Resumen de la ley de prevención de riesgos laborales

Financiado por: COD.ACCIÓN ES2017-0060

GOBIERNO DE ESPAÑA

MINISTERIO DE TRABAJO, MIGRACIONES Y SEGURIDAD SOCIAL

FUNDACIÓN ESTATAL PARA LA PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES, F.S.P.

UGT FeSP Servicios Públicos

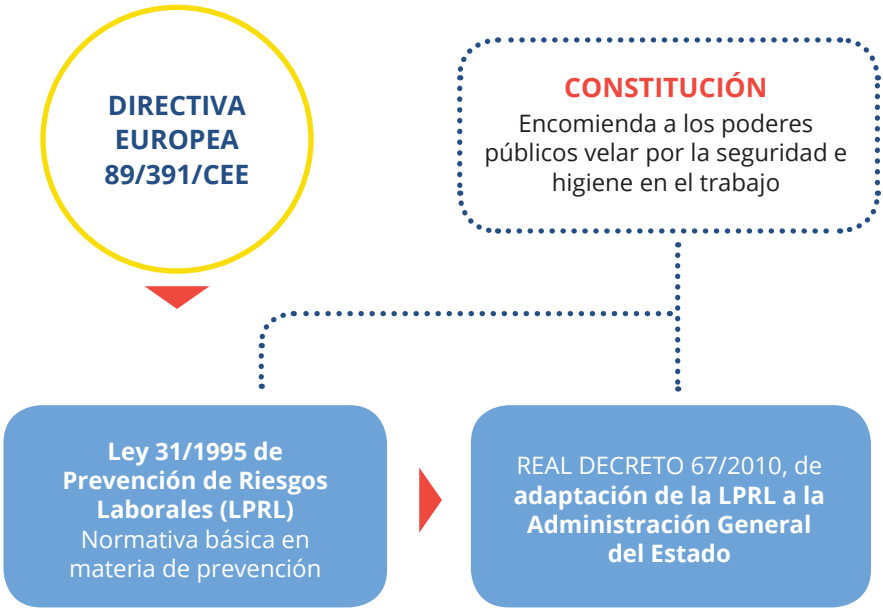
Siguiendo el mandato de La Constitución Española, la cual encomienda a los poderes públicos velar por la seguridad e higiene en el trabajo. Y el deber de transponer la Directiva Europea 89/391/CEE, así como la actualización de la normativa anterior en esta materia, aparece la Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales (LPRL), modificada y actualizada por la Ley 54/2003, de 12 de diciembre, de reforma del marco normativo de la prevención de riesgos laborales.

Esta LPRL, tiene por objeto promover la seguridad y la salud de los trabajadores, estableciendo como principios generales:

- La prevención de los riesgos profesionales.
- 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.

Ámbito de aplicación

- A los trabajadores por cuenta ajena.
- Trabajadores de carácter administrativo o estatutario del personal civil al servicio de las Administraciones Públicas. (Real Decreto 67/2010 de adaptación de la legislación de prevención de riesgos laborales a la Administración General del Estado).
- Los Trabajadores Autónomos.
- Los socios de Cooperativas.



DERECHO A LA PROTECCIÓN FRENTE A LOS RIESGOS LABORALES

El art. 14 de la LPRL especifica que los trabajadores tienen derecho a una **protección eficaz** en materia de seguridad y salud en el trabajo.

Este citado derecho supone la existencia de un correlativo deber:

Del empresario. En la protección de los trabajadores frente a los riesgos laborales de los empleados a su cargo.

Este deber de protección constituye, igualmente, una obligación de las **Administraciones Públicas** respecto del personal a su servicio.

Derechos de los trabajadores en materia de prevención

- Evaluación de riesgos del puesto de trabajo
- Información sobre los riesgos y medidas preventivas
- Consulta y participación de los trabajadores
- Formación en materia preventiva
- Plan de emergencias, Evacuación y Primeros auxilios
- Paralización de la actividad en caso de riesgo grave e inminente
- Vigilancia de su estado de salud

¿CÓMO SE REALIZA LA PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES?

La prevención de riesgos laborales, se realiza

- **LA INTEGRACIÓN DE LA PREVENCIÓN DE LA ACTIVIDAD PREVENTIVA EN LA EMPRESA** (no sólo la acumulación formal de documentos)
- La **ADOPCIÓN** de **MEDIDAS** de Seguridad y Salud
- **Una acción permanente de seguimiento de la ACTIVIDAD preventiva**

- Plan de prevención de riesgos laborales
- Evaluación de riesgos
- Información, participación y consulta de los trabajadores
- Actuación en casos de emergencia y de riesgo grave e inminente
- Vigilancia de la salud
- Constitución de la modalidad de organización de la prevención
- Cumpliendo la normativa

PLAN DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES

El art. 16 de la LPRL especifica que la prevención de riesgos laborales deberá integrarse en el sistema general de gestión de la empresa, tanto en todas sus actividades como en todos los niveles jerárquicos de ésta.

Se realizará a través de **la implantación y aplicación de un plan de prevención de riesgos laborales.**

Este plan de prevención de riesgos laborales deberá incluir:

- La determinación y/o constitución de la modalidad organizativa preventiva.
- Los nombramientos de personas con responsabilidades en materia de prevención de riesgos laborales (que incluirá la definición de funciones y recursos, así como las necesidades de capacitación formativa).
- Las prácticas, procedimientos y procesos de las actividades preventivas.
- Los recursos necesarios para realizar dicha acción.
- La articulación de los mecanismos de participación y consulta.

Los instrumentos esenciales para la gestión y aplicación del plan de prevención de riesgos son:

- La evaluación de riesgos laborales.
- La planificación de la actividad preventiva.

EVALUACIÓN DE RIESGOS

El empresario deberá realizar una evaluación inicial de los riesgos para la seguridad y salud de los trabajadores teniendo en cuenta:

- La naturaleza de la actividad: en nuestro caso, la asistencia en centros residenciales para personas con discapacidad.
- Las características de los puestos de trabajo existentes y de los trabajadores que deban desempeñarlos: personal de atención directa, equipo directivo, médicos, limpiadoras, etc.
- Se evaluará los riesgos potenciales de los puestos de trabajo en caso que sean ocupados por trabajadoras embarazadas o parto reciente, jóvenes o por personas con alguna discapacidad.
- La elección de los equipos de trabajo a utilizar: ordenadores, camas, grúas de transferencia de pacientes, lavadora, ascensores, etc.
- Las sustancias o preparados químicos que utilizados.
- Los riesgos biológicos presentes en el centro de trabajo.
- Acondicionamiento de los lugares de trabajo, como es el espacio y la distribución de materiales de habitaciones, sala de rehabilitación o terapia ocupacional, sala común, enfermería, etc.
- Otras actuaciones que se disponga en la normativa sobre protección de riesgos específicos y en actividades de especial peligrosidad.

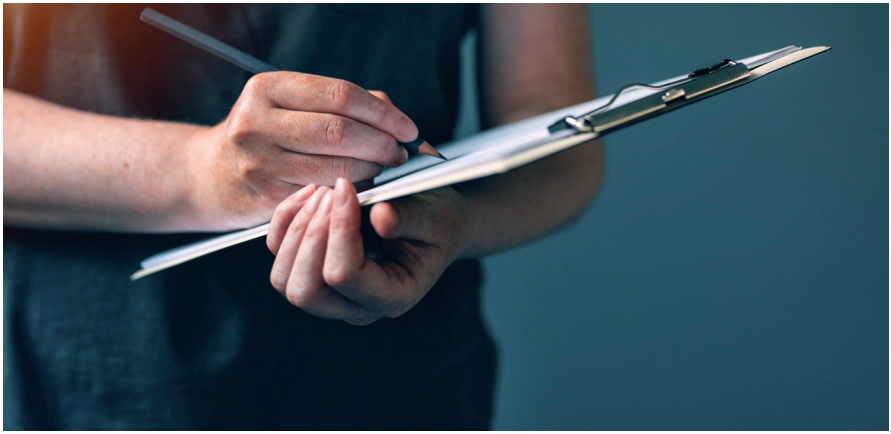
La evaluación será actualizada:

- Cuando cambien las condiciones de trabajo, por ejemplo cuando se incorpore un nuevo trabajador, la adquisición de equipos de trabajo o de sustancias químicas.
- Cuando se produzcan daños para la salud de los trabajadores, se revisará la evaluación de las condiciones de trabajo que puedan producirlos.

PLANIFICACIÓN DE LA ACTIVIDAD PREVENTIVA

Si los resultados de la evaluación pusieran de manifiesto situaciones de riesgo, respecto del personal a su servicio, el empresario y la Administración Pública:

- Realizarán las actividades preventivas necesarias para eliminar, reducir y controlar tales riesgos.
- Dichas actividades serán objeto de planificación, incluyendo para cada actividad preventiva:
    - Plazo para llevarla a cabo. (fecha de inicio y fecha de finalización de la misma).
    - Designación de responsables que las realizarán.
    - Recursos humanos y materiales necesarios para su ejecución.
- Se asegurarán de la efectiva ejecución de las actividades preventivas (seguimiento continuo).
- Las actividades preventivas se modificarán cuando haya daños a la salud de los trabajadores o los resultados de la vigilancia de la salud den indicios de que las medidas preventivas sean insuficientes.



PLAN DE PREVENCIÓN

EVALUACIÓN DE RIESGOS

Si existen riesgos

PLANIFICACIÓN DE ACTIVIDADES PREVENTIVAS

- Quien lo hace
- Cómo lo hace
- Cuando lo hace

En base a:

- La actividad de la empresa
- Los puestos de trabajo
- Los trabajadores
- Equipos de trabajo
- Sustancias químicas
- Agentes biológicos
- Lugares de trabajo

Se modificará:

- Cuando cambien las condiciones de trabajo
- Cuando se produzcan daños a la salud de los trabajadores

MODALIDADES DE ORGANIZACIÓN DE LA PREVENCIÓN

Art. 30 LPRL ampliado por el Art. 10 del R.D. 39/1997, de 17 de enero, por el que se aprueba el Reglamento de los Servicios de Prevención.

La organización de los recursos necesarios para el desarrollo de las actividades preventivas se podrá realizar con arreglo a alguna de las modalidades siguientes:

1. Asumiendo el empresario personalmente la actividad.
2. Designando a uno o varios trabajadores para llevarla a cabo.
3. Constituyendo un servicio de prevención propio.
4. Recurriendo a un servicio de prevención ajeno.

1. Asunción personal por el empresario de la actividad preventiva.

- Que se trate de empresa de hasta diez trabajadores; o que, tratándose de empresa de hasta veinticinco trabajadores, disponga de un único centro de trabajo.
- Que la actividad de la empresa sea de baja peligrosidad (las actividades desarrolladas en la empresa no estén incluidas en el anexo I del Real Decreto 39/1997).
- El empresario desarrolla de forma habitual su actividad profesional en el centro de trabajo y tiene la formación reglamentaria para desarrollar las funciones preventivas.
- Las actividades preventivas que no puedan ser asumidas personalmente por el empresario, como la vigilancia de la salud, deberán cubrirse mediante alguna de las otras modalidades preventivas.
- Esta modalidad no será aplicable en el caso de Administraciones Públicas.

2. Designación de trabajadores

El empresario podrá designar a uno o varios trabajadores para ocuparse de la actividad preventiva en la empresa.

- Siempre que estos trabajadores tengan la capacidad correspondiente a las funciones a desarrollar.
- El número de trabajadores designados, así como los medios que el empresario ponga a su disposición y el tiempo de que dispongan para el desempeño de su actividad, deberán ser los necesarios para desarrollar adecuadamente sus funciones.
- Además tendrán acceso a la información y documentación en materia preventiva y a las conclusiones de la vigilancia de la salud.
- Las actividades preventivas, para cuya realización esta modalidad sea insuficiente, deberán ser desarrolladas a través de uno o más servicios de prevención propios o ajenos. Por ejemplo la vigilancia de la salud de los trabajadores que debe ser realizada por personal médico especializado.

3. Servicio de prevención propio

El empresario **deberá constituir** un servicio de prevención propio cuando concurra alguno de los siguientes supuestos:

- Que se trate de empresas que cuenten con más de 500 trabajadores.
- En casos de empresas con menos de 500 trabajadores pero de especial peligrosidad.
- O así lo decida la Autoridad laboral, previo informe de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.

El servicio de prevención propio constituirá una unidad organizativa específica y sus integrantes dedicarán de forma exclusiva su actividad en la empresa a la finalidad del mismo.

Los servicios de prevención propios deberán contar con las instalaciones y los medios humanos y materiales necesarios para la realización de las actividades preventivas que vayan a desarrollar en la empresa.

Las actividades preventivas que no sean asumidas a través del servicio de prevención propio deberán ser concertadas con uno o más servicios de prevención ajenos.

La empresa deberá elaborar anualmente y mantener a disposición de las autoridades laborales y sanitarias competentes y del comité de seguridad y salud, la memoria y programación anual del servicio de prevención.

4. Servicio de prevención ajenos

El empresario podrá recurrir a uno o varios servicios de prevención ajenos, que colaborarán entre sí cuando sea necesario, cuando concurra alguna de las siguientes circunstancias:

- Que la designación de uno o varios trabajadores sea insuficiente.
- Que no concurran las circunstancias que determinan la obligación de constituir un servicio de prevención propio.
- Para las funciones en las que algunas de las modalidades anteriormente citadas no se encuentren capacitadas. Por ejemplo, en el caso de la vigilancia de la salud.

Los representantes de los trabajadores deberán ser consultados por el empresario con carácter previo a la adopción de la decisión de concertar la actividad preventiva con uno o varios servicios de prevención ajenos.

En los artículos del 16 al 28 del Real Decreto 39/1997, de 17 de enero, por el que se aprueba el Reglamento de los Servicios de Prevención se especifican los contenidos mínimos, características y diversas disposiciones legales que deben cumplir los servicios de prevención ajenos.

Información a los trabajadores (Art. 18 LPRL)

Es obligación de:

- El empresario
- La Administración respecto a su personal

RESPECTO A:

- Los riesgos generales y específicos para la seguridad y salud de los trabajadores
- Las medidas y actividades para la protección y prevención de los riesgos
- Las medidas de emergencia adoptadas en especial primeros auxilios, lucha contra incendios y evacuación
- La información se facilitará a los trabajadores

Por medio de sus representantes

Directamente al trabajador de los riesgos y las medidas preventivas específicas de su puesto de trabajo

Formación a los trabajadores (Art. 19 LPRL)

Es obligación de:

- El empresario
- La Administración respecto a su personal

DEBE SER:

- Teórica
- Práctica
- Suficiente
- Adecuada

- **En el momento de su contratación.** Sea cual sea la duración y la modalidad de la misma
- **Los riesgos generales de las instalaciones y de los riesgos específicos del puesto de trabajo y funciones**
- **Se volverá a realizar cuando se produzcan cambios de puesto de trabajo, funciones, de equipos de trabajo o se incorporen nuevas tecnologías**
- **Se impartirá dentro de la jornada de trabajo. Si no fuese posible en otras horas, pero con descuento en aquella del tiempo invertido**
- **La formación la impartirá la empresa con medios propios o concertados, pero su coste nunca recaerá en el trabajador**

Obligaciones de los trabajadores (Art. 29 LPRL)

El incumplimiento de estas obligaciones tendrá la consideración de:

- Incumplimiento laboral. (Trabajadores por cuenta ajena)
- Falta (Funcionarios)

- **Usar adecuadamente** las máquinas, aparatos, herramientas, sustancias etc...
- **Utilizar adecuadamente** los equipos de protección individual, siguiendo sus instrucciones. Y los dispositivos de seguridad
- **Informar al superior directo y a los responsables de prevención** si existe un riesgo para la seguridad y la salud de los trabajadores
- **Contribuir al cumplimiento** de las obligaciones en materia preventiva

RIESGO GRAVE E INMINENTE PARA LA SALUD (ART.21 LPRL)

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

- Informar a los trabajadores.
- Adoptar las medidas necesarias para la evacuación del lugar si fuera necesario.

El trabajador tendrá derecho a interrumpir su actividad y abandonar el lugar de trabajo:

- En caso necesario, cuando considere que dicha actividad entraña un riesgo grave e inminente para su vida o su salud.
- Si es acordado por mayoría de los miembros de los representantes legales de los trabajadores. Tal acuerdo será comunicado de inmediato a la empresa y a la autoridad laboral, la cual, en el plazo de veinticuatro horas, anulará o ratificará la paralización acordada.
- Los trabajadores o sus representantes no podrán sufrir perjuicio alguno derivado de esta decisión.

Vigilancia de la salud (Art 22 LPRL)

Es obligación de:

- El empresario
- La Administración respecto a su personal

- Los **reconocimientos médicos** son voluntarios con consentimiento expreso del trabajador (salvo algunas excepciones), gratuitos y de los riesgos específicos a los que esté expuesto el trabajador.
- **Se realizará:**
  Respetando la dignidad y la intimidad del trabajador. Utilizando los métodos menos molestos. Los datos de la entrevista médica son confidenciales.
- Los datos obtenidos no serán utilizados con fines discriminatorios ni en perjuicio del trabajador.
- Los resultados de la vigilancia de la salud se comunicarán solo al trabajador afectado.
- El acceso a la informacón médica de carácter personal se limitará al personal médico que lleve a cabo la vigilancia de la salud de los trabajadores.

No obstante lo anterior, el empresario y las personas u órganos con responsabilidades en materia de prevención serán informados de las conclusiones que se deriven de los reconocimientos efectuados a fin de que puedan desarrollar correctamente sus funciones en materia preventiva.

Consulta y participación de los trabajadores
Art. 33-40 LPRL

Es obligación de:

- El empresario
- La Administración respecto a su personal

Estas consultas se llevarán a cabo, si disponen de ellos, a través de los representantes de los trabajadores

ESPECÍFICOS de PRL	**NO ESPECÍFICOS**
DELEGADOS DE PREVENCIÓN	**DELEGADOS DE PERSONAL**
COMITÉ DE SEGURIDAD Y SALUD	**COMITÉ DE EMPRESA**

COMPETENCIAS Y FACULTADES DE LOS DELEGADOS DE PREVENCIÓN

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

Los Delegados de Prevención serán designados por y entre los representantes del personal, con arreglo al número de éstos.

Son competencias de los Delegados de Prevención (art.36 LPRL):

- Colaborar en la mejora de la acción preventiva.
- Promover y fomentar las buenas prácticas preventivas de los trabajadores.
- Ser consultados, con carácter previo a su ejecución, acerca de las decisiones en materia de Seguridad y Salud en el trabajo.
- Vigilancia y control sobre el cumplimiento de la normativa de prevención de riesgos laborales.

En el ejercicio de sus competencias, los Delegados de Prevención, están facultados para:

- Acompañar a los técnicos en las evaluaciones de riesgos.
- Acompañar a los Inspectores de Trabajo y Seguridad Social en las visitas, pudiendo formular ante ellos las observaciones que estimen oportunas.
- Realizar visitas a los lugares de trabajo para ejercer una labor de vigilancia y control del estado de las condiciones de trabajo.
- Tener acceso, con las limitaciones previstas en la Ley, a la información y documentación relativa a la prevención de riesgos laborales.

Deben ser informados:

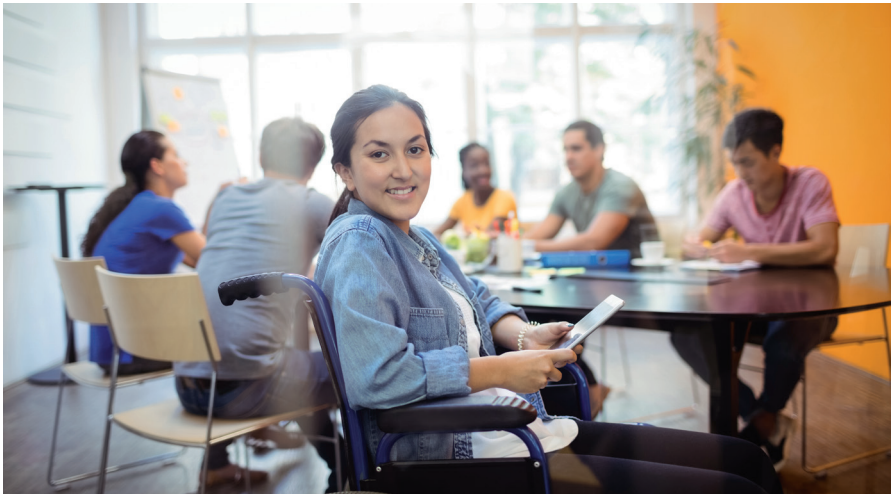
- Sobre los daños producidos en la salud de los trabajadores.
- Sobre las actividades de protección y prevención.

Pueden efectuar propuestas:

- Sobre la Seguridad y Salud en el trabajo.
- Proponer, al órgano de representación de los trabajadores, la adopción del acuerdo de paralización de actividades en caso de riesgo grave e inminente.

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

- Considerando el tiempo dedicado a la formación, como tiempo de trabajo a todos los efectos.
- Su coste no podrá recaer en ningún caso sobre los Delegados de Prevención.
- El tiempo utilizado por los Delegados de Prevención para el desempeño de las funciones previstas en esta Ley será considerado como de ejercicio de funciones de representación según contempla el Estatuto de los Trabajadores.



COMITÉ DE SEGURIDAD Y SALUD

El art. 38 de la LPRL define al Comité de Seguridad y Salud como el órgano de participación, paritario y colegiado, destinado a la consulta, regular y periódica de las actuaciones en materia de prevención de riesgos que se producen en la empresa.

El Comité estará formado por los Delegados de Prevención, de una parte, y por el empresario y/o sus representantes en número igual al de los Delegados de Prevención, de la otra.

El Comité de Seguridad y Salud es un órgano consultivo, puede emitir opiniones pero no tomar decisiones. Su función es facilitar el intercambio de puntos de vista entre trabajadores y empresarios.

En su seno se informa de la situación relativa a la prevención de riesgos en el centro de trabajo.

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

Promueve iniciativas sobre métodos y procedimientos para la efectiva prevención de los riesgos, proponiendo a la empresa, la mejora de las condiciones o la corrección de las deficiencias existentes.

INSPECCIÓN DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL

La LPRL, en su art. 40, atribuye a la Inspección de Trabajo, "la función de vigilancia y control de la normativa de prevención de riesgos laborales".

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

El Inspector de Trabajo y Seguridad Social, solicitará la presencia de los Delegados de Prevención en las visitas a los centros de trabajo. Así como les comunicará los resultados de las visitas y las medidas adoptadas en las mismas.

Si el Inspector de Trabajo considerara que existen incumplimientos o irregularidades en el cumplimiento de la normativa de prevención de riesgos laborales:

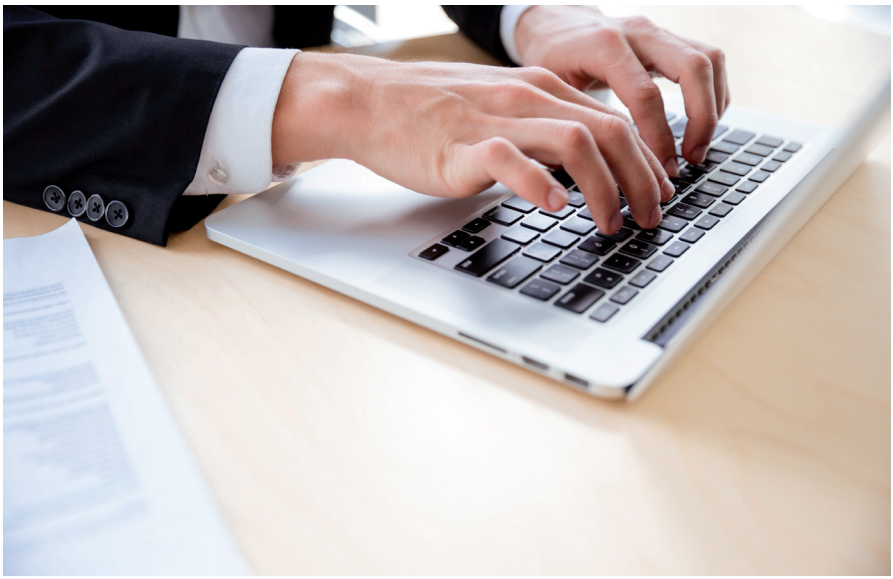
- Podrá ordenar la inmediata paralización de los trabajos o tareas que impliquen un riesgo grave e inminente para la salud de los trabajadores.
- Emitirá una propuesta de requerimiento sobre las cuestiones planteadas en dicha materia:
    - Irregularidades detectadas.
    - Medidas que deben adoptarse para subsanarlas.
    - Plazo que considera necesario para su ejecución.

Si en posterior visita, una vez determinado el plazo para subsanar las deficiencias detectadas, persistiesen dichos incumplimientos, se levantará la correspondiente acta de infracción.

RESPONSABILIDADES EN MATERIA DE PREVENCIÓN Y SU COMPATIBILIDAD

La L.P.R.L., en su capítulo 7, y la Ley de Infracciones y Sanciones en el Orden Social (LISOS), modificada por el capítulo II de la Ley 54/2003 de Reforma del Marco Normativo, abordan lo referido a las responsabilidades que se derivan del incumplimiento de las obligaciones mencionadas.

Dichas obligaciones son imputables en su mayor parte al empresario, ya que es él quien tiene que garantizar la seguridad de sus trabajadores. No obstante también se pueden pedir responsabilidades a los demás componentes de la empresa, según resumimos en el siguiente cuadro.



RESPONSABLE	TIPO DE RESPONSABILIDAD	SANCIÓN
Empresario	**Administrativa** (Por incumplimiento de la Normativa de PRL)	▪ Económica ▪ Suspensión temporal ▪ Paralización de trabajos ▪ Cierre del centro ▪ Limitación a la facultad de contratación ▪ Aumento de primas ▪ Abono directo de prestaciones ▪ Inhabilitación
Empresario	Recargo en las prestaciones de la seguridad social	Recargo en las prestaciones (del 30 al 50%) a, pagar por el empresario, en el caso de incapacidades por Contingencia Profesional del trabajador
Empresario y trabajador	**Civil** (Reparadora del daño causado debido a una conducta culposa o negligente)	Indemnización de los daños y perjuicios causados
Empresario y trabajador	**Penal**	▪ Privación de libertad ▪ Multa económica ▪ Inhabilitación
Trabajador	**Disciplinaria**	▪ Amonestación verbal y escrita (según régimen disciplinario) ▪ Despido procedente

Depósito legal: M-11445-2019

Título: “RESUMEN DE LA LEY DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES”

Autor: Secretaría de Salud Laboral y Medio Ambiente de FeSP-UGT