

**TEMA 7**

**LEY DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES**





# Índice

## Tema 7 Ley de Prevención de Riesgos Laborales

1. La Ley 31/1995, de 8 de noviembre de Prevención de Riesgos Laborales y la Ley 54/2003 de reforma del marco normativo de la prevención de riesgos laborales. ....	5
1.1. Objeto de la Ley y ámbito de aplicación .....	5
2. Política en materia de Prevención de riesgos.....	7
2.1. El Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo.....	8
2.2. La Inspección de Trabajo y Seguridad Social.....	9
2.3. Actuaciones de las Administraciones públicas competentes en materia de sanidad.....	9
2.4. Comisión Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo .....	10
3. Derechos y Obligaciones .....	10
3.1. Derecho a la Protección Frente a los Riesgos Laborales .....	10
3.2. Derechos y Obligaciones de los Trabajadores .....	11
3.3. Obligaciones del empresario .....	11
4. Plan de Prevención de los Riesgos Laborales, evaluación de los riesgos y planificación de la actividad preventiva.....	12
5. Servicios de Prevención .....	14
5.1. Protección y prevención de los riesgos profesionales.....	14
5.2. Servicios de Prevención .....	15
5.3. Presencia de los recursos preventivos.....	16
6. Consulta y participación de los trabajadores.....	16
6.1. Consulta a los trabajadores.....	16
6.2. Derechos de participación y representación.....	17
6.3. Delegados de Prevención.....	18



7. Comité de Seguridad y Salud.....	19
7.1 Competencias del Comité de Seguridad y Salud.....	19
8. Responsabilidades y Sanciones.....	20
8.1. Requerimientos de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social .....	20
8.2. Paralización del Trabajo .....	20
8.3. Infracciones administrativas. ....	21
9. Real Decreto 39/1997, de 17 de enero, por el que se aprueba el reglamento de los Servicios de Prevención.....	21
10. Bibliografía.....	22

# 1. La Ley 31/1995, de 8 de noviembre de Prevención de Riesgos Laborales y la Ley 54/2003 de reforma del marco normativo de la prevención de riesgos laborales.

La Constitución Española encomienda a los poderes públicos velar por la seguridad e higiene en el trabajo. Bajo este mandato constitucional y como transposición de la Directiva Europea 89/391/CEE, entró en vigor el 11 de febrero de 1996 la *Ley 31/1995 reguladora de la Prevención de Riesgos Laborales* en nuestro país, en adelante **LPRL**, con la pretensión de ordenar las obligaciones y responsabilidades en el ámbito de la prevención en el trabajo y de fomentar una cultura preventiva en las relaciones laborales.

Como seguidamente analizaremos, la LPRL supuso la implantación de un nuevo enfoque normativo sobre esta materia, actualizando regulaciones anteriores ya desfasadas y adecuando la legislación española a la legislación comunitaria sobre seguridad y salud en el trabajo.

Sin embargo, unos años después se fueron evidenciado determinadas cuestiones que hicieron necesaria una reforma del marco legal inicial, dando lugar al Acuerdo de 30 de diciembre de 2002, de la Mesa de Diálogo Social sobre Prevención de Riesgos Laborales entre el Gobierno y las organizaciones sindicales y empresariales españolas. De dicho Acuerdo surgió la *Ley 54/2003 de reforma del marco normativo de la prevención de riesgos laborales*.

Por tanto, esta última norma jurídica modifica la *Ley 31/1995* de PRL en alguno de sus artículos para hacer hincapié en los principales

problemas que habían sido puestos de manifiesto, tales como:

La necesaria colaboración con la inspección de Trabajo y Seguridad Social

La integración de la prevención de riesgos laborales en la empresa.

La coordinación de las actividades empresariales.

La organización de recursos para las actividades preventivas.

El reforzamiento de la vigilancia y control del cumplimiento de la normativa de prevención de riesgos laborales.

Sentado lo anterior, vamos a proceder al estudio de ambas normas en su conjunto, dado que la segunda de ellas queda incorporada en la primera al ser una modificación de esta última.

## 1.1. Objeto de la Ley y ámbito de aplicación

### Objeto de la LPRL

La normativa sobre prevención de riesgos laborales 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.

## Ámbito de aplicación

Esta ley y toda su normativa de desarrollo será de aplicación tanto en el ámbito de las relaciones laborales derivadas del Estatuto de los Trabajadores (personal laboral), como en el ámbito de las Administraciones Públicas (funcionarios, estatutarios, laborales etc.) con sus peculiaridades propias, así como en todos los ámbitos en los que la misma interponga obligaciones concretas (importadores, suministradores, trabajadores autónomos etc.).

Cuando la ley se refiere a “*empresarios*” y “*trabajadores*” se entiende por tanto incluidos en dichos términos al personal que preste servicios de naturaleza administrativa o estatutaria para una Administración Pública y a los socios de las cooperativas cuya actividad consista en la prestación de un trabajo personal.

Sin embargo, la presente LPRL por sus peculiaridades propias no será de aplicación en aquellas actividades que por sus particularidades lo impidan, siendo éstas las de: policía, seguridad y resguardo aduanero, servicios operativos de protección civil y peritaje forense en los casos de grave riesgo, catástrofe y calamidad pública. Estas actividades en materia preventiva tendrán su normativa propia y específica que evidentemente estará inspirada en esta Ley, pero deberá ser distinta, debido a que en su mayoría se tratan de actividades que están dotadas de una alta peligrosidad.

En los centros y establecimientos militares será de aplicación lo dispuesto en la presente Ley, con las particularidades previstas en su normativa específica. Y en los establecimientos penitenciarios, se adaptarán a la presente Ley aquellas actividades cuyas características justifiquen una regulación especial.

En los centros y establecimientos militares, así como en los establecimientos penitenciarios, será de aplicación lo establecido en esta Ley con las particularidades establecidas en su normativa específica.

La presente Ley tampoco será de aplicación a la relación laboral de carácter especial del

servicio del hogar familiar, sin perjuicio de que el titular del hogar familiar está obligado a cuidar de que el trabajo de sus empleados se realice en las debidas condiciones de seguridad e higiene.

## Definiciones

En cuanto a las definiciones, la norma establece las mismas en su artículo 4 y así se entiende por:

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

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

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

**Riesgo laboral grave o 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.

**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.

**Condición de trabajo:** Cualquier característica del mismo que pueda tener una influencia significativa en la generación de riesgos para la seguridad, y salud del trabajador ( locales, instalaciones, produc-

tos, útiles, agentes físicos, químicos, biológicos, procedimientos para la utilización de los agentes anteriores que influyan en la generación de un riesgo, y en definitiva cualquier característica el trabajo, incluidas la ordenación y organización del mismo, que influyan en la magnitud de los riesgos a los 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.

## 2. Política en materia de Prevención de riesgos

En el Capítulo II de la LPRL (artículos 5 a 13) se aborda la política a seguir en materia de prevención, **teniendo 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.**

Para la consecución de estos fines se prevé una serie de medidas y actuaciones dirigidas tanto a las Administraciones Públicas como a los empresarios y trabajadores:

1. Se establece la necesaria colaboración y coordinación entre las Administraciones Públicas (de Estado, CCAA y entidades locales) en materia preventiva, así como la elaboración de una política propia en tal sentido que incluya como premisa fundamental la educación en dicha materia y la formación de los recursos humanos necesarios para prevención de riesgos laborales.
2. Deberán elaborarse normas reglamentarias, previa consulta con organizaciones sindicales y empresariales, que deben recoger y regular entre otras materias: los requisitos mínimos que deben reunir las condiciones de trabajo en materia de protección de la seguridad y salud; las limitaciones y prohibiciones necesarias en los procesos productivos para proteger a los trabajadores de los riesgos derivados del
3. El establecimiento de actuaciones de las Administraciones públicas competentes en materia laboral para que desarrollen de forma efectiva las funciones de promoción de la prevención, asesoramiento técnico y vigilancia del cumplimiento de las normas.
4. La creación del Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo (artículo 8 LPRL), órgano científico técnico especializado de la Administración General del Estado, que tiene como misión el análisis de las condiciones de seguridad y salud en el trabajo, así como la promoción y apoyo a la mejora de las mismas.
5. El establecimiento de las medidas concretas a desarrollar por la Inspección de Trabajo y Seguridad Social en materia preventiva, estableciendo expresamente la obligación de todas las Administraciones Públicas cuando la inspección así lo solicite. (artículo 9 LPRL)
6. El establecimiento de actuaciones de las



Administraciones Públicas competentes en materia sanitaria (incluyendo medios adecuados para la evaluación y control de todas las actividades de carácter sanitario; implantando sistemas de información adecuados en los aspectos sanitarios y epidemiológicos que permitan un rápido intercambio de información; supervisión de la formación que se da en materia de prevención y promoción a la salud)

7. Estableciendo la necesaria participación de sindicatos y asociaciones empresariales en toda la planificación, programación, organización y control de la gestión relacionada con la mejora de las condiciones de trabajo y protección a la salud de los trabajadores.
8. La creación de la Comisión Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo (artículo 13 LPRL) como órgano 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.

## 2.1. El Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo

El Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo (INSST) 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 INSST, en cumplimiento de la citada misión, tendrá encomendadas las siguientes funciones:

Asesoramiento técnico en la elaboración de la normativa legal y en el desarrollo de

la normalización, tanto a nivel nacional como internacional.

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.

Apoyo técnico y colaboración con la Inspección de Trabajo y Seguridad Social en el cumplimiento de su función de vigilancia y control en el ámbito de las Administraciones públicas.

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

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.

El Instituto nacional de Seguridad e higiene en el Trabajo, 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.

EL INSST junto con las Administraciones competentes, prestará apoyo técnico en materia de:

Certificación.

Ensayo.

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.

## 2.2. La Inspección de Trabajo y Seguridad Social

La Inspección de Trabajo y Seguridad Social (ITSS) es un servicio público establecido como organismo autónomo del Gobierno de España al que le corresponde ejercer la vigilancia del cumplimiento de las normativas sobre prevención de riesgos laborales.

En cumplimiento de esta misión el ITSS, tendrá las siguientes funciones:

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 la sanción correspondiente, cuando comprobase una infracción a la normativa sobre prevención de riesgos laborales, de acuerdo con lo previsto en el capítulo VII de la presente Ley.

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

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

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 las enfermedades profesionales en las que concurran dichas, 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.

Comprobar y favorecer el cumplimiento de las obligaciones de los servicios de prevención.

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

## 2.3. Actuaciones de las Administraciones públicas competentes en materia de sanidad

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 inserción 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.

El control 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 confección y divulgación de estudios, investigaciones y estadísticas relacionados con la salud de los trabajadores.

## 2.4. Comisión Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo

La Comisión Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo (CNSST) es el órgano colegiado asesor de las Administraciones Públicas en la formulación de las políticas de prevención y el 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 repre-

sentantes de las organizaciones empresariales y sindicales más representativas.

Conocerá de las actuaciones que desarrollen las Administraciones Públicas competentes en materia de promoción de riesgos laborales, asesoramiento técnico y de vigilancia y control. Podrán 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 entre las Administraciones públicas competentes en materia laboral, sanitaria y de industria.

Los acuerdos de la Comisión se adoptarán 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. 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.

## 3. Derechos y Obligaciones

### 3.1. Derecho a la Protección Frente a los Riesgos Laborales

El Capítulo III de la *Ley 35/1995 de Prevención de Riesgos Laborales* (artículos 14-29) regula los derechos y obligaciones de todas las personas que intervienen en el ámbito preventivo. Se trata de la parte más sustancial de la estructura de la acción preventiva, el germen para el desarrollo posterior de cualquier dere-

cho y obligación en la materia, y el que posteriormente dará lugar al establecimiento de todo el entramado de servicios preventivos.

El artículo 14 de la LPRL regula el derecho a la protección frente a los riesgos laborales, estableciendo expresamente que todos los trabajadores tienen derecho a una **protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo**, y por ende la correlativa obligación del empresario, incluyendo en este último a

las Administraciones Públicas respecto al personal a su servicio.

Se hace especial mención a la protección a la maternidad recogido en el artículo 26 de la LPRL, en la que se dispone que cuando la adaptación de las condiciones de trabajo o del tiempo de trabajo no resultase posible, o que a pesar de tal adaptación, las condiciones de trabajo pudieran influir negativamente en la salud de la trabajadora embarazada o del feto, y haya sido certificado por los Servicios Médicos del Instituto Nacional de la Seguridad Social o de las mutuas, la trabajadora 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 puestos de trabajo exentos de riesgos a tales efectos.

### 3.2. Derechos y Obligaciones de los Trabajadores

Conforme a lo establecido en LPRL, el trabajador tiene los siguientes derechos que les serán otorgados por el empresario:

- A la protección frente a los riesgos profesionales.
- A la información consulta y participación.
- A la formación.
- A la vigilancia de la Salud.
- A la protección ante la Maternidad.
- A la protección específica de los especialmente sensibles.
- A la paralización de los trabajos ante el riesgo grave e inminente.
- A que se les proporcione los equipos de protección personal necesarios en función del tipo de trabajo.

Asimismo, el trabajador ha de cumplir también con las obligaciones que se enumeran a continuación:

Velar por su propia salud y seguridad en el trabajo, y por la de aquellas personas a las que pueda afectar su actividad profesional.

Usar correctamente las máquinas, aparatos, herramientas y equipo con los que se desarrolle su actividad.

Utilizar adecuadamente los medios y equipos de protección personal facilitados por la empresa, de acuerdo con las instrucciones recibidas de la misma.

Utilizar adecuadamente los dispositivos existentes y velar por el buen funcionamiento de los mismos.

Informar al superior jerárquico y a los Delegados de Prevención, acerca de cualquier situación que implique un riesgo para la seguridad y salud de los trabajadores.

Cooperar con el empresario a fin de garantizar unas condiciones de trabajo que sean seguras y no entrañen riesgos para la seguridad y salud de los trabajadores.

El incumplimiento por parte del trabajador de las obligaciones en materia de prevención tendrán la consideración de incumplimiento laboral a los efectos contemplados por la *Ley 2/2015 de 23 de octubre, del Estatuto de los Trabajadores* que en su artículo 58.1 dispone: “*Los trabajadores podrán ser sancionados por la dirección de las empresas en virtud de incumplimientos laborales, de acuerdo con la graduación de faltas y sanciones que se establezcan en las disposiciones legales o en el convenio colectivo que sea aplicable*”.

### 3.3. Obligaciones del empresario

En el ejercicio por parte del empresario de la obligación en esta materia, la ley señala como principal medida la **integración de la actividad preventiva en la empresa**, como una tarea más a realizar en la misma. Y como resultado de esta actividad, la adopción de cuantas medidas sea necesarias para la pro-



tección de la seguridad y salud de los trabajadores. Asimismo, el empresario es el máximo responsable en relación al cumplimiento en el seno de su empresa de todas las obligaciones establecidas en la normativa sobre prevención de riesgos laborales.

El empresario adoptará las medidas que constituyan el deber general de Prevención en función a los siguientes principios generales, que se encuentran recogidos en el artículo 15 del PRL:

Evitar los riesgos.

Evaluar los riesgos que no se puedan evitar.

Combatir los riesgos en su origen.

Adaptar el trabajo a la persona, de igual forma que la elección de los equipos y los métodos de trabajo y de producción que considere más oportunos.

Tener en cuenta la evolución de la técnica.

Sustituir lo peligroso por lo que entrañe poco o ningún peligro.

Planificar la prevención.

Adoptar medidas que antepongan la prevención colectiva a la individual.

Dar las debidas instrucciones a los trabajadores.

Como resultado de la integración de la prevención como actividad empresarial, se establece como medida fundamental la elaboración de un **Plan de Prevención**, que implica la evaluación de los riesgos y el establecimiento de 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.

El mencionado artículo 15 de la LPRL, es uno de los que fueron modificados por la Ley 54/2003 que reforma el marco preventivo, dado que con la norma inicial el concepto de la prevención de la empresa era distinto, no se entendía la prevención como una actividad empresarial más.

Por tanto, aunque se entiende que la obligación en materia preventiva le corresponde al empresario, ello no es óbice para que al trabajador le competan determinadas responsabilidades, como complemento de la obligación principal del empresario, ya que el coste de las medidas preventivas nunca deberá recaer sobre los trabajadores.

## 4. Plan de Prevención de los Riesgos Laborales, evaluación de los riesgos y planificación de la actividad preventiva

El artículo 16 de la LPR establece la necesidad de que se implante y se aplique un **Plan de Prevención de riesgos laborales**, incluyendo en el mismo la estructura organizativa empresarial.

El Plan de Prevención es el 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.

El Plan de Prevención de riesgos laborales para llevar a cabo la acción preventiva, deberá incluir en los términos que reglamentariamente se establezcan:

La estructura organizativa.

Las responsabilidades.

Las funciones

Las prácticas, procedimientos y procesos

Los recursos necesarios

El Plan de Prevención necesariamente habrá de contener una planificación concreta de la acción preventiva, empezando por una evaluación inicial de riesgos, que posteriormente deberá ser continua mediante controles periódicos, debiendo evaluarse siempre el puesto de trabajo cuando cambien las condiciones del mismo. Conviene resaltar que todo Plan de Prevención deberá contener un estudio y un Plan de Emergencias.

El artículo 17 establece las obligaciones empresariales en cuanto a la adopción de las medidas necesarias que los equipos de trabajo sean los adecuados. La norma establece que la utilización de los mismos por los trabajadores es una obligación empresarial, sin perjuicio de las medidas que en su caso pudiera adoptar el empresario si el trabajador incumpliera con su utilización.

Los artículos 18 y 19 de la Ley de PRL, establecen que el empresario deberá adoptar las medidas necesarias para que los trabajadores dispongan de toda **la información y formación adecuada a su puesto de trabajo en materia preventiva**, primando sobre todo la formación como un elemento esencial para la prevención en materia de seguridad y salud.

En el caso de que exista un riesgo grave e inminente con ocasión del trabajo, el artículo 21 establece las medidas que deben adoptarse, conteniendo incluso la previsión de que si el empresario no cumple con sus obligaciones, los representantes de los trabajadores en la empresa podrían acordar por mayoría la paralización de una actividad, comunicando inmediatamente dicha circunstancia a la empresa y a la autoridad laboral.

El artículo 22 de la norma regula la **obligación de la vigilancia de la salud**, debiendo garantizar la misma el empresario y de forma periódica, siempre adecuada a los riesgos inherentes a cada puesto de trabajo. El trabajador debe prestar su consentimiento a someterse a la misma, por tanto dicho reconocimiento es voluntario, salvo en el caso de que, previo informe de los representantes de los trabaja-

dores, la realización de un reconocimiento sea imprescindible para evaluar los efectos de las condiciones de trabajo sobre la salud de los trabajadores, o cuando es necesario verificar si el estado de salud del trabajador puede constituir un peligro para el mismo, para los demás trabajadores o para otras personas relacionadas con la empresa, o cuando lo establezca expresamente una disposición legal. Todo el reconocimiento conllevará necesariamente el respeto a la intimidad del trabajador, su dignidad y la confidencialidad sobre la información relacionado con su estado de salud.

Los resultados de la vigilancia a la salud serán comunicados a los trabajadores, y el acceso a los mismos se limitará al personal médico y a las autoridades sanitarias, sin que pueda facilitarse al empresario u otras personas sin consentimiento expreso del trabajador. Sin perjuicio de lo anterior, el empresario será informado de las conclusiones del estudio, debiendo conocer si el trabajador es apta o no para el desempeño del puesto o si deben tomarse medidas al respecto.

Incluso en el caso de haber finalizado su relación laboral con la empresa, en determinados supuestos establecidos legalmente, el empresario seguirá teniendo la obligación de vigilar la salud de algunos trabajadores, como es el caso de enfermedades tendentes a manifestarse con el paso del tiempo.

Esta norma, tal y como se observa de la redacción del Artículo 23, señala que **toda esta actividad deberá estar debidamente documentada**, e indica los documentos que necesariamente deberán elaborar y conservar, que son los siguientes:

El artículo 25 establece la obligación de dar una adecuada protección a los trabajadores especialmente sensibles a determinados riesgos, y el 26 que como hemos mencionado con anterioridad lo dedica concretamente a la protección de la maternidad, estableciendo la necesaria adaptación del puesto de trabajo, y en el caso de que no pudiera ser así, el cambio de puesto o función. Si esto último no resultase

factible por no existir un puesto que se adecue a las necesidades del trabajador, se prevé la suspensión del contrato de trabajo por riesgo durante el embarazo. Las medidas a adoptar deberán también aplicarse durante el periodo de lactancia si las condiciones de trabajo pudieran influir negativamente en la madre o el niño.

El artículo 27 se dedica íntegramente a la **protección de los menores**, estableciendo la obligación empresarial de que antes de la incorporación de cualquier menor de edad al trabajo, se realice una valoración del puesto de trabajo que va a ostentar, formando al mismo para el desempeño de las labores a realizar evitando cualquier eventual riesgo.

Los trabajadores con contrato temporal tienen derecho a disfrutar del mismo nivel de protección en materia de seguridad y salud que los trabajadores indefinidos, debiendo adoptarse las medidas necesarias para ello.

En cuanto a las **obligaciones de los trabajadores en materia preventiva**, el artículo 29 establece su obligación, en la medida de sus posibilidades, de velar por su salud y la de sus compañeros, debiendo seguir las indicaciones e instrucciones del empresario. El incumplimiento de estas obligaciones supondrá falta laboral que podrá ser sancionada por la empresa.

## 5. Servicios de Prevención

El Capítulo IV de la presente Ley regula los Servicios de Prevención, que son el conjunto de medios humanos y materiales necesarios para realizar las actividades preventivas a fin de garantizar la adecuada protección de la seguridad y 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.

Se encuentran regulados en los artículos 30 a 32 bis de la Ley.

### 5.1. Protección y prevención de los riesgos profesionales

A fin de garantizar el deber de prevención de riesgos profesionales, el empresario se encuentra obligado a designar a uno o varios trabajadores para encargarse de las actividades relativas a la protección y prevención de los riesgos profesionales, constituyendo así un denominado **servicio de prevención**.

Los trabajadores designados para hacerse cargo de la actividad del servicio de prevención

deberán de contar con las cualidades idóneas para ello, debiendo contar con la capacidad necesaria, disponer del tiempo y los medios precisos así como ser suficientes en número según el tamaño de la empresa y atendiendo a los riesgos a los que se encuentran expuestos.

El empresario deberá proporcionar a los trabajadores que haya designado para la ejecución de la actividad de prevención el acceso a la **información y documentación necesaria**.

Informaciones necesarias relacionadas 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 la utilización de los equipos de trabajo

Las medidas adoptadas ante posibles situaciones de emergencia, como pueden ser las concernientes a primeros auxilios, lucha contra incendios y evacuación de los trabajadores.

En el ejercicio de la función del servicio de protección los trabajadores que hayan sido designados no podrán sufrir ningún perjuicio derivado de tales actividades de protección y prevención de los riesgos profesionales en la empresa. Es por ello, por lo que gozaran de las siguientes garantías, recogidas en el artículo 58 del Estatuto de los Trabajadores.

Apertura de expediente contradictorio en el supuesto de sanciones por faltas graves o muy graves, en las que serán oídos, aparte de los interesados, el comité de empresas o restantes delegados de personal.

Prioridad de permanencia en la empresa o centro de trabajo respecto de los demás trabajadores, en los supuestos de suspensión o extinción por causas tecnológicas o económicas.

No ser despedido ni sancionado durante el ejercicio de sus funciones ni dentro del año siguiente a la expiración de su mandato, salvo en caso de que este se produzca por revocación o dimisión, siempre que el despido o sanción se base en la acción del trabajador en el ejercicio de su representación, sin perjuicio de lo establecido para el despido disciplinario. Asimismo, no podrá ser discriminado en su promoción económica o profesional en razón, precisamente del desempeño de su representación.

En los casos que el despido sea declarado improcedente y se pueda optar entre la readmisión del trabajador o el abono de una indemnización, esta opción corresponderá al trabajador por estar encargado del servicio de prevención.

Los trabajadores encargados del servicio de protección tendrán la obligación de guardar silencio sobre la información relativa a la empresa a la que tuvieran acceso a consecuencia del desempeño de sus labores.

En las empresas de hasta 10 trabajadores, el empresario podrá asumir personalmente las funciones del servicio de prevención sin necesidad de designar a ningún trabajador, siempre

que desarrolle de forma habitual su actividad en el centro de trabajo. También existirá esta posibilidad en las empresas de hasta 25 trabajadores que tengan un único centro de trabajo.

Si la designación de uno o varios trabajadores que hubiera hecho el empresario resultará insuficiente para la realización de las labores de prevención, en función del tamaño de la empresa, de los riesgos a los que se exponen los trabajadores o de la peligrosidad de las actividades desarrolladas, el empresario tendrá que recurrir a uno o varios servicios de prevención propios o ajenos a la empresa.

## 5.2. Servicios de Prevención

Los servicios de prevención proporcionaran a la empresa el asesoramiento y apoyo que necesario en función de los tipos de riesgo en ella existentes, referentes 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 riesgos que puedan afectar a la seguridad y a 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 formación, especialidad, capacitación, dedicación y número de miembros del servicio de prevención se registrarán en función de los siguientes criterios:

Tamaño de la empresa.

Tipos de riesgo a los que se puedan encontrar expuestos los trabajadores.

Distribución de riesgos en la empresa.



Conviene resaltar que 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.

Los empresarios que no hubieran concertado el Servicio de prevención con una entidad especializada ajena a la empresa, habrán de someter su sistema de prevención al control de una auditoría o evaluación externa.

Las entidades especializadas externas que se ocupen del Servicio de prevención de las empresas deberán estar acreditadas por la autoridad laboral y tendrán validez en todo el territorio español. Estas entidades especializadas tendrán suscritas pólizas de seguro en la cuantía que se determine a fin de cubrir parte de las cuantías de los daños que se pudieran ocasionar.

### 5.3. Presencia de los recursos preventivos

La instauración de recursos preventivos en las empresas será necesaria cuando:

Los riesgos puedan verse agravados o mo-

dificados 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.

Se realicen actividades consideradas peligrosas o dotadas de riesgos principales.

Por las condiciones del trabajo así lo exija la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.

Los 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.

El empresario podrá asignar la presencia de los recursos preventivos a:

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 de los servicios de prevención ajenos concertados por la empresa.

## 6. Consulta y participación de los trabajadores

La consulta y participación de los trabajadores se lleva a cabo cuando se tiene en cuenta a los trabajadores en la toma de decisiones sobre aspectos de la organización relacionados con los asuntos de seguridad y salud en el puesto de trabajo.

La ley establece tanto el derecho de los trabajadores a la consulta y la participación, como el deber del empresario de consultar a los trabajadores y posibilitar su participación.

### 6.1. Consulta a los trabajadores

El empresario deberá de consultar de forma obligatoria a los trabajadores sobre los métodos de organizar la prevención de los riesgos en la empresa, así como la planificación y desarrollo de las actividades que sean relevantes para la protección y seguridad de sus trabajadores.

En cuanto a la consulta de los trabajadores el artículo 33 LPRL señala que el empresario deberá consultar a los trabajadores, con la debida antelación, la adopción de decisiones relativas a:

Planificación y la organización del trabajo en la empresa (horarios, turnos, tareas, etc.).

La introducción de nuevas tecnologías.

La organización y desarrollo de las actividades preventivas.

El procedimiento de evaluación de riesgos que se vaya a instaurar en la empresa.

Los procedimientos de información a los trabajadores y de documentación de sus actividades preventivas obligatorias.

El plan de formación en materia preventiva y su aplicación en la empresa.

La relación de puestos de trabajo exentos de riesgos a efectos de la protección de las mujeres embarazadas.

La designación de los trabajadores encargados de las medidas de emergencia.

Decisiones que puedan afectar sustancialmente a la seguridad y la salud de los trabajadores.

Las empresas que dispongan de representantes de los trabajadores, las mencionadas consultas se llevarán a cabo directamente con tales representantes.

## 6.2. Derechos de participación y representación

El derecho de participación de los trabajadores en la empresa se articula a través de los Delegados de Personal y comités de empresa, sin perjuicio de otras formas de participación.

**Los delegados de personal** constituyen la representación de los trabajadores en las empresas o centros de trabajo que tengan menos de 50 y más de 10 trabajadores. También po-

drá haber un Delegado de Personal en aquellas empresas o centros que cuenten con más de 6 trabajadores, si así lo decidieran estos por mayoría:

El número de delegados de personal que habrá por empresa será el siguiente:

De 6 a 10 trabajadores: 1 delegado de personal, si lo decidieran estos por mayoría.

De 11 a 30 trabajadores: 1 delegado de personal

De 31 a 49 trabajadores: 3 delegado de personal

Los trabajadores tienen derecho a participar en todas las cuestiones de la empresa que versen sobre la prevención de riesgos en el trabajo o que tengan repercusión en la seguridad y salud de los trabajadores.

El objetivo principal de la participación de los trabajadores es contribuir a la integración de la prevención de riesgos laborales en todas las decisiones y niveles jerárquicos de la empresa.

El derecho de participación también se ejerce en el ámbito de las Administraciones públicas con las **adaptaciones pertinentes** en atención a la diversidad de las actividades que desarrollan y las diferentes condiciones en que se realizan, teniendo en cuenta la complejidad y dispersión de su estructura organizativa y sus peculiaridades en materia de representación colectiva, pudiéndose establecer ámbitos sectoriales y descentralizados en función del número de efectivos y centros.

En las Administraciones Públicas se constituirá un único Comité de Seguridad y Salud en el ámbito de los órganos de representación previstos en la Ley de Órganos de Representación del Personal al Servicio de las Administraciones Públicas, que estará integrado por los Delegados de Prevención designados en dicho ámbito, tanto para el personal con relación de carácter administrativo o estatutario como para el personal laboral, y por representantes de la Administración.



### 6.3. Delegados de Prevención

Los Delegados de Prevención son los representantes de los trabajadores que cuentan con funciones específicas en materia de prevención de riesgos en el trabajo. Las particularidades de los mismos se encuentran recogidas en el artículo 35 de la Ley de PRL.

Serán designados por y entre los representantes del personal. El número de presencia de estos vendrá determinado, en función de la siguiente escala:

De 30 a 49 trabajadores: 1 Delegado de Prevención.

De 50 a 100 trabajadores: 2 Delegados de Prevención.

De 101 a 500 trabajadores: 3 Delegados de Prevención.

De 501 a 1.000 trabajadores: 4 Delegados de Prevención.

De 1.001 a 2.000 trabajadores: 5 Delegados de Prevención.

De 2.001 a 3.000 trabajadores: 6 Delegados de Prevención

De 3.001 a 4.000 trabajadores: 7 Delegados de Prevención.

De 4.001 en adelante: 8 Delegados de Prevención.

En las empresas que cuenten con hasta 30 trabajadores el Delegado de Prevención será el Delegado de Personal.

Las competencias de los delegados de prevención son las siguientes:

Colaborar con la dirección de la empresa en la mejora de la acción preventiva.

Promover y fomentar la cooperación de los trabajadores.

Ser consultados sobre ciertas materias.

Vigilar y controlar el cumplimiento de la normativa de prevención de riesgos laborales.

Acompañar a los técnicos en las evaluaciones de carácter preventivo y a los Inspectores de Trabajo y Seguridad Social en la realización de visitas y verificaciones que realicen en los centros de trabajo.

Disponer de acceso con las limitaciones previstas en la Ley, a la información y documentación relativa a las condiciones de trabajo que sean necesarias para el ejercicio de sus funciones.

Ser informados por el empresario sobre los daños que se produzcan en la salud de los trabajadores.

Recibir del empresario información acerca de las actividades de protección y prevención en la empresa.

Realizar visitas a los lugares de trabajo que resulten oportunos a la hora de ejercer una labor de vigilancia y control del estado de las condiciones de trabajo.

## 7. Comité de Seguridad y Salud

El Comité de Seguridad y Salud es el órgano paritario y colegiado destinado a la consulta regular y periódica de las actuaciones que lleva a cabo la empresa en materia de prevención de riesgos.

Habrà de constituirse de forma obligatoria un Comité de Seguridad y Salud en todas las empresas o centros de trabajo que cuentan con 50 o más trabajadores. Este estará formado por los Delegados de Prevención y por el empresario y/o sus representantes en número igual al de los Delegados de Prevención.

En las empresas que cuenten con varios centros de trabajo dotados de Comité de Seguridad y Salud, y los trabajadores estén de acuerdo podrá Crearse un Comité Intercentros.

En las reuniones del Comité de Seguridad y Salud participarán, con voz pero sin voto, los Delegados Sindicales y los responsables técnicos de la prevención en la empresa que no estén incluidos en la composición del Comité de Seguridad y Salud. También podrán participar con voz pero sin voto los trabajadores de la empresa que cuenten con una cualificación especial acerca de las cuestiones que se debatan en la reunión, incluso también podrán asistir técnicos en prevención ajenos a las empresas, cuando así lo solicite alguno de los miembros del Comité, aunque únicamente como los anteriores con voz pero sin voto.

El Comité de Seguridad y Salud se reunirán trimestralmente y siempre que lo solicite alguna de sus representaciones en el mismo. Se regirá por sus propias normas de funcionamiento.

### 7.1 Competencias del Comité de Seguridad y Salud.

Al Comité de Seguridad y Salud le corresponderán las competencias que se detallan a continuación:

Participar en la elaboración, puesta en práctica y evaluación de los planes y programas de prevención de riesgos en la empresa.

Promover iniciativas sobre métodos y procedimientos preventivos de riesgos laborales, así como proponer a la empresa la mejora de las condiciones o corrección de las deficiencias existentes.

Conocer la documentación e informes relativos a las condiciones de trabajo, los procedentes de la actividad del servicio de prevención, así como conocer y analizar los daños producidos en la salud o integridad física de los trabajadores.

Conocer e informar sobre la memoria y la programación anual de servicios de prevención existentes en la empresa.

Conocer directamente la situación relativa a la prevención de riesgos en el centro de trabajo, realizando a tal efecto las vistas que estime convenientes.

## 8. Responsabilidades y Sanciones

Las responsabilidades y sanciones se encuentran reguladas en el Capítulo VII de la LPRL, en concreto en los artículos 42 a 54 de la citada ley.

Sin embargo, muchos de los artículos que regulaban las infracciones y sanciones en materia de prevención de riesgos laborales contenidos en esta Ley fueron derogados posteriormente por el *Decreto Legislativo 5/2000*, por el que se aprobó la *Ley de Infracciones y Sanciones en el Orden Social*, y en cuyos artículos 11 a 13 regulan las infracciones en materia de prevención de riesgos laborales

El incumplimiento de los empresarios en sus obligaciones en materia de prevención de riesgos laborales dará lugar a responsabilidades administrativas, así como, en su caso, a responsabilidades penal y a las civiles por los daños y perjuicios que se puedan derivar de su incumplimiento.

Las responsabilidades administrativas que puedan derivarse del procedimiento sancionador serán compatibles con las indemnizaciones por los daños y perjuicios causados 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.

### 8.1. Requerimientos de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social

En los casos en el que el Inspector de Trabajo y Seguridad Social comprobare la existencia de alguna infracción recogida en la normativa sobre prevención de riesgos laborales, este requerirá al empresario para la subsanación de dichas deficiencias apreciadas, salvo en los casos que por la gravedad e inminencia de los riesgos, tuviera que acordar la paralización de

la actividad, sin olvidar la propuesta de sanción que llevase aparejada la infracción en la que se hubiese incurrido.

El requerimiento del Inspector de Trabajo y Seguridad Social se le notificará al empresario presuntamente responsable, por escrito en el que se hará hincapié en las anomalías o deficiencias observadas con expresa indicación del plazo del que este dispondrá para su subsanación. El mencionado requerimiento se pondrá en conocimiento de los Delegados de Prevención.

### 8.2. Paralización del Trabajo

Cuando se compruebe por parte del Inspector de Trabajo y Seguridad Social que las infracciones cometidas en el marco de la normativa de prevención de riesgos laborales implican a su entender un riesgo grave e inminente para la seguridad y salud de los trabajadores podrá ordenar la paralización inmediata de tales trabajos.

Esta medida se comunicará a la empresa responsable, que la comunicará de inmediato a los trabajadores afectados, al Comité de Seguridad y Salud, al Delegado de Prevención o en su ausencia a los representantes del personal. La empresa deberá comunicar al Inspector de Trabajo y Seguridad Social que los grupos mencionados han sido informados de tal notificación.

El Inspector de Trabajo y Seguridad Social, dará traslado de su decisión de paralización de las actividades que hayan incurrido en alguna infracción, de forma inmediata a la autoridad laboral.

La empresa pese a tener que cumplir de inmediato la determinación del Inspector de Trabajo y Seguridad Social, podrá impugnarla ante la autoridad laboral en el plazo de tres días hábiles, debiendo resolverse tal impugnación en el plazo de veinticuatro horas. La resolución

que se dicte será ejecutiva, sin perjuicio de los recursos que en su caso procedan.

La paralización de trabajos se levantará por la Inspección de Trabajo y Seguridad Social que la hubiera detectado, o por parte del 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.

### 8.3. Infracciones administrativas

En el ámbito de las relaciones del personal civil al servicio de las Administraciones Públicas, las infracciones serán objeto de responsabilidades a través de la imposición, por resolución de la autoridad competente, de la realización de las medidas correctoras de los correspondientes incumplimientos, conforme al procedimiento que al efecto se establezca.

En la esfera de la Administración General del Estado, corresponderá al Gobierno la regulación de dicho procedimiento, que se adecuarán a los siguientes principios:

- 1) El procedimiento será iniciado por el órgano competente de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, bien de oficio o a petición de los representantes del personal.
- 2) Tras su actuación, la Inspección efectuará un requerimiento sobre las medidas a adoptar y el plazo de ejecución de las mismas, del que se dará traslado a la unidad administrativa inspeccionada a efectos de formular alegaciones.
- 3) En caso de discrepancia entre los Ministros competentes como consecuencia de la aplicación de este procedimiento, se elevarán las actuaciones al Consejo de Ministros para su decisión final.

## 9. Real Decreto 39/1997, de 17 de enero, por el que se aprueba el reglamento de los Servicios de Prevención

El Reglamento de Servicios de Prevención, responde al desarrollo reglamentario de la LPRL, siendo objeto de tratamiento aquellos aspectos que hacen posible la prevención de los riesgos laborales, desde su nueva perspectiva, como actividad integrada en el conjunto de actuaciones de la empresa y en todos los niveles jerárquicos de la misma, a partir de una planificación que incluya la técnica, la organización y las condiciones de trabajo, presidido todo ello por los mismos principios de eficacia, coordinación y participación que informan la LPRL.

Se aborda, por ello, en primer término la evaluación de los riesgos, como punto de partida que puede conducir a la planificación de la actividad preventiva que sea necesaria, a través

de alguna de las modalidades de organización que, siguiendo el artículo 31 de la LPRL, se regulan en la presente disposición, en función del tamaño de la empresa y de los riesgos o de la peligrosidad de las actividades desarrolladas en la misma.

El reglamento de los servicios de prevención recoge los procedimientos de evaluación de riesgos para la salud de los trabajadores y de las modalidades de organización, funcionamiento y control.

Este Reglamento establece la regulación de los procedimientos de evaluación de los riesgos para la salud de los trabajadores y de las modalidades de organización, funcionamiento y control de los servicios de prevención, así



como de las capacidades y aptitudes que han de reunir dichos servicios y los trabajadores designados para desarrollar la actividad preventiva.

En definitiva, el Reglamento de los Servicios de Prevención regula la organización de la prevención de las empresas y concreta los preceptos generales de la ley.

## 10. Bibliografía

Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de Riesgos Laborales.

Ley 54/2003, de 12 de diciembre, de reforma del marco normativo de la prevención de riesgos laborales.

Real Decreto 39/1997, de 17 de enero, por el que se aprueba el Reglamento de los Servicios de Prevención.

Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto, por el que se aprueba el texto re-

fundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social.

Real Decreto 39/1997, de 17 de enero, por el que se aprueba el Reglamento de los Servicios de Prevención.

Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.