (ARTº 16 LEY PRL)

(esta materia se trata más ampliamente en el **tema 11** de la parte específica del Cuerpo A1.2030, que se corresponde con el **tema 3** del temario específico del Cuerpo A2.2020)

La prevención de riesgos laborales deberá **integrarse** en el sistema general de gestión de la empresa, tanto en el conjunto de sus **actividades** como en **todos los niveles** jerárquicos de ésta, a través de la implantación y aplicación de un **plan de prevención de riesgos laborales** el cual deberá incluir la estructura **organizativa**, las **responsabilidades**, las **funciones**, las **prácticas**, los **procedimientos**, los **procesos** y los **recursos** necesarios para realizar la acción de prevención de riesgos en la empresa.

Los **instrumentos** esenciales para la gestión y aplicación del plan de prevención de riesgos son la **evaluación** de riesgos laborales y la **planificación** de la actividad preventiva siguiendo los siguientes **criterios**:

- a) El empresario deberá realizar una **evaluación inicial** de los riesgos para la seguridad y salud de los trabajadores, teniendo en cuenta, con carácter general:
 - la naturaleza de la actividad
 - las características de los puestos de trabajo
 - las características de los trabajadores
- b) La **evaluación** deberá hacerse con ocasión de la elección de los **equipos de trabajo**, de las **sustancias** o preparados **químicos** y del acondicionamiento de los **lugares de trabajo**.
- c) Esta evaluación inicial tendrá en cuenta **también** las actuaciones que deban desarrollarse en base a lo establecido en la normativa sobre protección de **riesgos específicos** y actividades de **especial** peligrosidad.
- d) La evaluación será **actualizada** cuando **cambien** las condiciones de trabajo y se **revisará**, si fuera necesario, con ocasión de los **daños** para la salud que se hayan producido.

- e) Cuando el resultado de la evaluación lo hiciera necesario, el empresario realizará **controles** periódicos de las **condiciones** de trabajo y de la **actividad** de los trabajadores en la prestación de sus servicios, para **detectar** situaciones potencialmente peligrosas.
- f) Si los **resultados** de la evaluación de los riesgos pusieran de manifiesto **situaciones de riesgo**, el empresario realizará aquellas actividades preventivas necesarias para **eliminar o reducir y controlar** tales riesgos. Dichas actividades serán objeto de **planificación** por el empresario, incluyendo para cada actividad preventiva el **plazo** para llevarla a cabo, la designación de **responsables** y los **recursos** humanos y materiales necesarios para su ejecución.
- g) El empresario deberá asegurarse de la **efectiva ejecución** de las actividades preventivas incluidas en la planificación, efectuando para ello un **seguimiento** continuo de la misma.
- h) Cuando, como **consecuencia** de estos controles periódicos, se aprecie por el empresario la **inadecuación** de las actividades de prevención a los fines de protección requeridos, éstas deberán ser **modificadas**.

Las empresas, en atención al **número** de trabajadores y a la **naturaleza** y **peligrosidad** de las **actividades** realizadas, podrán realizar el plan de prevención de riesgos laborales, la evaluación de riesgos y la planificación de la actividad preventiva **de forma simplificada**, siempre que ello no suponga una reducción del nivel de protección de la seguridad y salud de los trabajadores y en los términos que **reglamentariamente** se determinen.

Cuando se haya producido un **daño** para la salud de los trabajadores o cuando, con ocasión de la **vigilancia de la salud**, aparezcan **indicios** de que las medidas de prevención resultan **insuficientes**, el empresario llevará a cabo una **investigación** al respecto, a fin de detectar las causas de estos hechos.

COMENTARIO: El legislador ha querido ir más allá de meros formalismos, para instaurar en el seno de las organizaciones el principio de "transversalidad", a partir del cual integrar el factor "seguridad" en todos sus ámbitos y niveles jerárquicos.

A diferencia de lo que ocurre en el caso, por ejemplo, del Plan de Igualdad, la LPLR no exige un umbral mínimo a partir del cual activar la obligación de desarrollar un Plan de Prevención. En base a ello, todas las empresas, con independencia de su dimensión, están obligadas a cumplir con las obligaciones dispuestas en el apartado 1.1.2. anterior.

Igualmente, debe destacarse que la evaluación genérica de riesgos debe completarse con otra específica, en el caso de empresas integradas en sectores de actividad específicos, tareas determinadas o determinados agentes lesivos o especialmente peligrosos (por ejemplo, en el caso del sector de la construcción los sujetos a la exposición de agentes biológicos, cancerígenos o químicos, a la exposición al ruido, etc.).

El Plan de Prevención debe fijar unos objetivos concretos a alcanzar, las estrategias y prácticas a adoptar para su consecución y el establecimiento de sistemas eficaces de control, seguimiento y evaluación de los objetivos fijados.

El Plan de Prevención deberá contemplar los procedimientos de gestión de los siguientes aspectos y actividades preventivas: evaluación de riesgos, medidas de protección, equipos de trabajo, información, formación y participación de los trabajadores, medidas de emergencia y en situaciones de riesgo grave e inminente, vigilancia de la salud,; coordinación de actividades empresariales, protección de colectivos especiales, organización de la actividad preventiva así como las obligaciones de los trabajadores.

La Ley no exige procedimiento especial de negociación del Plan de Prevención con los representantes legales de los trabajadores, ni tampoco el deber de llegar a un acuerdo con ellos, por lo que se refiere a su contenido.

En todo caso, sí que exige la participación de los representantes de los trabajadores en su gestión, participación que puede articularse a través de la información y consulta y que, normalmente, se vehiculiza a través del Comité de Seguridad y Salud en el Trabajo.

En la medida en que el legislador atribuye al empresario el deber de proteger la seguridad y salud de los trabajadores, corresponde al empresario la ejecución de la actividad preventiva y, como derivación de ella, de la elaboración del Plan de Prevención. Sin embargo, esta obligación no tiene porqué desarrollarla personal y materialmente el empresario, de manera que se permite (recomienda, cuando no existe la formación técnica adecuada) que participen en su elaboración otras personas o entidades especializadas. Asimismo, el legislador deja claro que las actividades preventivas son un proceso vivo o dinámico, esto es, que debe ir reformulándose y actualizándose a medida que evoluciona la situación de la empresa o se producen cambios en la estructura organizativa, funciones, prácticas o procesos.

Resulta interesante discernir si se evalúa a las personas que ocupan los puestos de trabajo o a éstos. En este sentido, puede decirse que la obligación de evaluación de riesgos laborales debe realizarse, en primera instancia, sobre el puesto de trabajo y en relación, por tanto, con los riesgos que de forma objetiva y abstracta presente en la actualidad dicho puesto. La atención a la persona del trabajador y no a su puesto, no se toma en consideración, por tanto, en el momento de evaluar los riesgos, sino en el momento de seleccionar las medidas de protección y equipos de trabajo y a la hora de diseñar el modelo de vigilancia de la salud, a fin de preservar que las condiciones de trabajo y riesgos inevitables propios del puesto de trabajo, no impacten sobre la salud del trabajador, aspecto especialmente importante con respecto a los denominados trabajadores sensibles.

Esto es, la evaluación no es de la persona que ocupa el puesto sino del puesto en sí. Y en el marco de la evaluación de los puestos de trabajo deberán considerarse todas las circunstancias biológicas y personales de los trabajadores, actuales o potenciales, que puedan ocupar u ocupen el puesto de trabajo, al objeto de verificar que no pueda existir ninguna incompatibilidad entre las condiciones y características del puesto y el estado o características personales del trabajador que, eventualmente pueda ocuparlo.

4.1.3 EQUIPOS DE TRABAJO Y MEDIOS DE PROTECCIÓN (ARTº 17 LEY PRL)

El **empresario** adoptará las medidas necesarias con el fin de que los equipos de trabajo sean **adecuados** para el trabajo que deba realizarse y convenientemente **adaptados** a tal efecto, de forma que **garanticen** la seguridad y la salud de los trabajadores al utilizarlos.

Cuando la **utilización** de un equipo de trabajo pueda presentar un riesgo **específico** para la seguridad y la salud de los trabajadores, el empresario adoptará las **medidas** necesarias con el fin de que:

- La utilización del equipo de trabajo quede **reservada** a los encargados de dicha utilización.
- Los trabajos de reparación, transformación, mantenimiento o conservación sean realizados por los trabajadores específicamente **capacitados** para ello.

Por otro lado, el empresario deberá proporcionar a sus trabajadores **equipos de protección individual** adecuados para el desempeño de sus funciones y **velar** por el uso efectivo de los mismos cuando, por la naturaleza de los trabajos realizados, sean necesarios.

Los equipos de protección individual **deberán utilizarse** cuando los riesgos no se puedan evitar o no puedan limitarse suficientemente por medios técnicos de protección colectiva o mediante medidas, métodos o procedimientos de organización del trabajo.

COMENTARIO: Por equipo de trabajo se entiende “cualquier máquina, aparato, instrumento o instalación utilizada en el trabajo” (RD 1215/1997), esto es, cualquier elemento necesario para el desempeño de la actividad laboral.

El concepto de “uso”, al relacionarlo con la obligatoriedad de su prevención, es muy amplio ya que comprende actividades tales como la puesta en marcha o la detención, el empleo en el ejercicio de la actividad laboral, el transporte o traslado, la reparación, la transformación, el mantenimiento y la conservación y las labores de limpieza (RD 1215/1997).

Por tanto, el empresario deberá garantizar la protección del trabajador en el desarrollo de cualquiera de estas actividades, así como la de otros trabajadores que, sin desempeñar directamente tales tareas, se encuentren en zonas próximas al equipo de trabajo y, consiguientemente, en situación potencial de riesgo

En relación con los equipos de protección individual éstos se definen, en el RD 773/1997, como cualquier equipo destinado a ser llevado o sujetado por el trabajador para que le proteja de uno o varios riesgos que puedan amenazar su seguridad o salud en el trabajo, así como cualquier complemento o accesorio destinado a tal fin”.

4.1.4 INFORMACIÓN, CONSULTA Y PARTICIPACIÓN DE LOS TRABAJADORES (ARTº 19 LLY PRL)

A fin de dar cumplimiento al **deber de protección** establecido en la LPRL, el empresario adoptará las medidas adecuadas para que los trabajadores reciban todas las **informaciones necesarias en relación con:**

- Los **riesgos** para la seguridad y la salud de los trabajadores en el trabajo, tanto aquellos que afecten a la empresa en su conjunto como a cada tipo de puesto de trabajo o función.
- Las medidas y actividades de **protección y prevención** aplicables a los riesgos señalados en el apartado anterior.
- Las medidas adoptadas en materia de **emergencias y primeros auxilios** en el centro de trabajo (según establece el artº 20 de la LPRL).

En las empresas que cuenten con representantes de los trabajadores, la información a que se refiere el presente apartado se facilitará por el empresario a los trabajadores **a través** de dichos representantes; no obstante, deberá informarse **directamente** a cada trabajador de los riesgos **específicos** que afecten a su puesto de trabajo o función y de las **medidas** de protección y prevención aplicables a dichos riesgos.

El empresario deberá **consultar** a los trabajadores, y permitir su **participación**, en el marco de todas las cuestiones que afecten a la seguridad y a la salud en el trabajo, de conformidad con lo dispuesto en el capítulo V de la LPRL sobre consulta y participación de los trabajadores.

Los trabajadores tienen derecho a efectuar **propuestas** al empresario, así como a los órganos de participación y representación previstos en dicho capítulo V, dirigidas a la **mejora** de los niveles de protección de la seguridad y la salud en la empresa.

COMENTARIO: La LPRL otorga al trabajador un importante protagonismo en la actividad de prevención y protección frente a los riesgos laborales, tanto desde la posibilidad de realizar aportaciones, como desde la más operativa, asociada al control y vigilancia.

No se exige al empresario duplicar los canales de información ya que otorga un papel preivalente a los representantes de los trabajadores, cuando éstos existen (salvo lo relacionado con los riesgos que afectan al trabajador de manera específica).

El deber de consulta se reconoce, con carácter general, a los representantes de los trabajadores, y de manera específica a los delegados de prevención.

El derecho a emitir sugerencias, propuestas u observaciones por parte de los trabajadores no puede interpretarse exclusivamente como una mera autorización, sino que se requiere al empresario para que adopte los mecanismos instrumentales necesarios para que tal colaboración sea posible, real y efectiva, por ejemplo, a través de la configuración de un buzón

de sugerencias, de contactos periódicos con los trabajadores y, en general, del fomento de una cultura participativa.

4.1.5 FORMACIÓN DE LOS TRABAJADORES (ARTº 19 LEY PRL)

En cumplimiento del **deber de protección**, el empresario deberá garantizar que cada trabajador reciba una **formación** teórica y práctica, suficiente y adecuada, en materia **preventiva**, tanto en el momento de su **contratación**, cualquiera que sea la modalidad o duración de ésta, como cuando se produzcan **cambios** en las funciones que desempeñe o se introduzcan nuevas tecnologías o cambios en los equipos de trabajo.

La formación deberá estar centrada **específicamente** en el puesto de trabajo o función de cada trabajador, **adaptarse** a la evolución de los riesgos y a la aparición de otros nuevos y repetirse **periódicamente**, si fuera necesario.

Dicha formación deberá impartirse, siempre que sea posible, **dentro** de la jornada de trabajo o, en su defecto, en otras horas pero con el descuento en aquélla del tiempo invertido en la misma. La formación se podrá impartir por la empresa mediante medios propios o concertándola con servicios ajenos, y su coste **no** recaerá en ningún caso sobre los trabajadores.

COMENTARIO: Los encargados de impartir esta formación, deben tener las capacidades y aptitudes de conformidad con los distintos niveles de cualificación. Así, quien esté habilitado para ejercer funciones de nivel intermedio, podrá realizar actividades de formación básica (RD 39/1997) y sólo en el caso en el que esté habilitado para desempeñar funciones de nivel superior, podrá llevar a cabo actividades formativas de carácter general y en materias propias de su área de especialización (RD 39/1997).

La formación debe impartirse antes de la incorporación al puesto de trabajo y debe incluir todos aquellos aspectos que permitan evitar los riesgos laborales inherentes al puesto, con total independencia del vínculo temporal o indefinido, o la naturaleza ordinaria o especial de la relación laboral. Asimismo, deberá actualizarse en el momento en que se produzcan cambios en las funciones, se introduzcan nuevos métodos de trabajo, nuevas tecnologías o cambios en los equipos de trabajo, con independencia de que estos cambios sean o no susceptibles de generar riesgos graves.

Es importante señalar que, a pesar de facilitar dicha formación, el empresario ha de verificar su efectiva adquisición por parte de los trabajadores.

Asimismo, debe destacarse, como se ha señalado anteriormente, que toda aquélla formación dirigida a instruir sobre los riesgos derivados del puesto de trabajo y sobre las medidas de prevención a adoptar, es una obligación para el empresario y, por derivación, es una obligación del trabajador, una vez éste ha recibido instrucciones claras en este sentido.

Una negativa del trabajador a participar en estas actividades formativas o la falta de asistencia injustificada, podría ser sancionada por el empresario, en virtud de los poderes de dirección que con carácter general le otorga el art. 20 del Estatuto de los Trabajadores.

4.1.6 MEDIDAS DE EMERGENCIA (ARTº 20 LEY PRL)

El empresario, teniendo en cuenta el tamaño y la actividad de la empresa, así como la posible presencia de personas ajenas a la misma, deberá analizar las posibles **situaciones de emergencia** y adoptar las medidas necesarias en materia de **primeros auxilios**, lucha contra **incendios** y **evacuación** de los trabajadores, **designando** para ello al personal encargado de poner en práctica estas medidas y **comprobando** periódicamente, en su caso, su correcto funcionamiento. El citado personal deberá poseer la

formación **necesaria**, ser suficiente en número y disponer del material adecuado, en función de las circunstancias antes señaladas.

Para la aplicación de las medidas adoptadas, el empresario deberá **organizar las relaciones** que sean necesarias con servicios externos a la empresa, en particular en materia de primeros auxilios, asistencia médica de urgencia, salvamento y lucha contra incendios, de forma que quede **garantizada** la rapidez y eficacia de las mismas.

COMENTARIO: La interpretación de este art. 20 de la LPRL exige a la empresa que adopte un Plan de Emergencia, entendido como conjunto de medidas ordenadas tendentes a evitar o atenuar los riesgos laborales ante una situación de emergencia.

Como contenido mínimo, la LPRL y sólo alude a las medidas de primeros auxilios, lucha contra incendios y evacuación de los trabajadores. En base a ello, es evidente que la empresa debe tener a disposición de los trabajadores un botiquín con el material básico que permita atender situaciones de primeros auxilios y, en algunos casos también un lugar debidamente habilitado en el que poder atender dichas situaciones. Igualmente debe haber asignado o identificado a aquellas personas que intervendrán coordinando las actuaciones de emergencia y asegurarse que tienen la formación necesaria para desarrollar correctamente tales funciones, que son suficientes en número y que están dotadas del material necesario para atender debidamente las situaciones de peligro o emergencia que puedan darse.

Debe también informar a los trabajadores sobre la actuación a seguir en caso de emergencia, con instrucciones claras y concisas sobre lo que hay y lo que no hay que hacer. En este punto, destaca la importancia del cumplimiento de las medidas de señalización requeridas reglamentariamente, a fin de facilitar a los trabajadores la localización e identificación de los medios o instalaciones de protección, evacuación, emergencia y primeros auxilios.

Las personas encargadas de coordinar y poner en práctica las medidas de emergencia necesariamente han de ser personal de la empresa, o bien personal de otras empresas destacado de manera permanente en la empresa. Como condición necesaria para su designación, el empresario debe facilitarle toda la formación que le permita obtener las aptitudes y competencias necesarias. La designación de estos trabajadores debe realizarse formalmente, concretando con claridad el alcance y contenido de sus cometidos.

4.1.7 RIESGO GRAVE E INMINENTE (ARTº 21 LEY PRL)

Cuando los trabajadores estén o puedan estar expuestos a un **riesgo grave e inminente** con ocasión de su trabajo, el empresario estará **obligado** a:

- **Informar** lo antes posible a todos los trabajadores afectados acerca de la existencia de dicho riesgo y de las medidas adoptadas o que, en su caso, deban adoptarse en materia de protección.
- Adoptar las **medidas** y dar las instrucciones necesarias para que, en caso de peligro grave, inminente e inevitable, los trabajadores puedan **interrumpir** su actividad y, si fuera necesario, **abandonar** de inmediato el lugar de trabajo. En este supuesto no podrá exigirse a los trabajadores que reanuden su actividad mientras persista el peligro, salvo excepción debidamente justificada por razones de seguridad y determinada reglamentariamente.
- Disponer lo **necesario** para que el trabajador que no pudiera ponerse en contacto con su superior jerárquico, ante una situación de peligro grave e inminente para su seguridad, la de otros trabajadores o la de terceros a la empresa, esté en condiciones, habida cuenta de sus conocimientos y de los medios técnicos puestos a su disposición, de **adoptar** las medidas necesarias para evitar las consecuencias de dicho peligro.

De acuerdo con lo previsto en la LPRL sobre derechos a la protección frente a los riesgos laborales, el trabajador tendrá **derecho** a **interrumpir** su actividad y **abandonar** el lugar de trabajo, en caso necesario, cuando considere que dicha actividad entraña un riesgo grave e inminente para su vida o su salud.

Cuando en el caso a que se refiere el primer párrafo de este epígrafe el **empresario no adopte** o no permita la adopción de las medidas necesarias para garantizar la seguridad y la salud de los trabajadores, los **representantes legales** de éstos podrán acordar, por **mayoría** de sus miembros, la paralización de la actividad de los trabajadores afectados por dicho riesgo. Tal acuerdo será **comunicado** de inmediato a la empresa y a la autoridad laboral, la cual, en el **plazo** de veinticuatro horas, anulará o ratificará la paralización acordada.

El acuerdo a que se refiere el párrafo anterior podrá ser adoptado por decisión **mayoritaria** de los **Delegados** de Prevención cuando no resulte posible reunir con la urgencia requerida al órgano de representación del personal.

Los trabajadores o sus representantes **no podrán sufrir perjuicio** alguno derivado de la adopción de las medidas a que se refieren los párrafos anteriores, a menos que hubiera obrado de mala fe o cometido negligencia grave.

COMENTARIO: *Tratándose de una situación excepcional, la interpretación que deba darse a la “situación de riesgo grave e inminente” debe ser una interpretación restrictiva. Ello ya excluye, a priori, que su valoración pueda hacerse en base a meras suposiciones o intuiciones, requiriéndose, consiguientemente y al margen de determinadas apreciaciones subjetivas, una valoración objetiva de inminencia de un daño grave. Para ello, adquiere gran importancia la información y formación que el empresario haya facilitado a los trabajadores y, a través de las cuales, éstos dispondrán de los datos adecuados para diferenciar las situaciones ordinarias de riesgo, de aquellas otras excepcionales, que requieren la adopción de medidas inmediatas y eficaces de reacción. En este punto, es importante que el empresario informe a los trabajadores de las posibles situaciones de riesgo grave e inminente y de las medidas básicas de actuación preventiva a adoptar, cuando éstas se materialicen.*

La decisión de paralizar la actividad se reconoce, también, a los “representantes legales de los trabajadores” es decir, a los delegados de personal, a los miembros del comité de empresa, a los delegados sindicales y, evidentemente a los delegados de prevención.

La seguridad del trabajador prevalece sobre la seguridad de los bienes de la empresa, de modo que no se puede obligar a un trabajador a mantenerse en su puesto de trabajo, existiendo una situación de peligro grave e inminente, ni siquiera para poner a salvo los bienes materiales de la empresa.

El empresario no podrá detraer los salarios por el tiempo de interrupción, ordenar su recuperación o sancionar a los trabajadores implicados en la paralización del trabajo; incluso, en el supuesto en el que el trabajador haya apreciado indebidamente la magnitud del riesgo, ya que no se le exige un juicio absolutamente racional y objetivo sobre la gravedad del riesgo o sobre la proporcionalidad de la decisión de abandono del puesto de trabajo. La excepción sería en el caso de que sea apreciara mala fe (conducta maliciosa) o negligencia grave (falta de la diligencia mínima exigible).

4.1.8 VIGILANCIA DE LA SALUD (ARTº 22 LEY PRL)

El empresario **garantizará** a los trabajadores a su servicio la vigilancia periódica de su estado de salud en función de los riesgos inherentes al trabajo.

Esta vigilancia sólo podrá llevarse a cabo cuando el trabajador **preste su consentimiento**. De este carácter voluntario **sólo** se exceptuarán, previo informe de los representantes de los trabajadores, los supuestos en los que la realización de los reconocimientos sea **imprescindible** para evaluar los efectos de

las condiciones de trabajo sobre la salud de los trabajadores o para verificar si el estado de salud del trabajador puede constituir un **peligro** para él mismo, para los demás trabajadores o para otras personas relacionadas con la empresa o cuando así esté **establecido** en una disposición legal en relación con la protección de riesgos específicos y actividades de especial peligrosidad.

En todo caso se deberá optar por la realización de aquellos reconocimientos o pruebas que causen las **menores** molestias al trabajador y que sean **proporcionales** al riesgo.

Las medidas de vigilancia y control de la salud de los trabajadores se llevarán a cabo respetando siempre el derecho a la **intimidad** y a la dignidad de la persona del trabajador y la **confidencialidad** de toda la información relacionada con su estado de salud.

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

Los datos relativos a la vigilancia de la salud de los trabajadores **no** serán usados con fines **discriminatorios** ni en perjuicio del trabajador.

El acceso a la información médica de carácter personal se **limita** al personal médico y a las autoridades sanitarias que lleven a cabo la vigilancia de la salud de los trabajadores, sin que pueda facilitarse al empresario o a otras personas sin **consentimiento** expreso del trabajador.

No obstante lo anterior, el empresario y las personas u órganos con responsabilidades en materia de prevención serán informados de las **conclusiones** que se derivan de los reconocimientos efectuados en relación con la **aptitud** del trabajador para el desempeño del puesto de trabajo o con la necesidad de introducir o mejorar las **medidas** de protección y prevención, a fin de que puedan desarrollar correctamente sus funciones.

En los supuestos en que la naturaleza de los riesgos inherentes al trabajo lo haga necesario, el derecho de los trabajadores a la vigilancia periódica de su estado de salud deberá ser prolongado **más allá** de la finalización de la relación laboral, en los términos que reglamentariamente se determinen.

Las medidas de vigilancia y control de la salud de los trabajadores se llevarán a cabo por **personal sanitario** con competencia técnica, formación y capacidad acreditada.

COMENTARIO: En relación con las condiciones que deben darse para entender que es imprescindible someter al trabajador a revisiones médicas, deberá determinarse, en primer lugar si el reconocimiento médico a practicar permite conseguir el objetivo propuesto, es decir, averiguar si los riesgos inherentes al puesto de trabajo pueden alterar la salud del trabajador o crear una situación de riesgo para él o para las personas vinculadas a la empresa (juicio de idoneidad). En segundo lugar, deberá delimitarse si las pruebas a las que se someterá al trabajador, son necesarias por no existir otras que, con menores sacrificios y molestias, permitan obtener el mismo resultado (juicio de necesidad). Y finalmente, deberá ponderarse si las pruebas a realizar generan mayores beneficios para los intereses generales y colectivos relativos a la salud, que limitaciones o perjuicios sobre el derecho a la intimidad del trabajador afectado (juicio de proporcionalidad en sentido estricto). Esto significa, por tanto, que no puede imponerse a través de la negociación colectiva o a través del contrato de trabajo la obligatoriedad de someterse a revisiones médicas porque cualquier cláusula convencional o contractual por la que se imponga dicha obligación de forma general o indiscriminada, será nula de pleno derecho y no podrá causar efecto alguno, por afectar de manera desproporcionada e inadecuada de un derecho indisponible. La vigilancia de la salud, al igual que el resto de obligaciones empresariales en materia preventiva, se articula como un deber dinámico para el empresario, es decir debe suponer una actividad permanente y periódica, por lo que debe realizarse, en primer lugar, en el momento previo de selección para la contratación o antes de la incorporación efectiva de los trabajadores a su puesto de trabajo una vez contratados. En segundo lugar, en los supuestos en los que el trabajador se reincorpore a su puesto tras

periodos prolongados de suspensión de su contrato de trabajo o inactividad. Y finalmente, con carácter periódico, a lo largo de la vigencia de su contrato de trabajo (RD 39/97). Esta periodicidad depende de la historia natural de la enfermedad, de las condiciones de exposición y de las características personales y estado biológico del trabajador: los dos primeros factores son tenidos en cuenta en los Protocolos de Vigilancia Sanitaria Específica editados por las administraciones sanitarias, en tanto que el médico del trabajo deberá finalmente fijar dicha periodicidad uniendo el tercer factor, es decir, las características personales y estado biológico del trabajador.

4.1.9 DOCUMENTACIÓN (ARTº 23 LEY PRL)

El empresario deberá elaborar y conservar a disposición de la autoridad laboral la siguiente **documentación** relativa a las obligaciones establecidas en La LPRL:

- **Plan** de prevención de riesgos laborales.
- **Evaluación** de los riesgos para la seguridad y la salud en el trabajo, incluido el resultado de los controles periódicos de las condiciones de trabajo y de la actividad de los trabajadores.
- **Planificación** de la actividad preventiva, incluidas las medidas de protección y de prevención a adoptar y, en su caso, material de protección que deba utilizarse.
- Práctica de los **controles del estado de salud** de los trabajadores previstos en la propia LPRL y conclusiones obtenidas de los mismos.
- Relación de **accidentes de trabajo y enfermedades profesionales** que hayan causado al trabajador una incapacidad laboral superior a una día de trabajo. En estos casos el empresario realizará, además, la **notificación** referida en el párrafo siguiente.

El empresario estará obligado a notificar por escrito a la autoridad laboral los **daños para la salud** de los trabajadores a su servicio que se hubieran producido con motivo del desarrollo de su trabajo, conforme al procedimiento que se determine reglamentariamente.

En el momento de **cesación** de su actividad, las empresas deberán remitir a la autoridad laboral la documentación señalada anteriormente.

La documentación a que se hace referencia en el presente artículo deberá también ser puesta a disposición de las **autoridades sanitarias** al objeto de que éstas puedan cumplir con lo dispuesto en el artículo 10 de la LPRL (sobre las actuaciones de las Administraciones públicas competentes en materia sanitaria).

COMENTARIO: El empresario debe configurar una base documental, aunque no sea él el encargado de desempeñar materialmente las tareas de prevención o formalizar. En estos casos, el empresario deberá requerir a los servicios y organizaciones a las que haya externalizado parte de las medidas de prevención, que aporten los resultados de sus tareas en soporte documental.

La LPRL no contiene una previsión legal de cómo recabar la información y documentarla, pero en cualquier caso resulta de aplicación la normativa en materia de protección de datos, contemplada en la L.O. 15/1999 y su normativa de desarrollo. De este modo, sólo podrán recabarse, tratarse y cederse aquellos datos que, de acuerdo con las previsiones legales, no vulneren el derecho a la intimidad del trabajador. Por ello, los datos recabados sólo podrán ser utilizados en atención a la finalidad legítima que justificó su requerimiento y documentación y queda totalmente prohibido emplearlos para otros motivos ajenos a la política de prevención. Igualmente, y para preservar la total confidencialidad y anonimato de los datos, deberá eliminarse cualquier referencia personal innecesaria que permita individualizar la información.

La norma no expresa ningún plazo de tiempo, transcurrido el cual el empresario pueda destruir la documentación.

Sin embargo, la propia finalidad de este deber, permite considerar que dicha documentación deba mantenerse actualizada durante todo el tiempo en el que la empresa permanezca activa, sin que en este punto puedan ser de aplicación los plazos previstos para la documentación susceptible de control en el ámbito administrativo y de Seguridad Social.

Ha de tenerse en cuenta, de otro lado, que alguna normativa específica, sí que establece plazos concretos en los que el empresario deberá mantener la información. Así en el caso de trabajadores con riesgo por exposición a agentes biológicos, el empresario deberá conservar la lista de los trabajadores expuestos y los historiales médicos, al menos, durante 10 años después de finalizada la exposición, ampliándose en circunstancias especiales a 40 años (RD 664/1997), obligación que también debe cumplirse en iguales términos, con respecto a la exposición a agentes cancerígenos (RD 665/1997).

En cualquier caso, la norma prevé que cuando la empresa cese su actividad, sin que ninguna otra se subrogue en los derechos y obligaciones, el empresario deberá remitir la mencionada documentación a la autoridad laboral.

4.1.10 COORDINACIÓN DE ACTIVIDADES EMPRESARIALES (ARTº 24 LEY PRL)

Cuando en un **mismo** centro de trabajo desarrollen actividades trabajadores de **dos o más empresas**, éstas deberán **cooperar** en la aplicación de la normativa sobre prevención de riesgos laborales. A tal fin, establecerán los medios de **coordinación** que sean necesarios en cuanto a la protección y prevención de riesgos laborales y la información sobre los mismos a sus respectivos trabajadores, en los términos previstos en la LPRL.

El empresario **titular** del centro de trabajo adoptará las medidas necesarias para que aquellos otros empresarios que desarrollen actividades en su centro de trabajo reciban la **información** y las instrucciones adecuadas, en relación con los **riesgos** existentes en el centro de trabajo y con las **medidas** de protección y prevención correspondientes, así como sobre las medidas de **emergencia** a aplicar, para su traslado a sus respectivos trabajadores.

Las empresas que **contraten** o **subcontraten** con otras la realización de obras o servicios correspondientes a la **propia actividad** de aquéllas y que se desarrollen en sus **propios** centros de trabajo deberán **vigilar** el cumplimiento por dichos contratistas y subcontratistas de la normativa de prevención de riesgos laborales.

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

COMENTARIO: Este artículo de la LPRL ha sido desarrollado mediante el RD 171/2004, el cual establece definiciones relacionadas sobre “centro de trabajo”, “empresario principal”, “empresario titular”, “propia actividad”...

4.1.11 PROTECCIÓN DE TRABAJADORES ESPECIALMENTE SENSIBLES A DETERMINADOS RIESGOS (ARTº 25 LEY PRL)

El empresario garantizará de manera **específica** la protección de los trabajadores que, por sus propias **características** personales o **estado** biológico conocido, incluidos aquellos que tengan reconocida la situación de **discapacidad** física, psíquica o sensorial, sean **especialmente sensibles** a los riesgos derivados del trabajo. A tal fin, deberá tener en cuenta dichos aspectos en las **evaluaciones** de los riesgos y, en función de éstas, adoptará las **medidas** preventivas y de protección necesarias.

Los trabajadores **no serán empleados** en aquellos puestos de trabajo en los que, a causa de sus características personales, estado biológico o por su discapacidad física, psíquica o sensorial debidamente reconocida, puedan ellos, los demás trabajadores u otras personas relacionadas con la empresa ponerse en

situación de **peligro** o, en general, cuando se encuentren **manifiestamente** en estados o situaciones transitorias que no respondan a las **exigencias** psicofísicas de los respectivos puestos de trabajo.

Igualmente, el empresario deberá tener en cuenta en las evaluaciones los factores de riesgo que puedan incidir en la función de **procreación** de los trabajadores y trabajadoras, en particular por la exposición a agentes físicos, químicos y biológicos que puedan ejercer efectos **mutagénicos** o de toxicidad para la procreación tanto en los aspectos de la **fertilidad**, como del desarrollo de la **descendencia**, con objeto de adoptar las medidas preventivas necesarias.

COMENTARIO: Las características personales aludidas en la norma hacen referencia a cualquier **afectación, debilidad o enfermedad no discapacitante o inhabilitante, pero que exige una especial atención en la encomienda de funciones o en la atribución de determinados trabajos**, a fin de no agravar dicha patología.

Ello incluiría, no sólo enfermedades físicas o psíquicas tipificadas como tales, sino también afectaciones específicas no catalogadas como enfermedad (por ejemplo calambres o nerviosismo) o debilidades asociadas a determinadas contingencias vitales, como la edad avanzada.

La norma expresamente se refiere al “estado biológico conocido”, es decir refiriéndose a que lo que no es conocido no se puede gestionar y, por tanto, prevenir.

Sin embargo no especifica qué mecanismos se pueden utilizar para acceder a esa información, aspecto especialmente sensible ya que podría afectar el derecho a la intimidad médica del trabajador.

En todo caso, parece que se articulan dos vías posibles de acceso. De un lado, cuando el propio trabajador informa al empresario de su estado. De otro, a través de las medidas de vigilancia periódica de la salud. Cualquier decisión empresarial que suponga no contratar a una persona o despedirla por padecer determinada patología o afectación en su salud, no será ajustada a derecho, a menos que pueda justificarse de manera objetiva y proporcional: es decir, debe valorarse hasta qué punto las condiciones y características del puesto de trabajo y de las funciones a desarrollar son absolutamente incompatibles o plantean graves problemas de ajuste de derecho, en este apartado se determina que los trabajadores no serán empleados en aquellos puestos de trabajo en los que, a causa de sus características personales, estado biológico o por su discapacidad física, psíquica o sensorial debidamente reconocida, puedan ellos, los demás trabajadores u otras personas relacionadas con la empresa ponerse en peligro). Por tanto, parece evidente que el empresario puede negarse a contratar a una persona “especialmente sensible”, sobre todo si la situación que existe es permanente. De lo contrario, se estaría afectando su derecho a la salud y a la integridad física y psíquica, cuando es precisamente el empresario quien debe preservarlo. Situación diferente es aquella en la que la “sensibilidad protegida” aparece de manera sobrevenida.

4.1.12 PROTECCIÓN DE LA MATERNIDAD (ARTº 26 LEY PRL)

La **evaluación** de los riesgos a que se refiere el artículo 16 de la LPRL deberá comprender la determinación de la naturaleza, el grado y la duración de la exposición de las trabajadoras en situación de **embarazo o parto reciente** a agentes, procedimientos o condiciones de trabajo que puedan influir **negativamente** en la salud de las trabajadoras o del feto, en cualquier actividad susceptible de presentar un riesgo específico. Si los resultados de la evaluación revelasen un riesgo para la seguridad y la salud o una posible repercusión sobre el embarazo o la lactancia de las citadas trabajadoras, el empresario adoptará las **medidas** necesarias para **evitar** la exposición a dicho riesgo, a través de una **adaptación** de las condiciones o del tiempo de trabajo de la trabajadora afectada. Dichas medidas incluirán, cuando resulte necesario, la no realización de trabajo **nocturno** o de trabajo a **turnos**.

Cuando la adaptación de las condiciones o del tiempo de trabajo **no resultase posible** o, a pesar de tal adaptación, las condiciones de un puesto de trabajo pudieran influir negativamente en la salud de la trabajadora embarazada o del feto, y así lo **certifiquen** los Servicios Médicos del Instituto Nacional de la

Seguridad Social o de las Mutuas, en función de la Entidad con la que la empresa tenga concertada la cobertura de los riesgos profesionales, con el informe del médico del Servicio Nacional de Salud que asista facultativamente a la trabajadora, ésta deberá desempeñar un puesto de trabajo o función **diferente y compatible** con su estado. El empresario deberá determinar, previa consulta con los representantes de los trabajadores, la relación de los puestos de trabajo **exentos** de riesgos a estos efectos.

El cambio de puesto o función se llevará a cabo de conformidad con las reglas y criterios que se apliquen en los supuestos de **movilidad** funcional y tendrá efectos hasta el momento en que el estado de salud de la trabajadora permita su reincorporación al anterior puesto.

En el supuesto de que, aun aplicando las reglas señaladas en el párrafo anterior, no existiese puesto de trabajo o función compatible, la trabajadora podrá ser destinada a **un puesto no correspondiente a su grupo o categoría equivalente**, si bien conservará el derecho al conjunto de retribuciones de su puesto de origen.

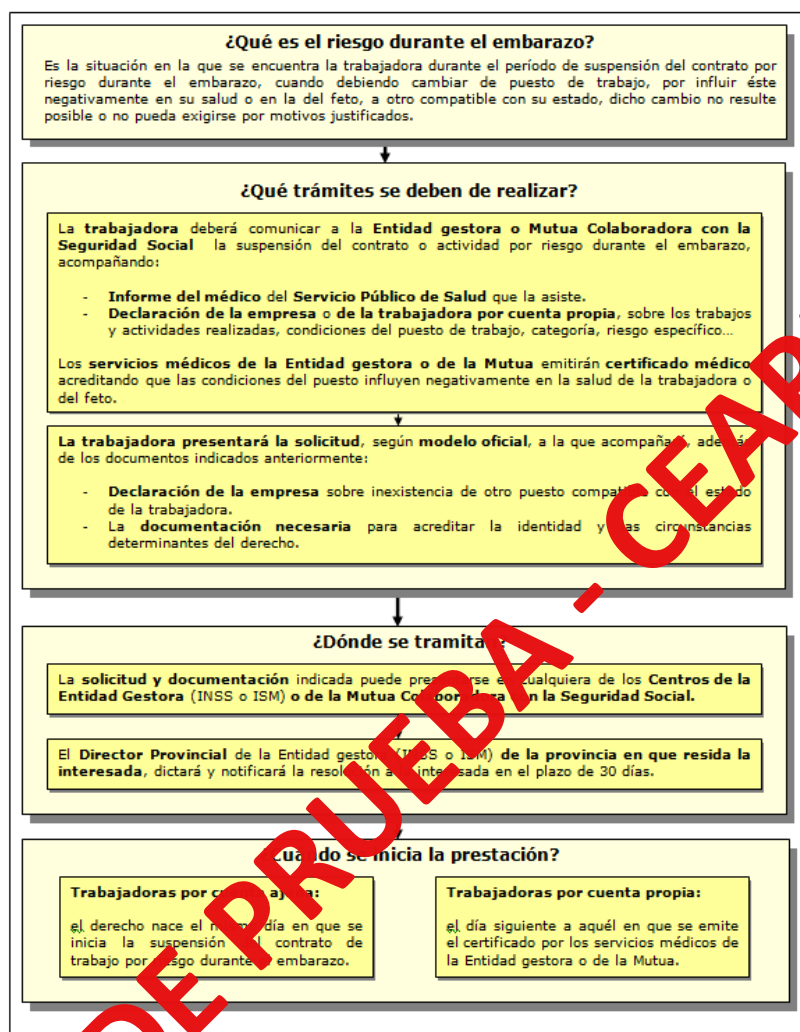
Si dicho cambio de puesto **no** resultara técnica u objetivamente posible, o no pueda razonablemente exigirse por motivos justificados, podrá declararse el paso de la trabajadora afectada a la situación de **suspensión del contrato por riesgo durante el embarazo**, contemplada en el artículo 45.1.d) del Estatuto de los Trabajadores, durante el **período** necesario para la protección de su Seguridad o de su salud y mientras persista la imposibilidad de reincorporarse a su puesto anterior o a otro puesto compatible con su estado.

Lo dispuesto en los dos primeros párrafos de este epígrafe será también de aplicación durante el período de **lactancia natural**, si las condiciones de trabajo pudieran influir negativamente en la salud de la mujer o del hijo y así lo **certifiquen** los Servicios Médicos del Instituto Nacional de la Seguridad Social o de las Mutuas, en función de la Entidad con la que la empresa tenga concertada la cobertura de los riesgos profesionales, con el informe del médico del Servicio Nacional de Salud que asista facultativamente a la trabajadora o a su hijo. Podrá, asimismo, declararse el pase de la trabajadora afectada a la situación de **suspensión del contrato por riesgo durante la lactancia natural** de hijos menores de **nueve** meses contemplada en el artículo 45.1.d) del Estatuto de los Trabajadores, si se dan las circunstancias previstas en el párrafo 4 de este epígrafe.

Las trabajadoras embarazadas tendrán **derecho** a ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, para la realización de **exámenes** prenatales y técnicas de preparación al **parto**, previo aviso al empresario y justificación de la necesidad de su realización dentro de la jornada de trabajo.

COMENTARIO: Artº 45.1 Estatuto trabajadores ("Suspensión del contrato"): "El contrato puede suspenderse por las siguientes causas: apartado d: "Maternidad, paternidad, riesgo durante el embarazo, riesgo durante la lactancia natural de un menor de nueve meses y adopción o acogimiento, tanto por adoptivo como permanente o simple, de conformidad con el Código Civil o las leyes civiles de las Comunidades Autónomas que lo regulen, siempre que su duración no sea inferior a un año, aunque éstos sean provisionales, de menores de seis años o de menores de edad que sean mayores de seis años cuando se trate de menores discapacitados o que por sus circunstancias y experiencias personales o por provenir del extranjero, tengan especiales dificultades de inserción social y familiar debidamente acreditadas por los servicios sociales competentes".

El RD 295/2009 por el que se regulan las prestaciones económicas del sistema de la Seguridad Social por maternidad, paternidad, riesgo durante el embarazo y riesgo durante la lactancia natural, en su Capítulo IV regula el "Subsidio por riesgo (laboral) durante el embarazo. El procedimiento para solicitarlo es el siguiente:



En las evaluaciones de riesgos laborales debe realizarse un listado de aquellos puestos exentos de riesgo durante el embarazo y/o la lactancia natural.

Existe esta controversia sobre si la trabajadora debe comunicar al empresario su situación de embarazo o lactancia natural o éste debe prever esa posibilidad. Aparte de ello, la obligación del empresario consiste en analizar y valorar la naturaleza, el grado y la duración de la exposición a agentes, procedimientos o condiciones de trabajo que pudieran influir negativamente en la salud de las trabajadoras (cuando estén en situaciones de embarazo, post-parto o lactancia natural), el feto o el neonato, con respecto a cualquier actividad susceptible de presentar un riesgo. En este sentido, el RD 39/1997 establece una "Lista no exhaustiva de agentes, procedimientos y condiciones de trabajo que pueden influir negativamente en la salud de las trabajadoras embarazadas o en período de lactancia natural, del feto o del niño durante el período de lactancia natural" y una "Lista no exhaustiva de agentes y condiciones de trabajo a los cuales no podrá haber riesgo de exposición por parte de trabajadoras embarazadas o en período de lactancia natural" que han de aplicarse con respecto a cualquier tipo de actividad.

4.1.13 PROTECCIÓN DE LOS MENORES (ARTº 27 LEY PRL)

Antes de la incorporación al trabajo de jóvenes menores de **dieciocho** años, y previamente a cualquier **modificación** importante de sus condiciones de trabajo, el empresario deberá efectuar una **evaluación** de los puestos de trabajo a desempeñar por los mismos, a fin de determinar la naturaleza, el grado y la duración de su exposición, en cualquier actividad susceptible de presentar un riesgo **específico** al respecto, a agentes, procesos o condiciones de trabajo que puedan poner en **peligro** la seguridad o la salud de estos trabajadores.

A tal fin, la evaluación tendrá especialmente en cuenta los riesgos **específicos** para la seguridad, la salud y el desarrollo de los jóvenes derivados de su **falta de experiencia**, de su **inmadurez** para evaluar los riesgos existentes o potenciales y de su desarrollo todavía **incompleto**.

En todo caso, el empresario **informará** a dichos **jóvenes** y a sus **padres** o **tutores** que hayan intervenido en la contratación, conforme a lo dispuesto en la letra b) del artículo 7 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (RDL 1/1995), de los posibles **riesgos** y de todas las **medidas** adoptadas para la protección de su seguridad y salud.

Teniendo en cuenta los factores anteriormente señalados, el Gobierno establecerá las **limitaciones** a la contratación de jóvenes menores de dieciocho años en trabajos que presenten **riesgos específicos**.

COMENTARIO: Artº 7 Estatuto trabajadores ("Capacidad para contratar"): "Podrán contratar la prestación de su trabajo": apartado b: "Los menores de dieciocho y mayores de dieciséis años, que vivan de forma independiente, con consentimiento de sus padres o tutores, o con autorización de la persona o institución que les tenga a su cargo.

En general, quedan prohibidas a los menores de dieciocho años (según el Decreto de 26 de julio de 1957) la siguiente lista no exhaustiva de actividades:

- El engrase, limpieza, examen o reparación de las máquinas o mecanismos en marcha que resulten de naturaleza peligrosa.
- El manejo de prensas, guillotinas, sierras de cinta o circulares, taladros mecánicos y, en general, cualquier máquina que por las operaciones que realice, las herramientas o útiles empleados o las excesivas velocidades de trabajo represente un marcado peligro de accidentes, salvo que éste se evite totalmente mediante los oportunos dispositivos de seguridad.
- Cualquier trabajo que se efectúe a más de cuatro metros de altura sobre el terreno o suelo, salvo que se realice sobre piso continuo y estable, tal como pasarelas, plataformas de servicios u otros análogos que se hallen debidamente protegidos.
- Todos aquellos trabajos que resulten inadecuados para la salud de estos trabajadores por implicar un exceso de esfuerzo físico o ser perjudiciales a sus circunstancias personales.
- El trabajo de transportar, empujar o arrastrar cargas en determinadas condiciones.

Asimismo, el Estatuto de los Trabajadores establece, en su artículo 6 sobre "Trabajo de los menores":

- Se prohíbe la admisión al trabajo a los menores de dieciséis años.
- Los trabajadores menores de dieciocho años no podrán realizar trabajos nocturnos ni aquellas actividades o puestos de trabajo respecto a los que se establezcan limitaciones a su contratación conforme a lo dispuesto en la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, y en las normas reglamentarias aplicables.
- Se prohíbe realizar horas extraordinarias a los menores de dieciocho años.
- La intervención de los menores de dieciséis años en espectáculos públicos solo se autorizará en casos excepcionales por la autoridad laboral, siempre que no suponga peligro para su salud ni para su formación profesional y humana. El permiso deberá constar por escrito y para actos determinados.

Y en su artº 34.3:

- Los trabajadores menores de dieciocho años no podrán realizar más de ocho horas diarias de trabajo efectivo, incluyendo, en su caso, el tiempo dedicado a la formación y, si trabajasen para varios empleadores, las horas realizadas con cada uno de ellos.
- En el caso de los trabajadores menores de dieciocho años, el periodo de descanso tendrá una duración mínima de treinta minutos, y deberá establecerse siempre que la duración de la jornada diaria continuada exceda de cuatro horas y media.
- La duración del descanso semanal de los menores de dieciocho años será, como mínimo, de dos días ininterrumpidos

Por otro lado, la Directiva 94/33/CE del Consejo, relativa a la protección de los jóvenes en el trabajo, dispone que se prohibirá el trabajo de los menores en trabajos:

- que superen objetivamente sus capacidades físicas o psicológicas;
- que impliquen una exposición nociva a agentes tóxicos, cancerígenos, que produzcan alteraciones genéticas hereditarias, que tengan efectos nefastos para el feto durante el embarazo o tengan cualquier otro tipo de efecto que sea nefasto y crónico para el ser humano;
- que impliquen una exposición nociva a radiaciones;
- que presenten riesgos de accidente de los que se pueda suponer que los jóvenes, por la falta de consciencia respecto de la seguridad o por su falta de experiencia o de formación, no puedan identificarlos o prevenirlos;
- que pongan en peligro su salud por exponerles a frío o a otros ruidos, o a causa de vibraciones.

4.1.14 RELACIONES DE TRABAJO TEMPORALES, DE DURACIÓN DETERMINADA Y EN EMPRESAS DE TRABAJO TEMPORAL (ARTº 28 LEY PRL)

Los trabajadores con relaciones de trabajo **temporales o de duración determinada**, así como los contratados por empresas de trabajo **temporal**, deberán disfrutar del **mismo** nivel de protección en materia de seguridad y salud que los restantes trabajadores de la empresa en la que prestan sus servicios.

La existencia de una relación de trabajo de las señaladas en el párrafo anterior no justificará en ningún caso una **diferencia de trato** por lo que respecta a las condiciones de trabajo, en lo relativo a cualquiera de los aspectos de la protección de la seguridad y la salud de los trabajadores.

La LPRL y sus disposiciones de desarrollo se **aplicarán** plenamente a las relaciones de trabajo señaladas en los párrafos anteriores.

El empresario adoptará las medidas necesarias para garantizar que, con carácter **previo** al inicio de su actividad, los trabajadores a que se refieren los párrafos anteriores reciban **información** acerca de los riesgos a los que van a estar expuestos, en particular en lo relativo a la necesidad de **cualificaciones** o aptitudes profesionales determinadas, la exigencia de controles médicos especiales o la existencia de riesgos **específicos** del puesto de trabajo a cubrir, así como sobre las medidas de protección y prevención frente a los mismos. Dichos trabajadores recibirán, en todo caso, una **formación** suficiente y adecuada a las características del puesto de trabajo a cubrir teniendo en cuenta su cualificación y experiencia profesional y los riesgos a los que van a estar expuestos.

Asimismo, estos trabajadores tendrán derecho a una **vigilancia** periódica de su estado de **salud**, en los términos establecidos en el artículo 22 de la LPRL.

El empresario deberá **informar** a los trabajadores designados para ocuparse de las actividades de protección y prevención o, en su caso, al servicio de prevención de la **incorporación** de los mencionados trabajadores, en la medida necesaria para que puedan desarrollar de forma adecuada sus funciones respecto de todos los trabajadores de la empresa.

En las relaciones de trabajo a través de empresas de trabajo temporal, la empresa **usuaría** será responsable de las **condiciones de ejecución** del trabajo en todo lo relacionado con la protección de la seguridad y la salud de los trabajadores. Corresponderá, además, a la empresa usuaria el cumplimiento de las obligaciones en materia de **información** previstas en los párrafos anteriores.

La **empresa de trabajo temporal** será responsable del cumplimiento de las obligaciones en materia de **formación y vigilancia de la salud** que se establecen en los párrafos anteriores. A tal fin, y sin perjuicio de lo dispuesto en el párrafo anterior, la empresa **usuaría** deberá **informar** a la **empresa de trabajo temporal**, y ésta a los **trabajadores** afectados, **antes** de la adscripción de los mismos acerca de las **características** propias de los puestos de trabajo a desempeñar y de las cualificaciones requeridas.

La empresa **usuaría** deberá informar a los **representantes de los trabajadores** en la misma de la adscripción de los trabajadores puestos a disposición por la empresa de trabajo temporal. Dichos trabajadores podrán **dirigirse** a estos representantes en el ejercicio de los derechos reconocidos en la LPRL.

COMENTARIO: El RD 216/1999 (disposiciones mínimas de seguridad y salud en el trabajo en el ámbito de las empresas de trabajo temporal), establece que no se podrá celebrar contratos de puesta a disposición para la realización de trabajos en actividades de especial peligrosidad (trabajos de minería a cielo abierto, trabajos propios de las industrias extractivas por sondeos, trabajos en plataformas marinas, etc).

A) OBLIGACIONES PREVIAS AL INICIO DE LA PRESTACIÓN DE SERVICIOS DEL TRABAJADOR				
1. La EU	Realizar Evaluación de Riesgos del puesto a cubrir.		Facilitar la información prevista en el art. 2 a la ETT.	
2. La ETT	Asignar el puesto a un trabajador idóneo.	Facilitar al trabajador la información de la EU.	Cumplir con las obligaciones de formación y vigilancia de la salud previstas en el art. 3.	
		Asegurar documentalmente estas obligaciones.		
3. La EU	Asegurarse que el trabajador cedido está informado, formado y responde de la aptitud médica.	Informar al trabajador de los riesgos del centro y del puesto, medidas preventivas y de emergencia, así cualquier otra información necesaria en materia de seguridad y salud.	Informar a los delegados de prevención, al servicio de prevención o trabajadores designados de la próxima incorporación del trabajador cedido.	
B) OBLIGACIONES DESDE EL INICIO DE LA PRESTACIÓN DE SERVICIOS DEL TRABAJADOR				
4. La EU	Asegurar al trabajador cedido el mismo nivel de protección que al resto de trabajadores de la empresa.	Computar a estos trabajadores al organizar los recursos para desarrollar las actividades preventivas.	En los supuestos del art. 24 LPRL, tener en cuenta la incorporación en cualquiera de las empresas concurrentes de trabajadores puestos a disposición por una ETT.	Informar a la ETT de los resultados de la evaluación de riesgos que afecten a trabajadores cedidos.
5. La ETT	Realizar la vigilancia de la salud periódica teniendo en cuenta los resultados de la evaluación de riesgos, para garantizar la aptitud médica del trabajador.		Notificar a la autoridad laboral los accidentes de los trabajadores cedidos en la EU, así como efectuar la investigación de las causas conjuntamente con la EU.	

Artº 2 Real Decreto 216/1999 (disposiciones mínimas de seguridad y salud en el trabajo en el ámbito de las empresas de trabajo temporal): información sobre tareas, riesgos, etc.

4.2 OBLIGACIONES DE LOS TRABAJADORES EN MATERIA DE PREVENCIÓN DE RIESGOS (ARTº 29 LEY PRL)

Corresponde a cada **trabajador** velar, según sus posibilidades y mediante el cumplimiento de las medidas de prevención que en cada caso sean adoptadas, por su **propia seguridad y salud en el trabajo** y por la de aquellas **otras personas** a las que pueda afectar su actividad profesional, a causa de sus actos y omisiones en el trabajo, de **conformidad** con su formación y las instrucciones del empresario.

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

- Usar adecuadamente, de acuerdo con su naturaleza y los riesgos previstos, las **máquinas, aparatos, herramientas, sustancias peligrosas, equipos de transporte** y, en general, cualesquiera otros **medios** con los que desarrollen su actividad.
- Utilizar correctamente los medios y **equipos de protección** facilitados por el empresario, de acuerdo con las instrucciones recibidas de éste.
- No poner fuera de funcionamiento y utilizar correctamente los **dispositivos de seguridad** existentes o que se instalen en los medios relacionados con su actividad o en los lugares de trabajo en los que ésta tenga lugar.
- **Informar** de inmediato a su superior jerárquico directo, y a los trabajadores designados para realizar actividades de protección y de prevención, o, en su caso, al servicio de prevención, acerca de cualquier situación que, a su juicio, entrañe, por motivos razonables, un **riesgo** para la seguridad y la salud de los trabajadores.
- **Contribuir** al cumplimiento de las **obligaciones** establecidas por la autoridad competente con el fin de proteger la seguridad y la salud de los trabajadores en el trabajo.
- **Cooperar** con el empresario para que éste pueda **garantizar** unas condiciones de trabajo que sean seguras y no entrañen riesgos para la seguridad y la salud de los trabajadores.

El **incumplimiento** por los trabajadores de las obligaciones en materia de prevención de riesgos a que se refieren los apartados anteriores tendrá la consideración de **incumplimiento laboral** a los efectos previstos en el art 58.1 del Estatuto de los Trabajadores o de **falta**, en su caso, conforme a lo establecido en la correspondiente normativa sobre régimen disciplinario de los **funcionarios** públicos o del personal estatutario al servicio de las Administraciones públicas. Lo dispuesto en este apartado será igualmente aplicable a los **socios de las cooperativas** cuya actividad consista en la prestación de su trabajo, con las precisiones que se establezcan en sus Reglamentos de Régimen Interno.

COMENTARIO: Se puede destacar que el trabajador debe “cooperar con el empresario para que éste pueda garantizar unas condiciones de trabajo que sean seguras y no entrañen riesgos para la seguridad y salud de los trabajadores. Es decir que, por ejemplo, tiene que participar en las sesiones formativas en materia de PRL que el empresario organice para así poder cumplir con la obligación de formar a los trabajadores en esta materia.

En caso de incumplimientos de este deber de cooperación del trabajador, el empresario solo quedará exonerado de su responsabilidad cuando se acredite debidamente el cabal cumplimiento de sus obligaciones en materia de PRL.

5. SERVICIOS DE PREVENCIÓN (CAP IV LEY PRL)

5.1 PROTECCIÓN Y PREVENCIÓN DE RIESGOS PROFESIONALES (ARTº 30 LEY PRL)

En cumplimiento del deber de prevención de riesgos profesionales, el empresario:

- designará **uno o varios trabajadores** para ocuparse de dicha actividad
- asumirá **personalmente** su realización
- constituirá un servicio de prevención **propio**
- o concertará dicho servicio con una entidad especializada **ajena** a la empresa

Los **trabajadores designados** deberán tener la **capacidad** necesaria, disponer de **tiempo** y de los **medios** precisos y ser suficientes en **número**, teniendo en cuenta el **tamaño** de la empresa, así como los **riesgos** a que están expuestos los trabajadores y su distribución en la misma.

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

Lógicamente, para la realización de la actividad de prevención el empresario **deberá facilitar** a los trabajadores designados el acceso a toda la **información** y **documentación** relativa ala gestión de la PRL en la empresa.

Los trabajadores designados **no podrán sufrir** ningún perjuicio derivado de sus actividades de protección y prevención de los riesgos profesionales en la empresa. En ejercicio de esta función, dichos trabajadores gozarán, en particular, de las **garantías** que para los representantes de los trabajadores se establecen en el texto refundido de la Ley del **Estatuto de los Trabajadores** (esta garantía alcanzará también a los trabajadores integrantes del **servicio de prevención** cuando la empresa decida constituirlo).

Los trabajadores a que se refieren los párrafos anteriores deberán guardar **sigilo profesional** sobre la información relativa a la empresa a la que tengan acceso como consecuencia del desempeño de sus funciones.

En las empresas de **hasta diez trabajadores**, el empresario podrá asumir **personalmente** la actividad de prevención de riesgos laborales (excepto lo relacionado con la vigilancia de la salud de los trabajadores), siempre que:

- desarrolle de forma **habitual** su actividad en el centro de trabajo
- tenga la **capacidad** necesaria, en función de los riesgos a que estén expuestos los trabajadores y la peligrosidad de las actividades.

La misma posibilidad se reconoce al empresario que, cumpliendo tales requisitos, ocupe **hasta 25** trabajadores, siempre que cuando la empresa disponga de **un único centro** de trabajo.

5.2 SERVICIOS DE PREVENCIÓN (ARTº 31 LEY PRL)

Si la designación de uno o varios trabajadores fuera **insuficiente** para la realización de las actividades de prevención, en función del tamaño de la empresa, de los riesgos a que están expuestos los trabajadores o de la peligrosidad de las actividades desarrolladas, con el alcance que se establezca en las disposiciones relativas a las modalidades de organización, funcionamiento y control de los servicios de prevención, el empresario deberá recurrir a **uno o varios servicios de prevención propios o ajenos** a la empresa, que colaborarán cuando sea necesario.

Para el establecimiento de estos servicios en las **Administraciones** públicas se tendrá en cuenta su estructura organizativa y la existencia, en su caso, de ámbitos sectoriales y descentralizados.

Se entenderá como servicio de prevención el **conjunto** de medios humanos y materiales necesarios para realizar las **actividades preventivas** a fin de garantizar la adecuada protección de la seguridad y la salud de los trabajadores, **asesorando y asistiendo** para ello al empresario, a los trabajadores y a sus representantes y a los órganos de representación especializados. Para el ejercicio de sus funciones, el empresario deberá facilitar a dicho servicio el **acceso a la información y documentación** sobre las condiciones de trabajo de la empresa, riesgos presentes, plan de prevención, evaluaciones de riesgos, planificación preventiva, etc

Los servicios de prevención deberán estar en condiciones de proporcionar a la empresa el **asesoramiento y apoyo** que precise en función de los tipos de riesgo en ella existentes y en lo referente a:

- 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 puedan 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 **información y formación** de los trabajadores
- La prestación de los primeros **auxilios** y planes de **emergencia**.
- La **vigilancia de la salud** de los trabajadores en relación con los riesgos derivados del trabajo.

Si la empresa no llevara a cabo las actividades preventivas con recursos propios, la asunción de las funciones respecto de las materias descritas en este apartado sólo podrá hacerse por un servicio de prevención **ajeno**.

El servicio de prevención tendrá carácter **interdisciplinario**, debiendo sus medios ser apropiados para cumplir sus funciones. Para ello, la formación, especialidad, capacitación, dedicación y número de componentes de estos servicios así como los recursos técnicos, deberán ser **suficientes y adecuados** a las actividades preventivas a desarrollar, en función de las siguientes circunstancias:

- **Tamaño** de la empresa.
- Tipos de **riesgos** a los que puedan encontrarse expuestos los trabajadores.
- Distribución de riesgos en la empresa.

Para poder actuar como servicios de prevención, las entidades especializadas deberán ser objeto de una **acreditación** por la autoridad laboral, que será **única** y con validez **en todo el territorio español**, mediante la comprobación de que reúnen los **requisitos** que se establezcan reglamentariamente y previa aprobación de la autoridad **sanitaria** en cuanto a los aspectos de carácter sanitario.

Entre estos requisitos, las entidades especializadas deberán suscribir una **póliza de seguro** que cubra su **responsabilidad** en la cuantía que se determine reglamentariamente y sin que aquella constituya el límite de la responsabilidad del servicio.

COMENTARIO: Tanto los trabajadores designados como los prevencionistas que integran un servicio de prevención propio (SPP) han de ser considerados como prevencionistas en sentido estricto. De hecho, no existe ninguna diferencia desde el punto de vista técnico o de actuación preventiva que los diferencie. Es decir, tanto el trabajador designado como el prevencionista del SPP han de tener la capacidad necesaria y disponer del tiempo y medios precisos y ser suficientes en número para llevar a cabo su actividad preventiva en función de los riesgos sobre los que tengan que actuar. La única diferencia entre ambos reside en la exigencia de que los integrantes del SPP se dediquen de forma exclusiva a las actividades preventivas, mientras que el trabajador designado puede combinar dicha actividad con otra para la misma empresa, siempre y cuando ello no vaya en menoscabo de las necesidades preventivas.

Por no diferenciarse, ni siquiera se distinguen en cuanto al régimen de protección que la norma les dispensa en su relación con el empresario y que los equipara, únicamente a tales efectos, con los representantes de los trabajadores.

En efecto, la LPRL establece que ambos tipos de prevencionistas no podrán sufrir ningún perjuicio derivado de sus actividades de protección y prevención de los riesgos profesionales en la empresa.

Finalmente, ambos tipos de prevencionistas, deberán guardar sigilo profesional sobre la información relativa a la empresa a la que tuvieran acceso como consecuencia del desempeño de sus funciones.

5.3 PROHIBICIÓN A LAS MUTUAS PARA PARTICIPAR EN ACTIVIDADES MERCANTILES DE PREVENCIÓN (ARTº 32 LEY PRL)

Las Mutuas Colaboradoras con la Seguridad Social **no podrán** desarrollar **directamente** las funciones correspondientes a los servicios de prevención **ajenos**, ni participar con cargo a su patrimonio histórico en el capital social de una sociedad mercantil en cuyo objeto figure la actividad de prevención.

COMENTARIO: el artículo 32 de la LPRL (sobre las actuaciones en materia de PRL de la Mutuas), fue modificado por completo mediante la disposición final primera de la Ley 35/2014 (por la que se modifica el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social en relación con el régimen jurídico de las Mutuas de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales de la Seguridad Social), y está vigente desde el 1 de enero de 2015.

5.4 PRESENCIA DE LOS RECURSOS PREVENTIVOS (ARTº 32.BIS LEY PRL)

*(esta materia se trata más ampliamente en el **tema 11** de la parte específica del Cuerpo A1.2030, que se corresponde con el **tema 3** del temario específico del Cuerpo A2.2020)*

La **presencia** en el centro de trabajo de los **recursos preventivos**, será **necesaria** en los siguientes casos:

- Cuando los riesgos puedan verse **agravados** o **modificados** en el desarrollo del proceso o la actividad, por la **conurrencia** 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 la necesidad de dicha presencia sea **requerida** por la Inspección de Trabajo y Seguridad Social si las circunstancias del caso así lo exigieran debido a las condiciones de trabajo detectadas.

Se consideran recursos preventivos, a los que el empresario podrá asignar la presencia, los siguientes:

- 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.

Cuando la presencia sea realizada por diferentes recursos preventivos éstos deberán **colaborar** entre sí.

Estos recursos preventivos deberán tener la **capacidad** suficiente, disponer de los **medios** necesarios y ser **suficientes** en número para vigilar el cumplimiento de las actividades preventivas, debiendo

permanecer en el centro de trabajo **durante el tiempo** en que se mantenga la situación que determine su presencia.

No obstante lo señalado en los apartados anteriores, el empresario **podrá asignar** la presencia de forma expresa a **uno o varios trabajadores** de la empresa que, **sin** formar parte del servicio de prevención propio ni ser trabajadores designados, reúnan los conocimientos, la cualificación y la experiencia necesarios en las actividades o procesos a que se refiere el primer apartado y cuenten con 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

COMENTARIO: El primer apartado del artículo 32 bis de la LPRL exige la presencia de recurso preventivo en tres supuestos:

1.- 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. La Ley se refiere, por tanto, a cualesquiera supuestos de concurrencia de operaciones sucesivas o simultáneas, sino solamente a aquellos que, además, hacen preciso un control específico de cómo se aplican los métodos de trabajo, dado que una aplicación inadecuada de tales métodos podría dar lugar a ese agravamiento o modificación del riesgo. Ello se pretende realizar a través de la presencia de los recursos preventivos, que servirán para garantizar el estricto cumplimiento de los métodos de trabajo. Por tanto, el control del riesgo.

Con relación a esta primera situación, el artículo 22 bis del Reglamento de los Servicios de Prevención dispone que la evaluación de riesgos laborales, ya sea la inicial o las sucesivas, identificará aquellos riesgos que puedan verse agravados o modificados por la concurrencia de operaciones sucesivas o simultáneas. Debiendo quedar determinada la presencia de los recursos preventivos en la planificación de la actividad preventiva.

2.- Mayor concreción (=seguridad jurídica) se produce con relación a los dos otros supuestos. Así, en segundo lugar también se requiere la existencia y presencia en el centro de trabajo, cuando se realicen actividades o procesos que reglamentariamente sean considerados como peligrosos o con riesgos especiales.

En este punto, el artículo 22 bis del Reglamento de los Servicios de Prevención establece que dichas situaciones son:

- Trabajos con riesgos especialmente graves de caída desde altura, por las particulares características de la actividad desarrollada, los procedimientos aplicados, o el entorno del puesto de trabajo.
- Trabajos con riesgo de sepultamiento o hundimiento.
- Actividades en las que se utilicen máquinas que carezcan de declaración CE de conformidad por ser su fecha de comercialización anterior a la exigencia de tal declaración con carácter obligatorio, que sean del mismo tipo que aquellas para las que la normativa sobre comercialización de máquinas requiere la intervención de un organismo notificado en el procedimiento de certificación, cuando la protección del trabajador no esté suficientemente garantizada no obstante haberse adoptado las medidas reglamentarias de aplicación.
- Trabajos en espacios confinados. A estos efectos, se entiende por espacio confinado el recinto con aberturas limitadas de entrada y salida y ventilación natural desfavorable, en el que pueden acumularse contaminantes tóxicos o inflamables o puede haber una atmósfera deficiente en oxígeno, y que no está concebido para su ocupación continuada por los trabajadores.
- Trabajos con riesgo de ahogamiento por inmersión

3.- La tercera situación es cuando sea requerida la presencia del recurso preventivo por la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, porque las circunstancias del caso así lo exigieran debido a las condiciones de trabajo detectadas. En este punto, la Inspección de Trabajo publicó el Criterio Técnico 39/2004 en el que se incluye una relación de trabajos, operaciones y procesos en los que, a la vista de las circunstancias de cada caso, la Inspección de Trabajo y Seguridad Social podrá requerir la presencia de recursos preventivos en el centro de trabajo durante la ejecución de los mismos.

6. CONSULTA Y PARTICIPACIÓN DE LOS TRABAJADORES (CAP V LEY PRL)

6.1 CONSULTA DE LOS TRABAJADORES (ARTº 33 LEY PRL)

El empresario deberá **consultar** a los trabajadores, con la debida antelación, la adopción de las decisiones relativas a:

- La **planificación y la organización del trabajo** en la empresa y la introducción de **nuevas** tecnologías, en todo lo relacionado con las **consecuencias** que éstas pudieran tener para la seguridad y la salud de los trabajadores, derivadas de la elección de los equipos, la determinación y la adecuación de las condiciones de trabajo y el impacto de los factores ambientales en el trabajo.
- La **organización y desarrollo** de las actividades de protección de la **salud y prevención** de los riesgos profesionales en la empresa, incluida la **designación** de los trabajadores encargados de dichas actividades o el **recurso** a un servicio de prevención externo.
- La designación de los trabajadores encargados de las medidas de **emergencia**.
- Los procedimientos de **información y documentación**
- El proyecto y la organización de la **formación** en materia preventiva.
- **Cualquier** otra acción que pueda tener efectos sustanciales sobre la seguridad y la salud de los trabajadores.

En las empresas que cuentan con representantes de los trabajadores, las consultas referidas anteriormente se llevarán a cabo **por dichos representantes**.

COMENTARIO: en resumen, antes de la toma de cualquier decisión empresarial que pueda tener un impacto sobre la seguridad y salud de los trabajadores, el empresario debe consultar a los trabajadores directamente o, en el caso de existir órganos de representación colectiva, a través de estos. Es decir, se pretende articular un efectivo deber de negociación (aunque no vinculante).

Los titulares directos de este derecho son los trabajadores, de manera que se articula como derecho individual. Sin embargo, y posiblemente como mecanismo más fácil y eficaz de gestión, se dispone que cuando en la empresa existan órganos de representación, serán estos los que vehicularán la consulta.

6.2 DERECHOS DE PARTICIPACIÓN Y REPRESENTACIÓN (ARTº 34 LEY PRL)

Los trabajadores tienen derecho a **participar** en la empresa en las cuestiones relacionadas con la **prevención** de riesgos en el trabajo.

En las empresas o centros de trabajo que cuenten con seis o más trabajadores, la participación de éstos se canalizará a través de sus representantes y de la representación especializada que se regula en este capítulo.

A los Comités de Empresa, a los Delegados de Personal y a los representantes sindicales les **corresponde**, en los términos que, respectivamente, les reconocen el Estatuto de los Trabajadores, la Ley de Organos de Representación del Personal al Servicio de las Administraciones Públicas y la Ley Orgánica de Libertad Sindical, **la defensa de los intereses** de los trabajadores en materia de **prevención** de riesgos en el trabajo. Para ello, los representantes del personal ejercerán las **competencias** que dichas normas establecen en materia de **información, consulta y negociación, vigilancia y control** y ejercicio de acciones ante las empresas y los órganos y tribunales competentes.

Este derecho de participación se ejercerá en el **ámbito** de las Administraciones públicas con las **adaptaciones** que procedan en atención a la diversidad de las **actividades** que desarrollan y las diferentes condiciones en que éstas se realizan, la complejidad y dispersión de su **estructura** organizativa y sus **peculiaridades** en materia de representación colectiva.

Para llevar a cabo la indicada **adaptación** en el ámbito de la Administración General del Estado, el Gobierno tendrá en cuenta, entre otras cuestiones, que, en ningún caso, dicha adaptación podrá afectar a las competencias, facultades y garantías que se reconocen en la LPRL a los Delegados de Prevención y a los Comités de Seguridad y Salud.

COMENTARIO: en resumen, el papel de participación y representación en materia de seguridad y salud se atribuye, en primer lugar y con carácter general, a los órganos de representación legal de los trabajadores, correspondientes tanto al ámbito público como privado. Así, son ellos a los que se les atribuye el papel fundamental de control de la actuación empresarial en materia de seguridad y salud, a través de sus competencias de información, consulta y participación.

Ello sin perjuicio de la posibilidad de constituir otros órganos de representación especializada: los delegados de prevención y los comités de seguridad y salud en el trabajo.

En el caso de empresas que no tengan representación de los trabajadores serán los propios trabajadores directamente los que asuman el derecho de participación.

La existencia de delegados de prevención y comités de seguridad y salud no excluye de competencias preventivas a los órganos de representación unitaria o sindical de carácter general, por lo que el empresario no podrá alegar tal derecho, invocando la existencia de unos órganos de representación específicos.

6.3 DELEGADOS DE PREVENCIÓN (ARTº 35 LEY PRL)

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

Los Delegados de Prevención serán designados **por y entre** los representantes del personal, en el ámbito de los órganos de representación previstos en las normas a que se refiere el epígrafe anterior, con arreglo a la siguiente escala:

N.º TRABAJADORES	N.º DELEGADOS DE PREVENCIÓN
DE 50 A 100	2
DE 101 A 500	3
DE 501 A 1000	4
DE 1001 A 2000	5
DE 2001 A 3000	6
DE 3001 A 4000	7
DE 4000 EN ADELANTE	8

En las empresas de hasta **treinta** trabajadores el Delegado de Prevención será el Delegado de Personal. En las empresas de **treinta y uno a cuarenta y nueve** trabajadores habrá un Delegado de Prevención que será elegido por y entre los Delegados de Personal.

COMENTARIO: Según establece el Estatuto de los Trabajadores, en su artº 62 y siguientes, hay que concluir que:

- las empresas entre 10 y 30 trabajadores tendrán 1 delegado de personal
- las empresas entre 31 y 49 trabajadores tendrán 3 delegados de personal

En ambos casos, serán elegidos por los trabajadores mediante sufragio libre, personal, secreto y directo. Igualmente podrá haber un delegado de personal en aquellas empresas o centros que cuenten entre seis y diez trabajadores, si así lo decidieran estos por mayoría. Por lo tanto, en este caso no es obligatorio que exista delegado de personal. En los casos que sí lo tuvieran sería también delegado de prevención.

Por otro lado, la LPRL estipula que, en las empresas de hasta 30 trabajadores, ese delegado de personal será el delegado de prevención, y en las empresas entre 31 y 49 trabajadores elegirán por y entre los 3 delegados de personal a uno de ellos como delegado de prevención.

La LPRL no especifica nada en contrario, por lo que estos delegados de prevención presentes en empresas de menos de 50 trabajadores, tienen las mismas funciones, facultades y competencias que los correspondientes a empresas de mayor tamaño.

Asimismo, la Disposición Adicional 4ª de la LPRL prevé un sistema particular para el caso en que la empresa o centro de trabajo no tenga representantes de los trabajadores, por no existir trabajadores con suficiente antigüedad para ser electores o elegibles. Según éste, los propios trabajadores serán los que designarán por mayoría a aquél que quieren que sea su delegado de prevención.

6.4 COMPETENCIAS Y FACULTADES DE LOS DELEGADOS DE PREVENCIÓN (ARTº 36 LEY PRL)

6.4.1 COMPETENCIAS DE LOS DELEGADOS DE PREVENCIÓN

- Colaborar con la dirección de la empresa en la **mejora de la acción preventiva**.
- Promover y fomentar la **cooperación de los trabajadores** en la ejecución de la normativa sobre prevención de riesgos laborales.
- Ser **consultados** por el empresario, con carácter **previo** a su ejecución, acerca de las decisiones relacionadas con actuaciones que puedan tener efectos **sustanciales** sobre la seguridad y la salud

de los trabajadores. Los **informes** que deban emitir los Delegados de Prevención en relación con estas consultas deberán elaborarse en un **plazo de quince días**, o en el tiempo imprescindible cuando se trate de adoptar medidas dirigidas a prevenir riesgos inminentes. **Transcurrido** el plazo sin haberse emitido el informe, el empresario podrá poner en práctica su **decisión**.

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

En las empresas que **no** cuenten con Comité de Seguridad y Salud por no alcanzar el número mínimo de trabajadores establecido al efecto (50 o más), las **competencias** atribuidas a aquél en la LPRL serán ejercidas por los **Delegados** de Prevención.

6.4.2 FACULTADES DE LOS DELEGADOS DE PREVENCIÓN

- Acompañar** a los **técnicos** en las evaluaciones de carácter preventivo del medio ambiente de trabajo, así como a los Inspectores de Trabajo y Seguridad Social en las visitas y verificaciones que realicen en los centros de trabajo para comprobar el cumplimiento de la normativa sobre prevención de riesgos laborales, pudiendo formular ante ellos las observaciones que estimen oportunas.
- Tener **acceso**, con las limitaciones relacionadas con los datos personales o sanitarios, a la **información y documentación** relativa a las condiciones de trabajo que sean necesarias para el ejercicio de sus funciones y, en particular, la relativa a cualquiera de las actividades preventivas.
- Ser **informados** por el empresario sobre los **accidentes** producidos en la salud de los trabajadores pudiendo presentarse, aún fuera de su jornada laboral, en el **lugar** de los hechos para conocer las circunstancias de los mismos.
- Recibir del empresario las **informaciones** obtenidas por éste procedentes de las personas u órganos encargados de las **actividades de protección y prevención** en la empresa, así como de los organismos competentes para la seguridad y la salud de los trabajadores.
- Realizar **visitas** a los lugares de trabajo para ejercer una labor de **vigilancia y control** del estado de las condiciones de trabajo, pudiendo, a tal fin, **acceder** a cualquier zona de los mismos y comunicarse durante la jornada con los trabajadores.
- Recabar del empresario la adopción de **medidas** de carácter preventivo y para la mejora de los niveles de protección de la seguridad y la salud de los trabajadores, pudiendo a tal fin efectuar **propuestas** al empresario, así como al Comité de Seguridad y Salud para su discusión en el mismo. La decisión negativa del empresario a la adopción de estas medidas propuestas por el Delegado de Prevención deberá ser **motivada**.
- Presentar al órgano de representación de los trabajadores la adopción del acuerdo de **paralización** de actividades en casos de riesgo **grave e inminente**.

6.4.3 GARANTÍAS Y SIGILO PROFESIONAL DE LOS DELEGADOS DE PREVENCIÓN (ARTº 37 LEY PRL)

Las garantías establecidas para los representantes de los trabajadores en el Estatuto de los Trabajadores serán de **aplicación** a los Delegados de Prevención (por ejemplo, prioridad de permanencia en la empresa en caso de suspensión de la actividad, no ser despedido en el ejercicio de sus funciones).

El empresario deberá **proporcionar** a los Delegados de Prevención los **medios y la formación** en materia preventiva que resulten necesarios para el ejercicio de sus funciones.

Los Delegados de Prevención deberán observar el **sigilo profesional** debido respecto de las **informaciones** a que tuviesen acceso como consecuencia de su actuación en la empresa.

COMENTARIO: En este apartado se dispone que los delegados de prevención estarán obligados por un deber de colaboración en materia preventiva con el empresario.

Con ello, resulta claro el interés del legislador por articular a los delegados de prevención en puente con los trabajadores, desde el que facilitar las acciones de información, instrucción y sensibilización.

Al igual que ocurre con los representantes legales de los trabajadores, también los delegados de prevención asumen una labor de control o fiscalización sobre el nivel de cumplimiento de la normativa en materia de seguridad y salud en el trabajo.

Dicha competencia la pueden llevar a cabo directa y personalmente, o la pueden desempeñar en el marco de ciertas tareas de apoyo que la norma les reconoce. Así, se establece que el delegado de prevención podrá acompañar a los técnicos de las diferentes Administraciones Públicas con competencias en la materia, en las evaluaciones preventivas del medio ambiente de trabajo que realicen. Igualmente, podrán acompañar a los Inspectores de Trabajo y Seguridad Social en las visitas y verificaciones que realicen en los centros de trabajo.

En todo caso, los delegados dispondrán del derecho a girar visitas a los lugares de trabajo, para poder cumplir con dicha finalidad fiscalizadora y al objeto de facilitar la labor de comunicación con los trabajadores.

La norma no establece referencia alguna a las condiciones a través de las cuales se desarrollará el derecho a realizar dichas visitas. En principio, por tanto, cabe entender que podrá extenderse a cualquier zona o dependencia de la empresa en la que se desempeña la actividad laboral o que pueda tener cierta incidencia en materia de seguridad y salud. El empresario no podrá negarse, esgrimiendo su derecho a la intimidad o la inviolabilidad del domicilio, por cuanto no cabe considerar que las dependencias de la empresa afectadas por la actividad productiva tengan la consideración privada de domicilio.

Con respecto al momento en el que el delegado de prevención puede requerir dicha visita, parece obvio que sea durante la jornada laboral o en horario de trabajo, pues sólo entonces puede verificarse efectivamente la adecuación de la planificación preventiva y el cumplimiento de la normativa en materia de prevención. En este punto, la única limitación clara que se impone es que tales tareas de control no alteren el desarrollo normal de la actividad preventiva.

6.5 COMITÉ DE SEGURIDAD Y SALUD (ARTº 38 LEY PRL)

El Comité de Seguridad y Salud es el órgano **paritario** (es decir, las partes que lo conforman tienen igualdad en el número y derechos de sus miembros) y **colegiado** (formado por tres o más personas) de participación destinada a la **consulta regular y periódica** de las actuaciones de la empresa en materia de **prevención** de riesgos.

Se constituirá un Comité de Seguridad y Salud en todas las empresas o centros de trabajo que cuenten con **50 o más trabajadores**.

El Comité estará **formado** por los **Delegados** de Prevención, de una parte, y por el **empresario** y/o sus representantes en **número igual** al de los Delegados de Prevención, de la otra. **Podrán** participar, con voz pero sin voto, otros delegados sindicales, los técnicos de prevención u otros trabajadores de la empresa con especial cualificación en cuestiones concretas.

El Comité de Seguridad y Salud se reunirá **trimestralmente** y siempre que lo **solicite** alguna de las representaciones en el mismo.

Las empresas que cuenten con **varios** centros de trabajo dotados de Comité de Seguridad y Salud podrán acordar con sus trabajadores la creación de un **Comité Intercentros**, con las funciones que el acuerdo le atribuya.

6.6 COMPETENCIAS Y FACULTADES DE LOS DELEGADOS DE PREVENCIÓN (ARTº 39 LEY PRL)

6.6.1 COMPETENCIAS DEL COMITÉ DE SEGURIDAD Y SALUD

El Comité de Seguridad y Salud tendrá las siguientes **competencias**:

- Participar** en la elaboración, puesta en práctica y evaluación de los **planes** y programas de **prevención** de riesgos de la empresa. A tal efecto, en su seno se debatirán, **antes** de su puesta en práctica, la elección de la **modalidad** organizativa de la empresa, los proyectos en materia de **planificación**, **organización** del trabajo e introducción de **nuevas** tecnologías, organización y desarrollo de las **actividades** de protección y prevención y de la formación en materia **preventiva**.
- Promover iniciativas sobre **métodos y procedimientos** para la efectiva prevención de los riesgos, proponiendo a la empresa la **mejora** de las condiciones o la corrección de las deficiencias existentes.

6.6.2 FACULTADES DEL COMITÉ DE SEGURIDAD Y SALUD

En el ejercicio de sus competencias, el Comité de Seguridad y Salud estará **facultado** para:

- Conocer directamente la situación **relativa a la prevención de riesgos** en el centro de trabajo, realizando a tal efecto las **visitas** que estime oportunas.
- Conocer cuantos **documentos e informes** relativos a las condiciones de trabajo sean necesarios para el cumplimiento de sus funciones.
- Conocer y analizar los **daños** producidos en la salud o en la integridad física de los trabajadores, al objeto de valorar sus causas y proponer las medidas preventivas oportunas.
- Conocer e informar la **memoria y programación anual** de servicios de prevención.

6.7 COLABORACIÓN CON LA INSPECCIÓN DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL (ARTº 40 LEY PRL)

Los trabajadores y sus representantes podrán **recurrir** a la Inspección de Trabajo y Seguridad Social si consideran que las **medidas** adoptadas y los **medios** utilizados por el empresario **no son suficientes** para garantizar la seguridad y la salud en el trabajo.

En las **visitas** a los centros de trabajo para la comprobación del cumplimiento de la normativa sobre prevención de riesgos laborales, el Inspector de Trabajo y Seguridad Social **comunicará** su presencia al **empresario**, al **Comité** de Seguridad y Salud, al **Delegado** de Prevención o, en su ausencia, a los representantes legales de los trabajadores, a fin de que puedan **acompañarle** durante el desarrollo de su visita y formular las **observaciones** que estimen oportunas, a menos que considere que dichas comunicaciones puedan perjudicar el éxito de sus funciones.

La Inspección de Trabajo y Seguridad Social **informará** a los Delegados de Prevención sobre los **resultados** de las visitas y sobre las **medidas** adoptadas como consecuencia de las mismas, así como al empresario.

COMENTARIO: Tanto el Estatuto de los Trabajadores como la Ley PRL faculta a los representantes de los trabajadores (representación unitaria, sindical y delegados de prevención), en el marco de sus competencias de fiscalización, control y vigilancia, acudir a la Inspección de Trabajo, tanto desde su perspectiva de órgano consultivo y de asesoramiento técnico, como desde su papel como órgano sancionador.

Asimismo, debe señalarse que el art. 40.2 de la Ley PRL faculta a la Inspección de Trabajo para que, en ejercicio de sus funciones, visite el centro de trabajo de una empresa. En estos supuestos, el protocolo legal de actuación exige, en primer lugar, que el Inspector se identifique y comunique al empresario su presencia. Y en segundo lugar, se exige que se de traslado de la visita a los órganos específicos de representación, quienes podrán acompañarlo a lo largo de la visita y formular las observaciones y comentarios que estimen oportunos.

Como corolario lógico a dicha labor de acompañamiento, los representantes de los trabajadores tienen el derecho de ser informados por la Inspección de las conclusiones y resultados de su actuación.

7. OBLIGACIONES DE LOS FABRICANTES, IMPORTADORES Y SUMINISTRADORES (CAP VI Y ARTº 41 LEY PRL)

Los fabricantes, importadores y suministradores de **maquinaria, equipos, productos** y útiles de trabajo están **obligados** a asegurar que éstos **no constituyan** una fuente de peligro para el trabajador, siempre que sean instalados y utilizados en las condiciones, forma y para los fines **recomendados** por ellos. Asimismo, deberán proporcionar a los empresarios y éstos recabar de aquéllos, la **información** necesaria para que la **utilización y manipulación** de dichos elementos se produzca **sin riesgos** para la seguridad y la salud de los trabajadores, así como para que los empresarios puedan cumplir con sus obligaciones de **información** respecto de los trabajadores en términos que resulten **comprensibles** para los mismos..

Los fabricantes, importadores y suministradores de productos y sustancias **químicas** de utilización en el trabajo están obligados a **envasar y etiquetar** los mismos de forma que se permita su conservación y manipulación en condiciones de seguridad y se **identifique** claramente su **contenido** y los **riesgos** para la seguridad o la salud de los trabajadores que su almacenamiento o utilización comporten.

Asimismo, deberán suministrar la **información** que indique la forma correcta de **utilización** por los trabajadores, las **medidas** preventivas adicionales que deban tomarse y los **riesgos** laborales que conlleven tanto su uso normal, como su manipulación o empleo inadecuado.

Los fabricantes, importadores y suministradores de elementos para la **protección** de los trabajadores están obligados a asegurar la **efectividad** de los mismos, siempre que sean instalados y usados en las condiciones y de la forma recomendada por ellos. A tal efecto, deberán suministrar la **información** que indique el tipo de **riesgo** al que van dirigidos, el nivel de **protección** frente al mismo y la **forma** correcta de su uso y mantenimiento.

COMENTARIO: La responsabilidad en materia de seguridad y salud en el trabajo se establece, por tanto, también para sujetos ajenos a la relación laboral., ya que el principio de seguridad integrada y la voluntad firme de que la actividad preventiva combata los riesgos en origen, llevan al legislador a que amplíe el espectro de sujetos responsables en materia de seguridad y salud en el trabajo a terceras personas, de las que puede depender en última instancia la existencia o no de riesgos laborales.

Estos sujetos son los titulares de actividades de fabricación, importación y suministro de maquinaria, equipos, productos o útiles de trabajo. Esto es, aquéllos encargados de colocar en el mercado, en condiciones seguras, todos aquéllos elementos necesarios para prestar la actividad productiva.

A los efectos legales, responderán, por tanto, los que hubieran producido una materia, un elemento integrado o producto determinado, cualquier persona que se identifique como fabricante en cualquier signo distintivo del producto o su envase y quien lo suministra o facilita, esto es, todas aquellas personas integradas en la cadena comercial de preparación y distribución.

Por tanto, el primer deber impuesto por la norma es que los productos que fabrican y suministran, no constituyan, per se, una fuente de riesgo. Esto es, se pretende garantizar que en su origen, es decir en su elaboración, no incorporen riesgos evitables.

Esta obligación alcanza, igualmente, la fase de instalación y montaje del producto, en el que deberán colaborar o participar directamente o a través de la información adecuada para que las realicen terceras personas pero que, en cualquier caso, deberá garantizar un proceso igualmente seguro.

8. RESPONSABILIDADES Y SANCIONES (CAP VII LEY PRL)

Las **responsabilidades** en materia de Seguridad y Salud en el Trabajo **emanan** de un derecho de los trabajadores, de un deber de los empresarios y de un compromiso del Estado.

Como todo derecho, la seguridad y la salud en el trabajo necesita una **protección** legal ante los incumplimientos por parte de quien debe ser garante de la correcta gestión de tal derecho. Esta protección está contenida en la normativa que la regula y en el sistema de sanciones que la misma incorpora.

La LPRL aborda en el capítulo VII la regulación de las responsabilidades y sanciones que deben garantizar su cumplimiento, mientras que la tipificación de las infracciones y el régimen sancionador correspondiente se encuentran reguladas por el Real Decreto Legislativo 5/2000, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social (LISOS).

8.1 RESPONSABILIDADES CON RELACIÓN A LA PREVENCIÓN: RESPONSABILIDADES ADMINISTRATIVAS Y SU COMPATIBILIDAD CON LAS DE OTRO ORDEN (ARTº 42 LEY PRL)

*(esta materia se trata más ampliamente en el **tema 8** de la parte específica del Cuerpo A1.2030; ese tema 8 no aparece en el temario del Cuerpo A2.2020)*

La LPRL establece que el **incumplimiento** por los empresarios de sus **obligaciones** en materia de prevención de riesgos laborales dará lugar a **responsabilidades administrativas**, así como, en su caso, a responsabilidades **penales** y a las **civiles** por los daños y perjuicios que puedan derivarse de dicho incumplimiento”.

Las responsabilidades **administrativas** se suelen concretar en las **imposiciones** y **multas** a propuesta de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social (ITSS), cuya competencia **resolutoria** se le atribuye a la Autoridad Laboral competente (Delegados Territoriales competentes en materia de Empleo).

La LPRL establece que “las responsabilidades **administrativas** que se deriven del procedimiento sancionador serán **compatibles** con las **indemnizaciones** por los daños y perjuicios causados (responsabilidad **civil**) y de **recargo** de prestaciones económicas del sistema de la Seguridad Social que puedan ser fijadas por el órgano competente de conformidad con lo previsto en la normativa reguladora de dicho sistema”. Sin embargo, es **incompatible** con la responsabilidad **penal**.

No obstante, tanto la responsabilidad administrativa como la penal son **compatibles** con la responsabilidad civil.

Esto es debido a la vulneración del principio según el cual **no podrá sancionarse** a nadie penal y administrativamente cuando **exista** identidad de hecho, sujeto y fundamento; es decir, según establece la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social (LISOS) en los supuestos en que las infracciones

podrían ser constitutivas de ilícito penal, la Administración se abstendrá de seguir el procedimiento sancionador.

No obstante, cuando en un proceso penal una persona **física** es condenada, no impediría a la empresa, como persona **jurídica**, incurrir en una **responsabilidad administrativa** derivada de la infracción de normas en materia de seguridad e higiene en el trabajo, ya que, en estos casos, aun existiendo identidad de hecho, no habría identidad de sujeto, por lo que no se estaría vulnerando el principio antes mencionado.

Por último, es importante mencionar la existencia de **otras responsabilidades** de carácter contractual, como es el caso de la **responsabilidad solidaria** de la empresa principal con los contratistas y subcontratistas, ya que, según establece la LISOS, la empresa principal responderá solidariamente con los contratistas y subcontratistas sobre el **cumplimiento** de las obligaciones impuestas por alguna Ley en relación con los trabajadores que aquéllos ocupen **en los centros de trabajo de la empresa principal**, siempre que la infracción se haya producido en el centro de trabajo de dicho empresario principal.

8.2 REQUERIMIENTOS DE LA INSPECCIÓN DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL (ARTº 43 LEY PRL)

*(esta materia se trata más ampliamente en el **tema 9** de la parte específica del Cuerpo A1.2030, que se corresponde con el **tema 6** del temario específico del Cuerpo A2.2020)*

Cuando el Inspector de Trabajo y Seguridad Social **comprobase** la existencia de una **infracción** a la normativa sobre prevención de riesgos laborales, **reclamará al empresario** para la subsanación de las deficiencias observadas, salvo que por la **gravedad e inminencia** de los riesgos procediese acordar la **paralización** de la actividad. Todo ello sin perjuicio de la **propuesta** de **sanción** correspondiente, en su caso.

El requerimiento formulado por el Inspector de Trabajo y Seguridad Social se hará saber por **escrito** al **empresario** presuntamente responsable, señalando las **anomalías** o **deficiencias** apreciadas con indicación del **plazo** para su subsanación. Dicho requerimiento se pondrá, asimismo, en conocimiento de los **Delegados** de Prevención.

De **no** procederse a la **subsanación** requerida en el **plazo** establecido, el Inspector levantará acta de **infracción** por tales hechos.

En el ámbito de la Administración **Pública** el requerimiento debido a **incumplimientos** en materia de prevención de riesgos laborales **no pueden ser objeto de sanción** pecuniaria, sino que solo darán lugar a la realización de **medidas** correctoras.

8.3 PARALIZACIÓN DE TRABAJOS (POR PARTE DE LA INSPECCIÓN DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL) (ARTº 44 LEY PRL)

*(esta materia se trata más ampliamente en el **tema 9** de la parte específica del Cuerpo A1.2030, que se corresponde con el **tema 6** del temario específico del Cuerpo A2.2020)*

Cuando el Inspector de Trabajo y Seguridad Social compruebe que la **inobservancia** de la normativa sobre prevención de riesgos laborales **implica**, a su juicio, **un riesgo grave e inminente** para la seguridad y la salud de los trabajadores podrá ordenar la **paralización inmediata** de tales trabajos o tareas. Dicha medida será comunicada a la **empresa** responsable, que la pondrá en conocimiento **inmediato** de los **trabajadores** afectados, del **Comité** de Seguridad y Salud, del **Delegado** de Prevención o, en su ausencia, de los

representantes del personal. La empresa responsable **dará cuenta** al Inspector de Trabajo y Seguridad Social del **cumplimiento** de esta notificación.

El Inspector de Trabajo y Seguridad Social **dará traslado** de su decisión de forma inmediata a la **autoridad** laboral (*en Andalucía, Delegado Territorial, en cada provincia, de la Consejería competente en materia de Empleo*). La empresa, sin perjuicio del **cumplimiento inmediato** de tal decisión, podrá **impugnarla** ante dicha autoridad laboral en el plazo de **tres días hábiles**, debiendo **resolverse** tal impugnación en el **plazo máximo de veinticuatro horas**. Tal resolución será **ejecutiva**, sin perjuicio de los recursos que procedan.

La paralización de los trabajos se **levantará** por la **Inspección** de Trabajo y Seguridad Social que la hubiera decretado, o por el **empresario** tan pronto como se **subsanen** las causas que la motivaron, debiendo, en este último caso, **comunicarlo inmediatamente** a la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.

Estos supuestos de paralización regulados se entenderán, en todo caso, **sin perjuicio** del pago del **salario** o de las **indemnizaciones** que procedan y de las medidas que puedan adoptarse para su garantía.

8.4 INFRACCIONES ADMINISTRATIVAS EN MATERIA DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES (ARTº 45 LEY PRL)

Las infracciones y sanciones establecidas inicialmente en la Ley PRL han sido derogadas por el Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social (LISOS)

Las **infracciones** en materia de prevención de riesgos laborales se establecen con los siguientes fines:

- Combatir de manera activa la **sinistralidad** laboral.
- Fomentar una **cultura** de la prevención de los riesgos en el trabajo, que asegure el cumplimiento **efectivo y real** de las obligaciones establecidas y evite el cumplimiento meramente formal o documental de tales obligaciones.
- Reforzar la necesidad de **integrar la prevención de los riesgos laborales** en los sistemas de gestión de la empresa.
- Mejorar el control de **cumplimiento de la normativa** de prevención de riesgos laborales.

Estas infracciones administrativas en materia de prevención de riesgos laborales se encuentran calificadas en la LISOS en **leves, graves y muy graves** respectivamente, según la **naturaleza** del deber infringido y la **lesión** del derecho afectado.

8.4.1 INFRACCIONES LEVES (ARTº 46 LEY PRL)

La LISOS califica como infracciones **leves** todas aquellas que **no se encuentren** entre los supuestos específicos de infracciones **graves y muy graves**. Son las siguientes:

- La **falta de limpieza** del centro de trabajo de la que **no se derive riesgo** para la integridad física o salud de los trabajadores.
- **No dar cuenta**, en tiempo y forma de los **accidentes** de trabajo ocurridos y de las **enfermedades** profesionales declaradas cuando tengan la calificación de **leves**.
- **No comunicar** a la autoridad laboral la **apertura** del centro de trabajo o la **reanudación** o continuación de los trabajos después de efectuar alteraciones o ampliaciones de importancia, o

consignar con inexactitud los datos que debe declarar o cumplimentar, **siempre que no se trate** de industria calificada por la normativa vigente como **peligrosa, insalubre o nociva**.

- Las que supongan **incumplimientos** de la normativa de prevención de riesgos laborales, siempre que **carezcan de trascendencia grave** para la integridad física o la salud de los trabajadores.
- **No disponer** el contratista en la obra de construcción del **Libro** de Subcontratación.
- **No disponer** el contratista o subcontratista de la **documentación** que acredite la posesión de la maquinaria que utiliza, y de cuanta **documentación** sea exigida por las disposiciones legales.
- **Cualesquiera** otras que afecten a **obligaciones** de carácter formal o documental exigidas en la normativa de prevención de riesgos laborales y que **no estén tipificadas** como graves o muy graves.

8.4.2 INFRACCIONES GRAVES (ARTº 47 LEY PRL)

La LISOS califica como infracciones **graves** aquellas que se refieren a **resistencia de los derechos** de los trabajadores u **obstaculización** de la labor inspectora, a **incumplimientos** que pueden producir riesgos **graves** sobre la seguridad y salud laboral, sin que dicho riesgo tenga la condición de “riesgo grave e inminente”. Entre los que destacan los siguientes:

- Incumplir la obligación de **integrar** la prevención de riesgos laborales en la empresa a través de la implantación y aplicación de un **plan de prevención**.
- No llevar a cabo las **evaluaciones** de riesgos y, en su caso, sus **actualizaciones** y revisiones, así como los **controles** periódicos de las condiciones de trabajo y de la actividad de los trabajadores que procedan, o no realizar aquellas **actividades de prevención** que hicieran necesarias los resultados de las evaluaciones.
- No realizar los **reconocimientos médicos** y pruebas de vigilancia periódica del estado de salud de los trabajadores que procedan conforme a la normativa sobre prevención de riesgos laborales, o **no comunicar su resultado** a los trabajadores afectados.
- No dar cuenta en tiempo y forma de los **accidentes** de trabajo ocurridos y de las **enfermedades** profesionales declaradas cuando tengan la calificación de **graves, muy graves o mortales**, o no llevar a cabo una **investigación** en caso de producirse daños a la salud de los trabajadores o de tener indicios de que las medidas preventivas son insuficientes.
- No comunicar a la autoridad laboral competente la **apertura** del centro de trabajo o la **reanudación** o continuación de los trabajos después de efectuar alteraciones o ampliaciones de importancia o consignar con inexactitud los datos que debe declarar o cumplimentar, siempre que se trate de industria calificada por la normativa vigente como **peligrosa, insalubre o nociva**.
- Incumplir la obligación de efectuar la **planificación** de la actividad preventiva o no realizar el seguimiento de la misma.

La **adscripción** de trabajadores a puestos de trabajo cuyas condiciones fuesen **incompatibles** con sus características personales o de quienes se encuentren manifiestamente en estados o situaciones transitorias que no respondan a las exigencias psicofísicas de los respectivos puestos de trabajo, así como la dedicación de aquéllos a la realización de tareas sin tomar en consideración sus capacidades profesionales en materia de seguridad y salud en el trabajo, salvo que se trate de infracción muy grave.

- El incumplimiento de las obligaciones en materia de **formación** e **información** suficiente y adecuada a los trabajadores acerca de los riesgos del puesto de trabajo susceptibles de provocar daños para la seguridad y salud y sobre las **medidas** preventivas aplicables.
- La **superación de los límites de exposición** a los agentes nocivos que origine riesgo de daños graves para la seguridad y salud de los trabajadores, sin adoptar las **medidas** preventivas adecuadas, salvo que se trate de infracción muy grave.
- No adoptar las **medidas** en materia de **primeros auxilios**, lucha contra **incendios** y **evaluación** de los trabajadores.
- El incumplimiento de los derechos de **información**, **consulta** y **participación** de los trabajadores.
- No proporcionar la **formación** o los **medios** adecuados para el desarrollo de sus funciones a los trabajadores **designados** para las actividades de prevención y a los **designados** de prevención.
- No adoptar los empresarios y los trabajadores por cuenta propia que desarrollen actividades en un mismo centro de trabajo, las medidas de cooperación y **coordinación** necesarias para la protección y prevención de riesgos laborales.

En el ámbito de aplicación del **RD 1627/1997** por el que se establecen las disposiciones mínimas de seguridad y salud en las **obras de construcción**, las infracciones **graves** de carácter **específico** son:

- No designar los **coordinadores** en materia de seguridad y salud.
- Incumplir la obligación de que se elabore el **estudio** o, en su caso, el **estudio básico** de seguridad y salud.
- No adoptar las medidas necesarias para garantizar que los empresarios que desarrollan actividades en la obra reciban la **información** y las instrucciones adecuadas sobre los **riesgos** y las **medidas** de protección, prevención y emergencia.
- No cumplir los **coordinadores** en materia de seguridad y salud sus **obligaciones** legales como consecuencia de **su falta de presencia**, dedicación o actividad en la obra o cuando tales incumplimientos tengan o puedan tener repercusión **grave** en relación con la seguridad y salud en la obra.

En el ámbito de la **Ley 32/2006**, Reguladora de la **subcontratación** en el sector de la construcción, las infracciones **graves** de carácter **específico** incluyen los siguientes incumplimientos del **subcontratista** o **contratista**:

- El incumplimiento del deber de **acreditar**, que dispone de **recursos** humanos que cuentan con la **formación** necesaria en prevención de riesgos laborales, y que dispone de una **organización** preventiva adecuada, y la inscripción en el registro correspondiente.
- En el caso del **contratista**, no llevar en orden y al día el **Libro de Subcontratación**, o no hacerlo en los términos establecidos reglamentariamente.
- En el caso del **subcontratista**, no comunicar los datos que permitan al contratista **llevar en orden y al día** el Libro de Subcontratación.
- Proceder a **subcontratar** con otro u otros subcontratistas o trabajadores autónomos **superando** los niveles de subcontratación permitidos legalmente.

8.4.3 INFRACCIONES MUY GRAVES (ARTº 48 LEY PRL)

La LISOS califica, entre otras, como infracciones **muy graves** las que se refieren a normas **especiales** de protección del trabajo, aquellas que afectan a **colectivos** susceptibles de **protección especial**, vulneraciones de derechos **fundamentales** o que supongan un “**riesgo grave e inminente**”. Entre las que destacan:

- No observar las normas específicas en materia de **protección** de la seguridad y la salud de las **trabajadoras** durante los períodos de **embarazo y lactancia** o de los **menores**.
- No **paralizar ni suspender** de forma inmediata, a requerimiento de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, los trabajos que se realicen sin observar la normativa sobre prevención de riesgos laborales y que, a juicio de la Inspección, impliquen la existencia de un **riesgo grave e inminente** para la seguridad y salud de los trabajadores, o reanudar los trabajos sin haber subsanado previamente las causas que motivaron la paralización.
- La **adscripción** de los trabajadores a puestos de trabajo cuyas condiciones fuesen **incompatibles** con sus características personales conocidas, cuando de ello se derive un **riesgo grave e inminente** para la seguridad y salud de los trabajadores.
- Incumplir el deber de **confidencialidad** en el uso de los datos relativos a la vigilancia de la **salud** de los trabajadores
- 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**.
- No adoptar las medidas de **cooperación y coordinación** necesarias para la protección y prevención de riesgos laborales, cuando se trate de actividades reglamentariamente consideradas como **peligrosas** o con riesgos **especiales**.
- La **falta** de presencia de los **recursos preventivos** cuando ello sea preceptivo o el incumplimiento de las obligaciones derivadas de su presencia, cuando se trate de actividades reglamentariamente consideradas como **peligrosas** o con riesgos **especiales**.
- Las acciones u omisiones que impidan el ejercicio del **derecho** de los trabajadores a **paralizar** su actividad en los casos de **riesgo grave e inminente**.
- No adoptar **cualquiera** de otras medidas preventivas aplicables a las condiciones de trabajo en ejecución de la normativa sobre prevención de riesgos laborales de las que se derive un **riesgo grave e inminente** para la seguridad y salud de los trabajadores.

En el ámbito de la Ley 32/2006, Reguladora de la **subcontratación** en el sector de la construcción, las infracciones **muy graves** de carácter **específico incluyen** los siguientes incumplimientos del **subcontratista y contratista**:

- El incumplimiento del deber de **acreditar**, que dispone de **recursos** humanos que cuentan con la **formación** necesaria en prevención de riesgos laborales, y que dispone de una **organización** preventiva adecuada, y la inscripción en el registro correspondiente, cuando se trate de trabajos con riesgos **especiales**.
- Proceder a **subcontratar** con otro u otros subcontratistas o trabajadores autónomos **superando** los niveles de subcontratación permitidos legalmente, sin que disponga de la **expresa** aprobación de la dirección facultativa, cuando se trate de trabajos con riesgos **especiales**. Así como, el **falseamiento** en los datos comunicados al contratista o a su subcontratista comitente, que dé

lugar al ejercicio de actividades de construcción **incumpliendo** el régimen de la subcontratación o los requisitos legalmente establecidos.

8.5 SANCIONES (ARTº 49 LEY PRL)

Según la LISOS, las **sanciones** por las infracciones anteriormente descritas podrán imponerse en los grados de **mínimo, medio y máximo**.

A efectos de su **graduación**, se tendrán en cuenta los siguientes criterios:

- La **peligrosidad** de las actividades desarrolladas en la empresa o centro de trabajo.
- El carácter **permanente o transitorio** de los **riesgos** inherentes a dichas actividades.
- La **gravedad** de los daños producidos o que hubieran podido producirse por la ausencia o deficiencia de las **medidas** preventivas necesarias.
- El **número** de trabajadores afectados.
- Las **medidas** de protección individual o colectiva adoptadas por el empresario y las **instrucciones** impartidas por éste en orden a la prevención de los riesgos.
- El incumplimiento de las **advertencias** o requerimientos **previos** a que se refiere el artículo 43 de la LPRL.
- La **inobservancia** de las **propuestas** realizadas por los servicios de prevención, los delegados de prevención o el comité de seguridad y salud de la empresa para la corrección de las **deficiencias** legales existentes.
- La **conducta general** seguida por el empresario en orden a la estricta observancia de las normas en materia de prevención de riesgos laborales.

El **acta** de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social deberá **explicitar** los **criterios** de graduación de la sanción tenidos en cuenta. De **no** ser así, la sanción se impondrá en el grado **mínimo** en su tramo inferior.

Por otro lado, la **cuantía** de las sanciones en materia de prevención de riesgos laborales también está recogida en la LISOS. Dicha cuantía podrá ser **actualizada** periódicamente por el Gobierno, teniendo en cuenta la **variación** de los índices de precios al consumo.

Actualmente, las **cuantías** son las siguientes:

a) **Leves:**

- Grado mínimo: de 40 a 485 euros.
- Grado medio: de 486 a 975 euros.
- Grado máximo: de 976 a 2.450 euros.

b) **Graves:**

- Grado mínimo: de 2.451 a 9.830 euros.
- Grado medio: de 9.831 a 24.585 euros.
- Grado máximo: de 24.586 a 49.180 euros.

c) **Muy graves:**

- Grado mínimo: de 49.181 a 196.745 euros.
- Grado medio: de 196.746 a 491.865 euros.
- Grado máximo: de 491.866 a 983.736 euros.

Las infracciones, **por faltas graves y muy graves** de las **entidades** especializadas que actúen como servicios de prevención **ajenos** a las empresas, de las personas o entidades que desarrollen la actividad de **auditoría** del sistema de prevención de las empresas y de las entidades acreditadas para desarrollar o

certificar la **formación** en materia de prevención de riesgos laborales, podrán dar lugar, **además** de a las multas previstas, a la **cancelación** de la **acreditación** otorgada por la autoridad laboral.

8.6 REINCIDENCIA (ARTº 50 LEY PRL)

La **reincidencia** también está regulada en la LISOS, de forma que existe reincidencia cuando se comete una infracción del **mismo tipo y calificación** que la que motivó una sanción anterior en el plazo de los **365** días siguientes a la notificación de ésta, siempre que la resolución sancionadora hubiese adquirido **firmeza**.

Si se aprecia reincidencia, la **cuantía** de las sanciones podrá incrementarse hasta el **doble** del grado de la sanción correspondiente a la infracción cometida, sin exceder, en ningún caso, de las cuantías máximas previstas en el artículo anterior para cada clase de infracción.

8.7 PRESCRIPCIÓN DE LAS INFRACCIONES (ARTº 51 LEY PRL)

Según lo establecido en la LISOS, las infracciones en materia de prevención de riesgos laborales **prescribirán**:

- las **leves**, al **año**
- las **graves**, a los **tres** años
- las **muy graves**, a los **cinco** años

Siempre contados **desde la fecha** de la infracción.

9. BIBLIOGRAFÍA

- LEY 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de riesgos laborales
- Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social
- Comentario práctico a la LPRL. Manuel Luque y Esther Sánchez.
- Conceptos generales de la prevención de riesgos laborales y ámbito jurídico. INSST
- Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley de Estatuto de los Trabajadores.

