



RESUMEN DE LA LEY DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES

INTRODUCCIÓN

La Ley 31/1995 de 8 de noviembre de Prevención de Riesgos Laborales (LPRL) nace de la transposición de la Directiva Europea 89/391/ CEE, y de la actualización de la normativa estatal en materia de Salud Laboral. Posteriormente fue modificada y actualizada por la Ley 54/2003, de 12 de diciembre, de reforma del marco normativo de la prevención de riesgos laborales.

La Ley de Prevención reconoce el derecho de las personas trabajadoras a la protección de su salud e integridad en el ámbito laboral, estableciendo las diversas obligaciones de las Empresas para garantizar este derecho, así como las actuaciones de las Administraciones Públicas para la consecución de dicho objetivo: promover la salud y la seguridad en el trabajo.

Sus principales características son:

- Su **ámbito de aplicación**: La ley incluye tanto las relaciones laborales, como las del ámbito de las Administraciones Públicas, así como a trabajadores autónomos y socios trabajadores de cooperativas. Se implica, además, a fabricantes, importadores y suministradores de maquinaria, productos y útiles de trabajo.
- Es una **ley de mínimos**, ampliable siempre y cuando dichas ampliaciones supongan una mejora efectiva en la seguridad y salud de los trabajadores. Es por lo tanto el punto de partida para las negociaciones colectivas en materia de seguridad y salud.
- Establece un régimen de **participación** de las personas trabajadoras mediante órganos específicos, como los Delegados/as de Prevención y el Comité de Seguridad y Salud.
- Establece un **régimen sancionador** administrativo riguroso.

PRINCIPIOS DE LA ACCIÓN PREVENTIVA

El **artículo 15 de la LPRL** insta al empresario a aplicar las medidas que integran el deber de prevención con arreglo a los siguientes principios:

- Evitar los riesgos.
- Evaluar los riesgos que no se puedan evitar.
- Combatir los riesgos en su origen.
- Adaptar el trabajo a la persona.
- 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 protección colectiva a la individual.
- Dar las debidas instrucciones a los trabajadores.

El empresario tomará en consideración las capacidades profesionales de las personas trabajadoras al encomendarles las tareas.



CAPÍTULO III DERECHOS Y OBLIGACIONES

Las personas trabajadoras tienen derecho a una protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo.

Este derecho supone la existencia de un **correlativo deber u obligación del empresario**, así como de las Administraciones Públicas de protección de su personal frente a los riesgos laborales.

La Empresa debe cumplir las obligaciones establecidas en la normativa sobre prevención de riesgos laborales, y el coste que esto supone nunca recaerá sobre las personas trabajadoras.

OBLIGACIONES DE LA EMPRESA / DERECHOS DE LOS TRABAJADORES/AS:

1. Condiciones y organización del trabajo:

- Garantizar **equipos de trabajo adecuados**.
- Proporcionar a las personas trabajadoras **equipos de protección adecuados** y velar por su **uso efectivo**.
- Analizar las **medidas** a adoptar **en situaciones de emergencia**.
- Adoptar medidas y dar las **instrucciones** necesarias **en caso de riesgo grave e inminente**.

2. Organización preventiva de la empresa:

- Realizar el **Plan de prevención** de riesgos laborales integrado en la organización en todos los niveles jerárquicos de la empresa, así como la **evaluación de los riesgos** y la **planificación de la actividad preventiva**.
- Adopción de las **medidas de prevención** necesarias establecidas en el plan de prevención.
- Realización de **controles periódicos** para comprobar la eficacia de las medidas adoptadas.
- **Elaborar y conservar** a disposición de la autoridad laboral y sanitaria **la documentación** en prevención de riesgos.

3. Obligaciones respecto de los trabajadores/as:

- **Informar sobre los riesgos** de su trabajo **y las medidas** de protección y prevención **a adoptar**. Así como de las **medidas para** casos de **emergencia**.
- **Consultar** a los y las trabajadoras y permitir su **participación**.
- Dar **formación teórica y práctica** sobre riesgos y medidas.
- Garantizar la **Vigilancia de la Salud específica** mediante reconocimientos médicos periódicos y específicos en función de los riesgos de cada puesto de trabajo.
- **Protección los colectivos específicos**:
 - Personal **especialmente sensible** a determinados riesgos (PES).
 - Trabajadoras en situación de **embarazo o parto** reciente.
 - **Menores** de edad.



- Trabajadores/as **temporales**.
- Trabajadores/as de empresas de trabajo temporal (**ETT**).

4. Coordinación de actividades empresariales.

En caso de coincidencia de actividades por parte de más de una empresa en un mismo centro de trabajo:

- **Cooperación entre ellas** para la aplicación de normativa sobre prevención de riesgos laborales
- Obligación de **la empresa principal** de dar **información a las empresas contratadas y vigilar el cumplimiento de la normativa** por parte de estas últimas.

5. Obligaciones del personal trabajador:

- **Usar adecuadamente las máquinas, aparatos, herramientas**, y en general, cualesquiera otros medios con los que desarrollen su actividad.
- **Utilizar correctamente los medios y equipos de protección** facilitados por el empresario, de acuerdo con las instrucciones recibidas de éste.
- **No poner fuera de funcionamiento los dispositivos de seguridad.**
- **Informar de inmediato a su superior** jerárquico directo o al servicio de prevención de cualquier situación que entrañe riesgo para la seguridad y la salud de los trabajadores.
- **Contribuir** al cumplimiento de las obligaciones.
- **Cooperar** con el empresario.

El incumplimiento de estas obligaciones tendrá la consideración de:

- Incumplimiento laboral. (Régimen del Estatuto de los Trabajadores)
- Falta (Funcionarios/as)



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**

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 información 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





CAPÍTULO IV SERVICIOS DE PREVENCIÓN

Las empresas han de garantizar el cumplimiento de sus obligaciones en materia de seguridad y salud laborales. Para ello pueden organizar los recursos necesarios para el desarrollo de las actividades preventivas de acuerdo con alguna de las modalidades siguientes establecidas en el Art. 30 de la 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 (RSP):

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.

Por lo tanto, existen cuatro posibilidades de organización preventiva:

☐ **Asunción de la actividad preventiva por el propio empresario.**

Es posible siempre que:

- Se trate de una empresa de hasta 10 trabajadores/as; o que, tratándose de empresa de hasta 25 trabajadores/as, disponga de un único centro de trabajo.
- 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 desarrolle de forma habitual su actividad profesional en el centro de trabajo y tenga 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.

☐ **Trabajadores designados**

El empresario podrá designar a uno o varios trabajadores/as para ocuparse de la actividad preventiva en la empresa. Estos trabajadores colaborarán entre sí y en su caso, con los Servicios de Prevención.

Para el ejercicio de sus facultades, estos trabajadores/as contarán con:

- La capacidad necesaria correspondiente a las funciones a realizar, disposición de tiempo y de medios suficientes en número como para cumplir con su cometido.
- Acceso a la información y documentación preventiva y a las conclusiones de la vigilancia de la salud.
- Garantías establecidas para los representantes de los trabajadores en las letras a), b) y c) del art. 68 del Estatuto de los Trabajadores.

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/as, que debe ser realizada por personal médico especializado.



□ Servicio de Prevención

Conjunto de medios humanos y materiales necesarios para realizar las actividades preventivas, a fin de garantizar la adecuada protección de la seguridad y de las personas trabajadoras, asesorando y asistiendo para ello al empresario, a los trabajadores/as y a sus representantes y a los órganos representantes especializados.

El Servicio de Prevención será interdisciplinario y contará con el personal, capacidad, medios y acceso a la información y documentos necesarios y adecuados para las actividades preventivas a desarrollar.

Los tipos de Servicios de Prevención son:

- **Propio:** Formado con personal y medios propios de la empresa.
- **Mancomunado:** Formado con personal y medios compartidos entre una mancomunidad de empresas que cumplan ciertas características marcadas en el Reglamento de los Servicios de Prevención.
- **Ajeno:** Cuando es una entidad convenientemente acreditada por la autoridad competente para ejercer como Servicio de Prevención.

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/as.
- En casos de empresas con menos de 500 trabajadores/as, pero de especial peligrosidad.
- Cuando 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.

Servicio de prevención ajeno

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 concurren 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 y las representantes de los trabajadores/as 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.

CAPÍTULO V CONSULTA Y PARTICIPACIÓN DE LOS TRABAJADORES/AS

El empresario deberá consultar al personal a su servicio, con la debida antelación, cualquier decisión que pueda tener efectos sustanciales para la salud de las personas en su ámbito de trabajo.

Los trabajadores/as tienen derecho a participar en la empresa en las cuestiones relacionadas con la prevención de riesgos en el trabajo. En las empresas o centros de trabajo que cuenten con seis o más trabajadores, la participación de éstos se canalizará a través de sus representantes.

DELEGADOS/AS DE PREVENCIÓN

Son la representación del personal trabajador con funciones específicas en materia de prevención de riesgos en el trabajo. Serán designados por y entre los y las representantes del personal con arreglo al número de trabajadores/as.

□ **Competencias** (art. 36 LPRL)

- **Colaborar** con la empresa **en la mejora de la acción preventiva**.
- **Promover y fomentar las buenas prácticas preventivas del personal**.
- **Ser consultados por la Empresa**, con carácter previo a su ejecución, sobre decisiones relacionadas con la Seguridad y la salud laboral, y **efectuar propuestas** en esta materia.
- Ejercer una labor de **vigilancia y control sobre el cumplimiento de la normativa** de prevención de riesgos laborales.

□ **Facultades**

- **Acompañar a los técnicos** en las evaluaciones **y a los Inspectores** de Trabajo en sus visitas, pudiendo formular las observaciones que estimen oportunas.
- **Tener acceso**, con limitaciones, **a la información y documentación** relacionadas con la seguridad y salud laboral en la empresa.



- **Realizar visitas a los lugares de trabajo** para ejercer una labor de vigilancia y control del estado de las condiciones de trabajo.
- **Recabar del empresario medidas** de prevención y protección.
- **Ser informados sobre los daños** producidos **en la salud** de los trabajadores/as.
- Ante un riesgo grave o inminente:
 - **Proponer paralización de actividades** al comité de seguridad y salud.
 - **Adoptar ellos mismos**, por decisión mayoritaria, **esta resolución**, si no es posible reunir al comité.

□ **Garantías y sigilo profesional**

- Las propias de su condición de **representante de los trabajadores/as**.
- Disponen del **crédito horario** establecido en el Estatuto de los Trabajadores y en la LPRL. El tiempo utilizado por para el desempeño de las funciones preventivas será considerado como de ejercicio de funciones de representación.
- **Formación adecuada a cargo de la empresa**, considerando el tiempo dedicado a la formación, como tiempo de trabajo a todos los efectos.
- **Contar con los medios** para el ejercicio de sus funciones, proporcionados por la Empresa.
- **Deberán guardar sigilo profesional**: no podrán utilizar ninguna información o documento entregado por la empresa, fuera del estricto ámbito de los fines que motivaron su entrega.

EL COMITÉ DE SEGURIDAD Y SALUD

Es el órgano de participación, paritario y colegiado, destinado a la consulta regular y periódica de las actuaciones de la empresa en materia de prevención de riesgos. (art. 38 LPRL).

Es un órgano consultivo, puede emitir opiniones, pero no tomar decisiones. Su función es facilitar el intercambio de puntos de vista entre el personal trabajador y la Empresa.

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

El Comité estará formado por los Delegados/as de Prevención, de una parte, y por los representantes de la Empresa en número igual al de los Delegados/as de Prevención, de la otra.

Se reunirá como mínimo **trimestralmente** y siempre que lo solicite alguna de las representaciones en el mismo. El comité adoptará sus propias normas de funcionamiento.

□ **Competencias**

- **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 para la efectiva prevención de los riesgos, **proponiendo** a la Empresa **la mejora de las condiciones o la corrección de las deficiencias** existentes.

□ **Facultades**

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

CAPÍTULO VI

OBLIGACIONES DE LOS FABRICANTES, IMPORTADORES Y SUMINISTRADORES

Los fabricantes, importadores y suministradores de maquinaria, equipos, productos y útiles de trabajo están obligados a asegurar que éstos no constituyan una fuente de peligro para el personal trabajador, siempre que sean instalados y utilizados en las condiciones, forma y para los fines recomendados por ellos.

Además, deberán suministrar la información que indique:

- La correcta utilización de los equipos.
- La forma segura de trabajo.
- Las medidas preventivas y los riesgos adicionales tanto por uso, como por manipulación o empleo inadecuado.
- Otras informaciones para que los empresarios puedan cumplir sus obligaciones en materia de información/formación a las personas trabajadoras.

CAPÍTULO VII

RESPONSABILIDADES EN MATERIA DE PREVENCIÓN Y SANCIONES

La LPRL, en su capítulo VII, 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.

Así, 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 civiles por los daños y perjuicios que puedan derivarse de dicho incumplimiento.



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 (*cuadro 1*).

Si el Inspector de Trabajo comprueba la existencia de una infracción a la normativa sobre prevención de riesgos, requerirá al empresario por escrito, señalando las anomalías con indicación del plazo para la subsanación. Dicho requerimiento se pondrá, asimismo, en conocimiento de los Delegados/as de Prevención.

Si se incumpliera el requerimiento formulado, persistiendo los hechos infractores, se levantará la correspondiente acta de infracción por tales hechos.

El inspector podrá acordar la paralización de la actividad en caso de que el incumplimiento de la normativa implique riesgo grave e inminente para la seguridad y la salud de los trabajadores/as.

Cuadro 1. Responsabilidades en materia de prevención de riesgos.

RESPONSABLE	TIPO DE RESPONSABILIDAD	SANCIÓN
Empresario	Administrativa (Por incumplimiento de la Normativa de PRL)	<ul style="list-style-type: none">• 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	<ul style="list-style-type: none">• 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)	<ul style="list-style-type: none">• Indemnización de los daños y perjuicios causados.
Empresario y trabajador	Penal	<ul style="list-style-type: none">• Privación de libertad.• Multa económica.• Inhabilitación.
Trabajador	Disciplinaria	<ul style="list-style-type: none">• Amonestación verbal y escrita (según régimen disciplinario).• Despido procedente.