

ÍNDICE

| | |
|---|----|
| LEY DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES | 4 |
| PRINCIPIOS DE LA ACCIÓN PREVENTIVA | 6 |
| ORGANIZACIÓN PREVENTIVA | 11 |
| DERECHOS Y OBLIGACIONES DE LOS TRABAJADORES | 15 |
| COLABORACIÓN CON LA INSPECCIÓN DE TRABAJO | 28 |
| RESPONSABILIDADES | 29 |

LEY DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES

La Ley de prevención de Riesgos Laborales es la consecuencia de la transposición de la Directiva europea 89/391/CEE, relativa a la aplicación de las medidas para promover la mejora de la seguridad y de la salud de los trabajadores.

Asimismo, 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.

Como consecuencia de esta necesidad de desarrollo normativo nace la Ley 31/1995 de 8 de noviembre de Prevención de Riesgos Laborales que tiene por objeto promover la seguridad y 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, esta Ley establece los principios generales relativos a:

- La prevención de los riesgos profesionales para la protección de la seguridad y la salud.
- La eliminación o disminución de los riesgos derivados del trabajo.
- La información, la consulta, la participación y la formación de los trabajadores en materia preventiva.

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

De este modo, cuando en el presente texto hacemos referencia a la figura del empresario entendemos que es de la misma aplicación para la Administración Pública en los supuestos del personal a su servicio.



Igualmente, las disposiciones de carácter laboral contenidas en esta Ley y sus normas reglamentarias tendrán en todo caso el carácter de derecho necesario mínimo indisponible, pudiendo ser mejoradas y desarrolladas en los convenios colectivos.

Destacamos a continuación las directrices básicas emanadas de su articulado, el cual ha sido modificado parcialmente por la Ley 54/2003 de 12 de diciembre.

PRINCIPIOS DE LA ACCIÓN PREVENTIVA

El artículo 15 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales (en adelante LPRL) fija un conjunto de principios que los empresarios han de adoptar y deben guiar la elección de medidas preventivas.

Los principios de la acción preventiva son indicaciones relativas al “cómo” se ha de prevenir, cómo elegir el tipo de medidas que se van a adoptar y el orden en que se van a presentar:

Principios de la acción preventiva

- ▶ Evitar los riesgos.
- ▶ Evaluar los riesgos que no se puedan evitar.
- ▶ Combatir los riesgos en su origen.
- ▶ Adaptar el trabajo a la persona. (Concepción de los puestos de trabajo, elección de los equipos y 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 que integre 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 las medidas que antepongan la protección colectiva a la individual.
- ▶ Dar las debidas instrucciones a los trabajadores.

En este sentido, la prevención debe 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. Los objetivos que se pretenden alcanzar con la presente Ley son los siguientes:

- ▶ Combatir de manera activa la siniestralidad laboral.
- ▶ Fomentar una auténtica cultura de la prevención de los riesgos laborales, que asegure el cumplimiento efectivo y real de las obligaciones preventivas 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.
- ▶ Promover actitudes y métodos de actuación, entendiendo la prevención como una sinergia que debe estar presente en todas las actuaciones que se le presentan al trabajador público o privado.

Para alcanzar estos objetivos, la LPRL destaca una serie de elementos y aspectos clave, ya que la documentación por sí misma no garantiza la prevención.

- **Definición de la política preventiva:** El empresario debe efectuar una declaración de principios para demostrar su compromiso con unas adecuadas condiciones de trabajo. Además, este interés ha de ser demostrado con hechos, tales como:
 - Asignación de medios y recursos económicos.
 - Visita periódica a los lugares de trabajo.
 - Tratamiento de estos temas en reuniones habituales de trabajo.
 - Promoción de campañas periódicas.
- **Concepción de la prevención como un proceso de mejora continua:** El empresario desarrollará una acción permanente de seguimiento de la acción preventiva con el fin de perfeccionar de manera continua las actividades de identificación, evaluación y control de los riesgos.
- **Integración de la actividad preventiva en el conjunto de las actividades y decisiones del centro de trabajo,** tanto en los procesos técnicos, en la organización del trabajo y en las condiciones que éste se preste, como en la línea jerárquica de la empresa, incluidos todos los niveles de la misma.
- **Concreción de funciones y responsabilidades en todos los niveles jerárquicos,** de modo que el establecimiento de una acción de prevención de riesgos integrada en la empresa supone la implantación de un plan de prevención de riesgos que incluye:

- La estructura organizativa.
- La definición de funciones.
- Las prácticas.
- Los procedimientos.
- Los procesos.
- Los recursos necesarios para llevar a cabo dicha acción.

Todo el conjunto de actividades preventivas debe desarrollarse bajo la debida coordinación, con el fin de que la prevención se realice de manera integrada.

Asimismo, la Ley define algunos conceptos que son fundamentales para entender la misma y las normas que la desarrollan:

- **Prevención:** Conjunto de actividades o medidas adoptadas o previstas en todas las fases de la actividad de la empresa, con el fin de evitar o disminuir los riesgos derivados del trabajo.
- **Riesgo laboral:** Posibilidad de que un trabajador sufra un determinado daño derivado del trabajo. Para calificar un riesgo desde el punto de vista de su gravedad, se valoran conjuntamente la probabilidad de que se produzca el daño y la severidad del mismo.
- **Daños derivados del trabajo:** Enfermedades, patologías o lesiones sufridas con motivo u ocasión del trabajo.
- **Riesgo laboral grave e inminente:** Es aquel que resulte probable racionalmente que se materialice en un futuro inmediato y pueda suponer un daño grave para la salud de los trabajadores.
- **Procesos, actividades, operaciones, equipos o productos potencialmente peligrosos:** Aquellos, que en ausencia de medidas preventivas específicas, originen riesgos para la seguridad y la salud de los trabajadores que los desarrollan o utilizan.
- **Equipo de trabajo:** Cualquier máquina, aparato, instrumento o instalación utilizada en el trabajo.

POLÍTICA PREVENTIVA

- ▶ Definición de principios
- ▶ Asunción de compromisos y objetivos
- ▶ Implantación de la mejora continua
- ▶ Integración de la prevención
- ▶ Manifestaciones visibles del interés preventivo por parte de la Dirección



AUDITORÍA

- ▶ Evaluación de la eficacia de los elementos del sistema
- ▶ Plan estratégico
- ▶ Programa de mejoras a efectuar



EJECUCIÓN Y COORDINACIÓN

- ▶ Implantación de procedimientos
- ▶ Documentación de las actuaciones
- ▶ Coordinación interna de actuaciones



ORGANIZACIÓN

- ▶ Servicio Prevención/Trabajador designado
- ▶ Delegados Prevención
- ▶ Comité Seguridad y Salud
- ▶ Grupos trabajo/Reuniones



EVALUACIÓN RIESGOS

- ▶ Identificación
- ▶ Eliminación
- ▶ Evaluación inicial
- ▶ Revisiones periódicas



PLANIFICACIÓN

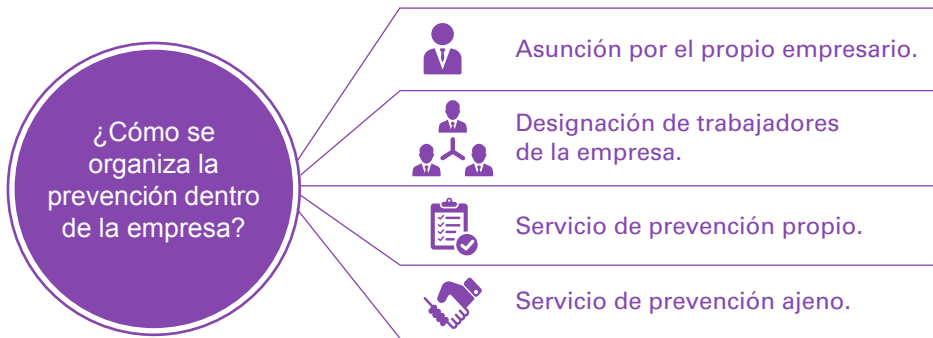
- ▶ Medidas/actividades para eliminar o reducir los riesgos
 - ▶ Información, formación y participación de los trabajadores
 - ▶ Actividades para el control de los riesgos
 - ▶ Actuaciones frente a cambios previsibles
 - ▶ Actuaciones frente a sucesos previsibles
-

- **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.
 - Características generales de los locales, instalaciones y equipos (Iluminación, ruido, ambiente térmico, espacio de trabajo).
 - Características de los agentes físicos, químicos y biológicos presentes en el ambiente de trabajo y sus correspondientes intensidades, concentraciones o niveles de presencia.
 - Características relativas a la organización del trabajo, incluidos los modelos de gestión (integración laboral, estilos de dirección y liderazgo, comunicación, estructura organizacional, etc.)
 - Características relativas al contenido de las tareas, condiciones y sistemas de trabajo (carga mental, autonomía, variedad, etc.)
- **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 a tal fin.

ORGANIZACIÓN PREVENTIVA

No existe un único sistema válido de organización de la prevención, ya que dependerá de cómo esté organizada la empresa y la cultura que en ella exista. En todo caso y sea cual fuere la modalidad de organización preventiva elegida de acuerdo a la legislación vigente (propio empresario, trabajador designado, servicio de prevención propio, mancomunado o ajeno) es necesario disponer siempre en todo centro de trabajo de personas involucradas en tareas de coordinación, seguimiento y control de la gestión de la prevención de riesgos laborales.

Partiendo de los principios descritos con anterioridad, el empresario garantiza la seguridad de los trabajadores a través de las siguientes modalidades de servicios de prevención:





Asunción por el propio empresario

- Cuando la empresa tenga hasta 10 trabajadores.
- Cuando las actividades de la empresa no estén incluidas en el Anexo I del Reglamento de servicios de prevención*.
- El empresario desarrolle habitualmente su actividad profesional en la empresa.
- Cuando tenga la capacidad correspondiente a las funciones preventivas que va a desarrollar.
- En ningún caso podrá asumir la vigilancia de la salud de los trabajadores, que debe cubrir por alguna de las demás modalidades.
- La misma posibilidad se reconoce al empresario, que cumpliendo con tales requisitos, ocupe hasta 25 trabajadores, siempre y cuando la empresa disponga de un único centro de trabajo.

* Trabajos con exposición a radiaciones ionizantes.

Trabajos con exposición a agentes tóxicos y muy tóxicos y en particular a agentes cancerígenos, mutagénicos o tóxicos para la reproducción, de primera y segunda categoría.

Actividades en que intervienen productos químicos de alto riesgo.

Trabajos con exposición a agentes biológicos de los grupos 3 y 4, según la Directiva 90/679/CEE.

Actividades de fabricación, manipulación y utilización de explosivos.

Trabajos propios de minería a cielo abierto y de interior, y sondeos en superficies terrestres o en plataformas marinas.

Actividades en inmersión bajo el agua.

Actividades en obras de construcción, excavación, movimiento de tierras y túneles.

Actividades en la industria siderúrgica y en la construcción naval.

Producción de gases comprimidos, licuados o disueltos o utilización significativa de los mismos.

Trabajos que produzcan concentraciones elevadas de polvo silíceo.

Actividades en obras de construcción, excavación, movimiento de tierras y túneles.

Actividades en la industria siderúrgica y en la construcción naval.

Producción de gases comprimidos, licuados o disueltos o utilización significativa de los mismos.

Trabajos que produzcan concentraciones elevadas de polvo silíceo.

Trabajos con riesgo eléctricos en alta tensión.



Designación de trabajadores

- En esta modalidad el empresario designa uno o varios trabajadores para desarrollar la actividad preventiva.
- El número de trabajadores y el tiempo que necesiten serán los necesarios para realizar adecuadamente sus funciones preventivas, teniendo en cuenta el tamaño de la empresa, así como los riesgos a los que están expuestos los trabajadores y su distribución en la misma.
- Los trabajadores designados deberán tener la capacidad correspondiente a las funciones a desempeñar.
- No podrán sufrir ningún perjuicio derivado de sus actividades de protección y prevención de los riesgos profesionales en la empresa.



Servicio de prevención ajeno

- Cuando la designación de trabajadores sea insuficiente.
- Cuando no exista un servicio de prevención propio.
- Cuando haya asumido sólo parte de la actividad preventiva.
- Los Servicios de Prevención Ajeno deben ser objeto de una acreditación por la Autoridad Laboral, que será única y con validez en todo el territorio nacional y previa autorización de la Administración sanitaria en cuanto a los aspectos de carácter sanitario.



Servicio de prevención propio

- Cuando la empresa tenga más de 500 trabajadores.
- Cuando tenga entre 250 y 500 trabajadores y sus actividades estén incluidas en el Anexo I del Reglamento de los Servicios de Prevención.
- Cuando así lo decida la autoridad laboral en supuestos excepcionales.
- Debe tener una organización específica.

De este modo, cuando no se cumplan los requisitos para que sea el propio empresario quien pueda asumir la responsabilidad de la organización de la prevención o cuando la designación de uno o varios trabajadores fuera insuficiente para la realización de las actividades preventivas se podrá crear un servicio de prevención propio (según las especificaciones marcadas) o contratar un servicio de prevención ajeno.

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.

En todo caso, los servicios de prevención deben 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.
- La evaluación de los factores de riesgo.
- La planificación de la actividad preventiva.
- 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.

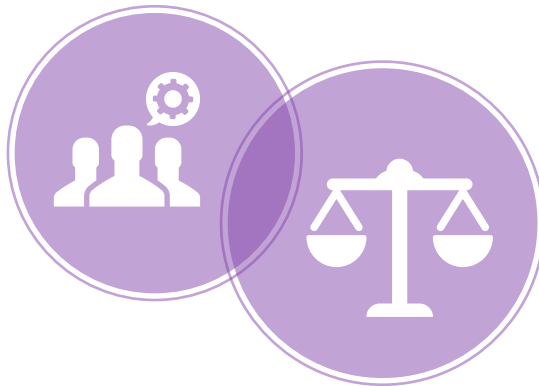
Por último, señalamos que las Mutuas Colaboradoras con la Seguridad Social no pueden desarrollar las funciones correspondientes a los servicios de prevención ajenos, ni participar con cargo a su patrimonio histórico en el capital social de una sociedad mercantil en cuyo objeto figure la actividad de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

DERECHOS Y OBLIGACIONES DE LOS TRABAJADORES

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.

De modo que los trabajadores también deben 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 y por la de aquellas otras personas a las que pueda afectar su actividad profesional, con arreglo a su formación y siguiendo las instrucciones del empresario.

El coste de las medidas relativas a la seguridad y la salud en el trabajo no deberá recaer en modo alguno sobre los trabajadores. En el siguiente gráfico destacamos los derechos y deberes de los trabajadores, para posteriormente, exponer más detalladamente cada uno de ellos.



| Derechos y obligaciones de los trabajadores | |
|--|--|
| Derechos | Obligaciones |
| <ul style="list-style-type: none"> ▶ Plan de evaluación de riesgos del puesto de trabajo: <ul style="list-style-type: none"> ▶ Evaluación de riesgos laborales. ▶ Planificación de la actividad preventiva. ▶ Información y formación de los trabajadores. ▶ Medidas de emergencia. ▶ Vigilancia de la salud: Práctica de los controles del estado de salud de los trabajadores en función de los riesgos inherentes al puesto de trabajo. ▶ Protección de trabajadores especialmente sensibles, maternidad, menores y trabajadores temporales. ▶ Equipos de trabajo y medios de protección. ▶ Consulta y participación de los trabajadores. ▶ Representación de los trabajadores. ▶ Coordinación de actividades empresariales. ▶ Documentación: <ul style="list-style-type: none"> ▶ Plan de prevención de los riesgos laborales. ▶ Evaluación de los riesgos para la seguridad y la salud en el trabajo. ▶ Planificación de la actividad preventiva. ▶ Relación de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales. | <p>Generales:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▶ Deber de autoprotección. ▶ Deber de cooperar con el empresario. <p>Particulares:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▶ Usar adecuadamente las máquinas, aparatos, herramientas, sustancias peligrosas, equipos de transporte y otros medios con los que desarrollen su actividad. ▶ Utilizar correctamente los medios y equipos de protección facilitados por el empresario. ▶ No poner fuera de funcionamiento y utilizar correctamente los dispositivos de seguridad. ▶ Informar acerca de cualquier situación que entrañe 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 salud de los trabajadores. |

Evaluación de riesgos y planificación de la actividad preventiva

Los instrumentos esenciales para la gestión y aplicación del plan de prevención de riesgos son la evaluación de riesgos y la planificación de la actividad preventiva que debe ser realizada por el empresario.

| Evaluación de riesgos | Planificación de la actividad preventiva |
|---|--|
| <p>Se debe realizar una evaluación inicial de los riesgos para la seguridad y salud de los trabajadores, teniendo en cuenta:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▶ Las características de los puestos de trabajo: Docentes, personal de limpieza, de cocina, etc. ▶ La naturaleza de la actividad según los puestos de trabajo. ▶ La elección de los equipos de trabajo: Ordenadores, pizarras digitales, etc. ▶ Acondicionamiento de los lugares de trabajo: Aulas, comedores, salas comunes, etc. ▶ Las sustancias o preparados químicos que puedan ser utilizados. | <p>Cuando los resultados de la evaluación identifiquen riesgos, el empresario y la Administración Pública deberán:</p> <p>Realizar las actividades preventivas necesarias para eliminar o reducir y controlar tales riesgos.</p> <ul style="list-style-type: none"> ▶ La planificación incluye las siguientes actuaciones: <ul style="list-style-type: none"> ▶ Designación del responsable que las realice. ▶ Plazo para llevarlas a cabo. ▶ Recursos humanos y materiales necesarios para su ejecución. ▶ Revisiones y seguimiento continuo para asegurar la efectividad de las actividades preventivas implantadas. |

A continuación se presentan los principales requisitos legales referentes a la evaluación de riesgos:

- La evaluación debe proporcionar la información necesaria para decidir sobre la conveniencia de adoptar medidas preventivas y, en su caso, sobre el tipo de medidas que deben adoptarse.
- La evaluación debe contemplar todos los puestos de trabajo.
- La evaluación debe realizarse valorando las condiciones del puesto de trabajo y las del trabajador, y considerando en su caso la necesidad de asegurar la protección de los trabajadores especialmente sensibles a determinados riesgos.

- La evaluación debe ser actualizada, teniendo en cuenta la posibilidad de que, desde la última evaluación:
 - Se haya modificado significativamente las condiciones en que se realizó (por ejemplo, al haberse introducido nueva tecnología o acondicionado los lugares de trabajo).
 - Se haya producido daños para la salud del trabajador o se haya apreciado a través de los controles periódicos, incluidos los relativos a la vigilancia de la salud, que las actividades preventivas pueden ser inadecuadas o insuficientes.
 - Haya transcurrido el periodo especificado para su revisión (fijado por una disposición específica o como resultado de lo acordado entre la empresa y los representantes de los trabajadores).

De esta manera y conforme al artículo 16 de la LPRL el empresario planificará la acción preventiva a partir de la mencionada evaluación inicial de riesgos para la seguridad y salud de los trabajadores. Esta planificación tiene por objeto controlar, reducir o eliminar los riesgos laborales según un orden de prioridades en función de la magnitud del riesgo, la probabilidad de que se materialice y las posibles consecuencias para los trabajadores si éste llega a producirse.

Un modelo de Planificación preventiva podría ser el siguiente:

| | | |
|---|---|--|
| Responsable | | |
| Fecha realización | | |
| Fecha implantación | | |
| Recursos económicos | | |
| Recursos Materiales/ Humanos | | |
| Medida | Formación e información sobre su uso | |
| Valoración | MODERADO | |
| Peligro identificado | Inadecuada introducción de nuevas tecnologías | |
| Código | 33 | |

Información y formación

Con el objetivo de dar cumplimiento al deber de protección, el empresario adoptará las medidas adecuadas para que los trabajadores reciban todas las informaciones necesarias en relación a los riesgos para su seguridad y salud, en relación con:

- Los riesgos para la seguridad y salud, 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 conformidad con lo dispuesto sobre medidas de emergencia.

En este sentido, cada trabajador debe disponer desde el principio de su relación laboral de la información que la ley le garantiza, para ello es necesario:

- Proporcionar la información inicial, tanto la general de la empresa como la específica del puesto, en el momento de la incorporación del trabajador.
- Actualizar periódicamente la información proporcionada inicialmente para incluir en ella los cambios que se hubieren producido.
- Comunicar con carácter inmediato las modificaciones que pudieran derivarse de la investigación de daños para la salud o de la introducción de nuevos métodos de trabajo, equipos o productos.

Asimismo, la formación de los trabajadores debe ser suficiente y adecuada, tanto a nivel teórico como práctico y debe cumplir con una serie de requisitos:

- Que se realice a partir de una evaluación de necesidades y de una planificación.
- Que sea activa y basada preferentemente en los procedimientos de trabajo establecidos.
- Que sea continuada.

| Información | Formación |
|--|--|
| <p>El empresario debe informar a los trabajadores sobre:</p> <ul style="list-style-type: none">▶ Riesgos de su puesto de trabajo y generales de la empresa.▶ Medidas de prevención o protección.▶ Medidas de emergencia: primeros auxilios, lucha contra incendios y evacuación de trabajadores. | <ul style="list-style-type: none">▶ Dirigida al puesto de trabajo.▶ En la jornada de trabajo y si no es posible, en otras horas, con el descuento en la jornada laboral del tiempo invertido.▶ Su coste no recaerá nunca en los trabajadores.▶ Puede ser por medios propios o medios ajenos concertados. <p>Se llevará a cabo en los siguientes supuestos:</p> <ul style="list-style-type: none">▶ En el momento de la contratación del trabajador.▶ Por cambio de funciones.▶ Introducción de nuevas tecnologías.▶ Cambios de equipos de trabajo. |

Medidas de emergencia y riesgo grave e inminente

Una emergencia es un suceso que aparece de forma súbita e inesperada y que puede producir daños a las personas o bienes. En este sentido, debe existir un compromiso del titular de la actividad para integrar un Plan de emergencia que de respuesta a las posibles situaciones de emergencia que pueden presentarse en un centro de trabajo. En él han de quedar perfectamente claros y definidos:

- La importancia que se otorga a la seguridad de las personas que ocupan sus centros de trabajo.
- Los recursos técnicos y humanos, necesarios a tal fin.
- Las funciones y responsabilidades, que de forma inequívoca, debe asumir cada miembro de los centros educativos.

| Medidas de emergencia | Riesgo grave e inminente |
|---|---|
| <ul style="list-style-type: none"> ▶ Elaborar el correspondiente Plan de emergencia y evacuación. ▶ Adoptar las medidas necesarias en primeros auxilios, lucha contra incendios y evacuación de trabajadores, estableciendo las relaciones necesarias con servicios externos. ▶ Designar los trabajadores que deben poner en práctica dichas medidas. ▶ Facilitar el material adecuado. ▶ Formar a los trabajadores designados en número suficiente. | <ul style="list-style-type: none"> ▶ El trabajador tiene derecho a interrumpir su actividad y abandonar el lugar de trabajo cuando considere que dicha actividad supone un riesgo grave e inminente para su vida o salud. ▶ El empresario debe informar a los trabajadores que estén expuestos a riesgo grave, lo antes posible, sobre la naturaleza de los mismos y las medidas adoptadas o que deban adoptarse. ▶ Pondrá en práctica las medidas necesarias para que los trabajadores puedan interrumpir el trabajo y ponerse a salvo, abandonando el puesto de trabajo. ▶ Cuando el empresario no cumpla con sus obligaciones frente al riesgo grave e inminente, cabe la posibilidad de paralizar la actividad sin perjuicio alguno para los trabajadores, a menos que hubieran obrado de mala fe o cometido negligencia grave. |

El plan de emergencias establece el marco teórico y funcional para prevenir y controlar los riesgos de las posibles situaciones de emergencia que se pueden dar en los centros de trabajo. Dicho plan debe ser elaborado por el titular del centro:

- Empresario en el caso de centros privados.
- Administración en el caso de centros públicos.

Vigilancia de la salud y trabajadores especialmente sensibles a determinados riesgos

Las medidas respecto a la vigilancia de la salud se llevaran a cabo respetando siempre el derecho a la intimidad y confidencialidad, así como se tendrán en cuenta aquellos trabajadores que por sus características personales sean especialmente sensibles a los riesgos derivados del trabajo.

| Vigilancia de la salud | Trabajadores especialmente sensibles a determinados riesgos |
|---|--|
| <ul style="list-style-type: none">▶ Vigilancia periódica de la salud en función de los riesgos inherentes al puesto de trabajo.▶ Es necesario para estos reconocimientos el consentimiento del trabajador, salvo determinadas excepciones.▶ Debe ser específica, es decir, tendrá en cuenta las particularidades del trabajador y las conclusiones de la evaluación de riesgos.▶ Los resultados médicos son confidenciales y deben causar las menores molestias al trabajador. | <p>Trabajadoras en situación de embarazo o parto reciente:</p> <ul style="list-style-type: none">▶ Si los resultados de la evaluación revelan riesgos para la seguridad y salud o una posible repercusión sobre el embarazo o lactancia, el empresario tiene el deber de:<ul style="list-style-type: none">▶ Adaptación y modificación de las condiciones y el tiempo de trabajo.▶ Cambio de puesto de trabajo cuando no sea posible la adaptación.▶ Supresión del trabajo nocturno y a turnos cuando sea necesario.▶ Derecho a ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, para exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto.▶ Trabajadores menores de edad.▶ Trabajadores temporales.▶ Trabajadores de empresas de trabajo temporal. |

La vigilancia de la salud no tiene sentido como instrumento aislado de prevención. Ha de integrarse en el plan de prevención global, recibiendo información y facilitándola a su vez a los otros programas que constituyen dicho plan (seguridad, higiene, ergonomía y psicología aplicada).

Igualmente los reconocimientos médicos que se les ofrecerá a los trabajadores de la enseñanza deben estar orientados a determinar si éstos padecen algunas de las enfermedades típicas del sector como trastornos foniatricos, estrés o trastornos musculoesqueléticos. Para ello se deberán aplicar protocolos médicos específicos del puesto de trabajo, más allá de una revisión médica de carácter general.

Equipos de trabajo y medios de protección

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.

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.

De este modo, 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.

Consulta y participación de los trabajadores

El empresario debe 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 la presente Ley.

Asimismo, los trabajadores tienen derecho a efectuar propuestas al empresario, así como a los órganos de participación y presentación, dirigidas a la mejora de los niveles de protección de la seguridad y la salud en la empresa.

| Consulta y participación de los trabajadores | |
|--|--|
| Consulta de los trabajadores | Participación de los trabajadores |
| <p>El empresario deberá consultar con los trabajadores, con la debida antelación, la adopción de las decisiones relativas a:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▶ La planificación y la organización en la empresa y la introducción de nuevas tecnologías como la elección de los equipos 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. ▶ La designación de los trabajadores encargados de las medidas de emergencia. ▶ El proyecto y la organización de la formación en materia preventiva <p>En las empresas que cuenten con representantes de los trabajadores, las consultas se llevaran a cabo con dichos representantes.</p> | <ul style="list-style-type: none"> ▶ Los trabajadores tienen derecho a participar en la empresa en las cuestiones relacionadas con la prevención de riesgos en el trabajo. ▶ En los centros de trabajo que cuenten con 6 o más trabajadores, la participación de estos se canalizará a través de sus representantes. ▶ A los Comités de empresa, a los Delegados de Personal y a los representantes sindicales les corresponde la defensa de los intereses de los trabajadores en materia preventiva. |

El 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, en los términos previstos en la Ley 7/1990 de 19 de julio, sobre negociación colectiva y participación en la determinación de las condiciones de trabajo de los empleados públicos.

Representación de los trabajadores

Junto a los derechos de consulta y participación de los trabajadores en materia preventiva, la Ley también contempla la representación de los trabajadores a través de los Delegados de prevención y el Comité de Seguridad y salud. En el siguiente cuadro examinamos brevemente las características de ambos.

Representación de los trabajadores

| Delegados de prevención | Comité de Seguridad y Salud |
|---|---|
| <ul style="list-style-type: none"> ▶ Son los representantes de los trabajadores con funciones específicas en materia de prevención de riesgos laborales. ▶ En las empresas de hasta 30 trabajadores el Delegado de Prevención será el Delegado de Personal. ▶ Son designados por y entre los representantes de personal con arreglo a la siguiente escala: <ul style="list-style-type: none"> ▶ De 50 a 100 trabajadores: 2 Delegados de prevención. ▶ De 101 a 500 trabajadores: 3. ▶ De 501 a 1000 trabajadores: 4. ▶ De 1001 a 2000 trabajadores: 5 ▶ De 2001 a 3000 trabajadores: 6. ▶ De 3001 a 4000 trabajadores: 7. ▶ De 4001 en adelante: 8. ▶ A efectos de determinar el número de Delegados de prevención se tendrá en cuenta: <ul style="list-style-type: none"> ▶ Los contratos de duración superior a un año se computan como trabajadores fijos de plantilla. ▶ En los contratos de hasta un año se computan cada 200 días trabajados o fracción como un trabajador más. ▶ Son competencias de los Delegados de Prevención: <ul style="list-style-type: none"> ▶ Colaborar con la dirección en la mejora de la acción preventiva. ▶ Promover y fomentar la cooperación de los trabajadores. ▶ Ser consultados por el empresario, en la ejecución de medidas preventivas. ▶ Ejercer una labor de vigilancia y control sobre el cumplimiento de la normativa en prevención de riesgos laborales. | <ul style="list-style-type: none"> ▶ Se constituirá un Comité de Seguridad y Salud en todos los centros de trabajo que cuenten con 50 o más trabajadores. ▶ Es un órgano paritario, 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. ▶ En las reuniones del Comité de Seguridad y Salud participaran, con voz pero sin voto, los Delegados sindicales y los representantes técnicos de la prevención en la empresa. ▶ Se reunirá trimestralmente y siempre que lo solicite alguna de las representaciones del mismo. ▶ Son competencias de los Delegados de Prevención: <ul style="list-style-type: none"> ▶ Participar en la elaboración, puesta en práctica y evaluación de los planes y programas de prevención de riesgos laborales del centro de trabajo. ▶ Promover iniciativas sobre métodos y procedimientos para la efectiva prevención de riesgos. |

Continúa

| Representación de los trabajadores | |
|---|--|
| Delegados de prevención | Comité de Seguridad y Salud |
| <ul style="list-style-type: none">▶ Los Delegados de prevención están facultados para:<ul style="list-style-type: none">▶ Acompañar a los técnicos en las actividades de carácter preventivo.▶ Tener acceso a la información y documentación sobre las condiciones de trabajo.▶ Ser informados por los empresarios por los daños a la salud de los trabajadores.▶ Recabar del empresario la adopción de medidas preventivas.▶ Realizar visitas a los lugares de trabajo para vigilar y controlar el estado de las condiciones de trabajo. | <ul style="list-style-type: none">▶ El Comité de Seguridad y Salud está facultado para:<ul style="list-style-type: none">▶ Realizar las visitas que estime oportunas para conocer directamente la situación relativa a la prevención de riesgos en el centro de trabajo.▶ Conocer los documentos e informes relativos a las condiciones de trabajo.▶ Conocer y analizar los daños producidos en la salud de los trabajadores.▶ Conocer e informar la memoria y programación anual de los servicios de prevención. |

A los Delegados de Prevención y a los miembros del Comité de Seguridad y Salud les será de aplicación lo dispuesto en el apartado 2 del artículo 65 del Estatuto de los Trabajadores en cuanto al sigilo profesional y el debido respeto de las informaciones a que tuviesen acceso como consecuencia de su actuación en la empresa.

Coordinación de actividades empresariales

Son aquellos supuestos de diversos empresarios cuyos trabajadores realizan actividades en un mismo centro de trabajo.

- Todas las empresas tienen la obligación de cooperar y coordinar su acción preventiva.
- El empresario titular del centro de trabajo tiene la obligación de informar e instruir a los otros empresarios sobre los riesgos detectados y sobre las medidas de protección y prevención correspondientes.

- La empresa principal tiene la obligación de vigilar que los contratistas y subcontratistas cumplan la normativa sobre prevención de riesgos laborales, siempre que la contrata o subcontrata se refiera a la realización de obras o servicios que correspondan a la propia actividad principal y que se desarrollen en los propios centros de trabajo.
- Los trabajadores autónomos que desarrollen actividades en dichos centros de trabajo, tienen también un deber de cooperación, información e instrucción.

Resumiendo la materia abordada hasta ahora en el presente manual recordamos los derechos del trabajador y su desarrollo en los artículos correspondientes.

| Derechos del trabajador | Artículos de la Ley |
|---|---------------------------|
| Información | Art. 14, 18.1 y 21 |
| Formación | Art. 14 y 19 |
| Consulta | Art. 14, 18.2, 33 y 34 |
| Evaluación y adopción de medidas | Art. 14 |
| Participación | Art. 14, 18 y 34 |
| Vigilancia de la salud | Art. 14 y 22 |
| Equipos de protección | Art.17 |
| Colaboración con la inspección | Art. 40 |
| Acceso a la documentación | Art. 23, 36.2b y 39.2b |
| Protección a la maternidad y la lactancia | Art. 26 |
| Protección a especialmente sensibles | Art. 25 |
| Protección a menores | Art. 27 |
| Trabajadores temporales y ETT's | Art. 28 |
| Paralización de la actividad | Art. 14.1, 21 y 36.2g |
| Emergencias | Art. 14, 21, 32bis y 36.2 |
| Equipos de trabajo y medios de protección | Art. 17 |
| Coordinación de actividades empresariales | Art. 24 |

COLABORACIÓN CON LA INSPECCIÓN DE TRABAJO

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 o Administraciones Públicas no son suficientes para garantizar la seguridad y la salud en el trabajo.

La Inspección de Trabajo y Seguridad Social informará a los Delegados de Prevención sobre los resultados de las visitas. Así como, las organizaciones sindicales más representativas serán consultadas con carácter previo a la elaboración de los planes de actuación de la Inspección y Seguridad Social en materia de prevención de riesgos laborales, en especial en los programas específicos para empresas de menos de seis trabajadores, e informadas del resultado de dichos planes.

Finalmente, el empresario debe elaborar y conservar a disposición de la Autoridad Laboral la documentación respecto a:

- Evaluación de riesgos y planificación de la actividad preventiva.
- Medidas de protección y prevención adoptadas.
- Material de protección que deba utilizarse.
- Resultados de los controles e inspecciones periódicas.
- Conclusiones de los reconocimientos médicos y controles de salud.
- Relación de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales que hayan causado una incapacidad superior a un día de trabajo.

RESPONSABILIDADES

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.

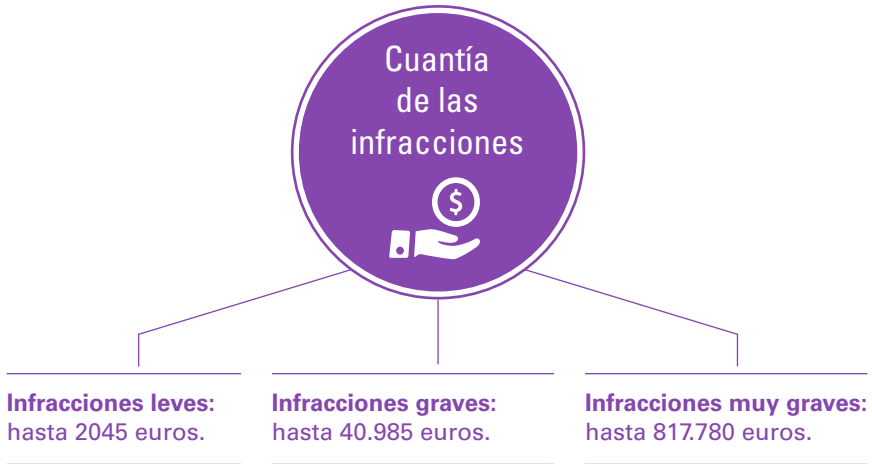
De este modo, existen distintos tipos de responsabilidades jurídicas, cumpliendo cada una de ellas una función diferente.

- **Responsabilidad penal:** El código penal establece diversos tipos penales en que puede incurrir el empresario al incumplir su deber de protección de la seguridad y salud de los trabajadores, tales como el delito contra la seguridad y salud en el trabajo o los delitos y faltas de lesiones.
- **Responsabilidad civil:** Cuando el empresario cause daño al trabajador como consecuencia de incumplir sus obligaciones en materia de prevención de riesgos laborales, será responsable de conformidad con el Código Civil. Esta responsabilidad reside básicamente en satisfacer una indemnización de daños y perjuicios.
- **Responsabilidad de Seguridad Social:** Consiste en la posibilidad de imponer al empresario responsable de un accidente de trabajo o de una enfermedad profesional la obligación de abonar al trabajador un recargo de las prestaciones de Seguridad Social a las que tiene derecho.
- **Responsabilidad administrativa:** La regulación de las responsabilidades y sanciones de aquellos empresarios que incumplan la normativa en materia de seguridad y salud laboral se encuentra en el Real Decreto 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.

Exponemos brevemente las infracciones y su cuantía:

| Tipificación de sanciones (resumen) | | | |
|---|--------------------|---------------------|-------------------------|
| Incumplimientos | Infracciones leves | Infracciones graves | Infracciones muy graves |
| Normas de prevención general | ● | ● | ● |
| Notificación de apertura | ● | ● | - |
| Limpieza del centro de trabajo | ● | ● | - |
| Evaluación del riesgo y plan de prevención | - | ● | - |
| Vigilancia de la salud | - | ● | - |
| Confidencialidad de los datos médicos | - | - | ● |
| Registro y archivo de documentación | - | ● | - |
| Notificación de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales | ● | ● | - |
| Ordenación interempresarial | - | ● | ● |
| Superación de límites de exposición | - | ● | ● |
| Formación/información a trabajadores | - | ● | ● |
| Derechos de participación y consulta de los delegados de prevención | - | ● | - |
| Adscripción de trabajadores a puestos de trabajo inadecuados | - | ● | ● |
| Protección de la maternidad o de los jóvenes | - | - | ● |
| Impedir el derecho a paralización por riesgo grave o inminente | - | - | ● |
| Primeros auxilios y planes de emergencia | - | ● | - |
| Formación y asignación de recursos a los Delegados de Prevención | - | ● | - |
| Servicio de prevención | - | ● | - |

- Tipificación con independencia de las consecuencias para la salud o de la gravedad del riesgo.
- Tipificación en función de la gravedad del daño o del riesgo que se derive del incumplimiento.



Asimismo, el incumplimiento por los trabajadores de las obligaciones en materia de prevención de riesgos tiene la consideración de incumplimiento laboral a los efectos del Estatuto de los Trabajadores, pudiendo conllevar una responsabilidad disciplinaria como amonestación verbal y escrita, así como despido procedente.

