

Resumen

DE LA LEY

DE RIESGOS LABORALES



LEY DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES

Con la financiación de:

AE-0067/2015



El contenido de esta publicación es responsabilidad exclusiva de la entidad ejecutante y no refleja necesariamente la opinión de la Fundación para la Prevención de Riesgos Laborales.

Depósito legal M-10069-2016

Edita: Comisión Ejecutiva Federal de FETE-UGT
Gabinete de Salud Laboral

ÍNDICE

| | |
|--|----|
| Ley de Prevención de Riesgos Laborales | 4 |
| Derecho a la protección frente a los riesgos laborales | 5 |
| ¿Cómo se realiza la prevención de riesgos laborales? | 6 |
| Plan de prevención de riesgos laborales | 7 |
| Evaluación de riesgos | 8 |
| Planificación de la actividad preventiva | 9 |
| Modalidades de organización de la prevención | 11 |
| Competencias y facultades de los delegados de prevención | 20 |
| Comité de seguridad y salud | 22 |
| Inspección de trabajo y seguridad social | 23 |
| Responsabilidades en materia de prevención y su compatibilidad | 24 |

LEY DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES

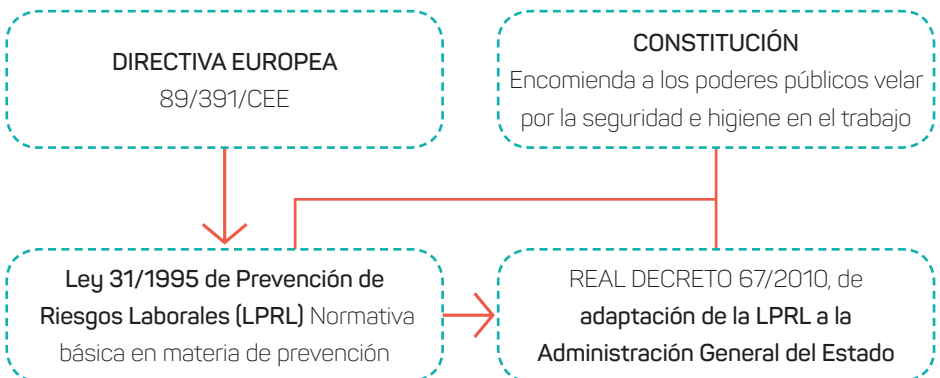
La Constitución Española encomienda a los poderes públicos velar por la seguridad e higiene en el trabajo. Bajo este mandato constitucional y como transposición de la Directiva Europea 89/391/CEE, aparece la Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales (LPRL), modificada y actualizada por la Ley 54/2003, de 12 de diciembre, de reforma del marco normativo de la prevención de riesgos laborales.

La 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 equilibrada 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).

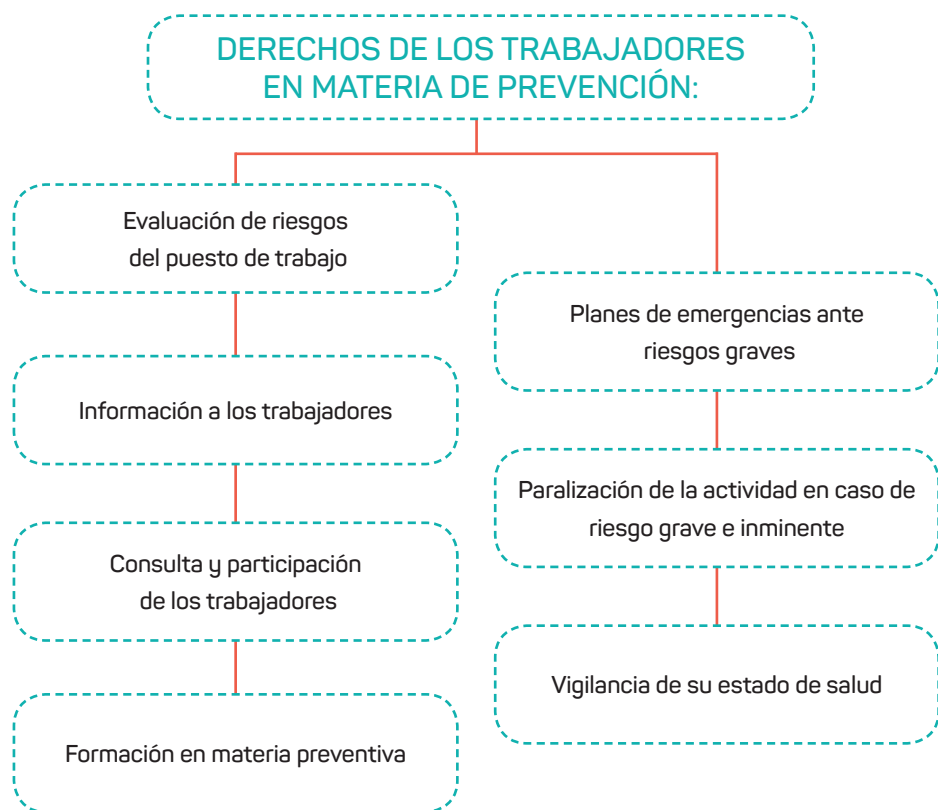


DERECHO A LA PROTECCIÓN FRENTE A LOS RIESGOS LABORALES

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.



¿CÓMO SE REALIZA LA PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES?

LA PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES SE REALIZA:

La integración real 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 prevención

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

Estableciendo las modalidades 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.

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, los centros escolares.
- Las características de los puestos de trabajo existentes y de los trabajadores que deban desempeñarlos: un docente, un cocinero/a, etc.
- La elección de los equipos de trabajo a utilizar: ordenadores, proyector de transparencias, ascensores, etc.
- Las sustancias o preparados químicos que puedan ser utilizados.
- Acondicionamiento de los lugares de trabajo, como es el espacio y la distribución de materiales de aulas, habitaciones, gimnasio, etc.
- Otras actuaciones que se disponga en la normativa sobre protección de riesgos específicos y actividades de especial peligrosidad.

La evaluación será actualizada:

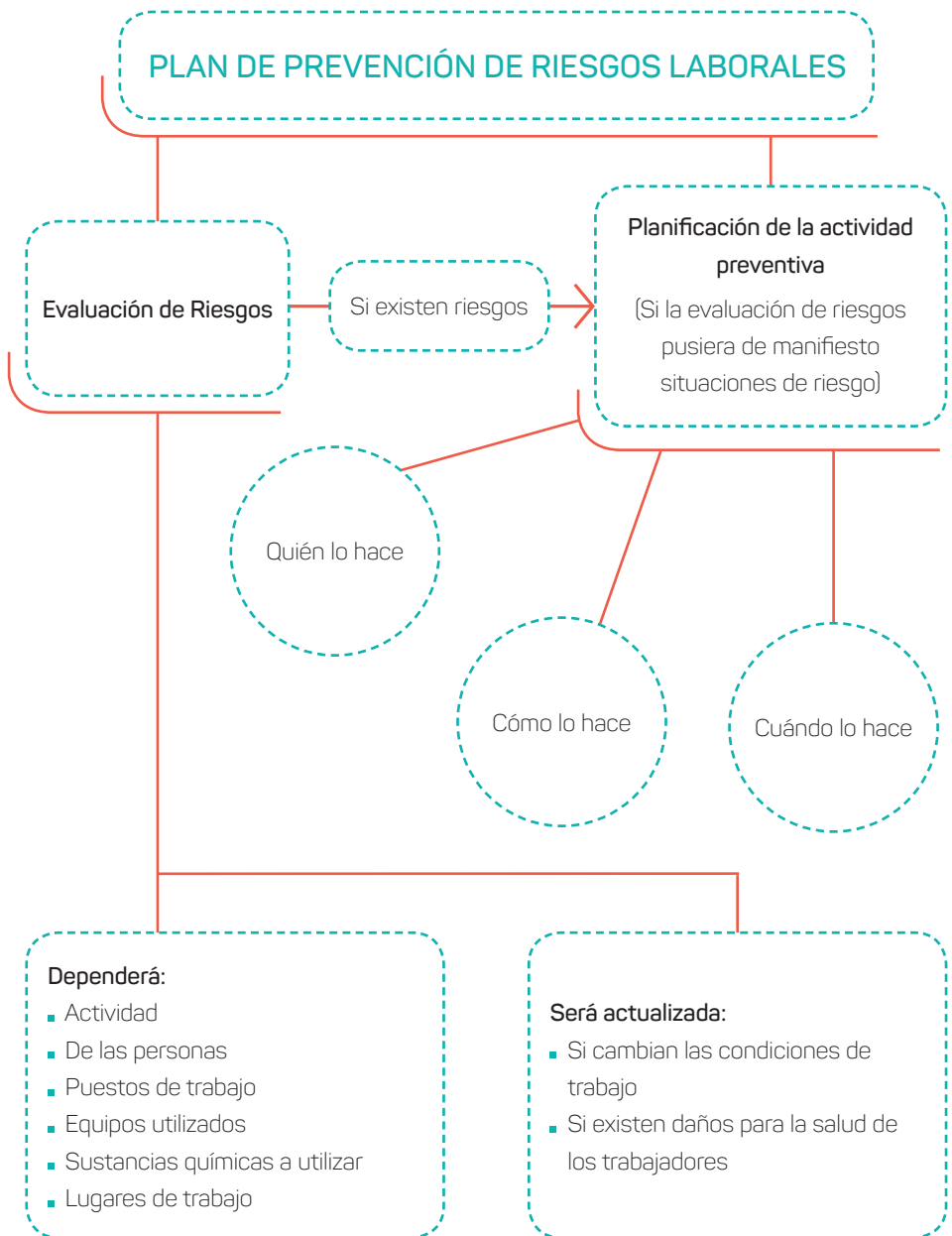
- Cuando cambien las condiciones de trabajo, por ejemplo al cambiar de puesto de trabajo, de equipos de trabajo o de sustancias químicas.
- Se revisará la evaluación, para un puesto de trabajo, cuando se produzcan daños para la salud en el mismo.

PLANIFICACIÓN DE LA ACTIVIDAD PREVENTIVA

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

- Realizarán aquellas actividades preventivas necesarias para eliminar o reducir y controlar tales riesgos.
- Dichas actividades serán objeto de planificación, incluyendo para cada actividad preventiva:
 - Plazo para llevarla a cabo.
 - Designación de responsables que las realizarán.
 - Recursos humanos y materiales necesarios para su ejecución.
- Se asegurarán de la efectiva ejecución de tales actividades preventivas (seguimiento continuo).





MODALIDADES DE ORGANIZACIÓN DE LA PREVENCIÓN

Según el art. 10 del R.D. Real Decreto 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 tal 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.
- Sean de baja peligrosidad (las actividades desarrolladas en la empresa no estén incluidas en el anexo I del Real Decreto 39/1997).
- Si el empresario desarrolla de forma habitual su actividad profesional en el centro de trabajo y tiene la capacidad formativa correspondiente.
- 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.

EN EL SECTOR DE LAS AUTOESCUELAS, LOS AGENTES SOCIALES HEMOS DESARROLLADO UNA HERRAMIENTA ONLINE (OIRA) PARA AYUDAR AL EMPRESARIO A ASUMIR LA ACTIVIDAD PREVENTIVA.

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 capacidad correspondiente a las funciones a desarrollar.
- 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 (no es el caso de autoescuelas).

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.

Este caso es inusual, por no decir inédito, en nuestro sector.

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 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.

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 un deber de:

- Empresario
- Administración con respecto a su personal

En relación a:

Los riesgos para la seguridad
y la salud

Las medidas y actividades de
protección y prevención aplicables

Las medidas adoptadas en caso
de emergencia

La información se facilitará
a los trabajadores:

Generalmente a través de sus
representantes

Directamente a cada trabajador para
sus riesgos específicos y las medidas
concretas a adoptar

FORMACIÓN A LOS TRABAJADORES (ART. 19 LPRL)

Es un deber de:

- Empresario
- Administración con respecto a su personal

Debe ser:

- Teórica
- Práctica
- Adecuada
- suficiente

En el momento de su contratación, cualquiera que sea la modalidad o duración de ésta.

Cuando se produzcan cambios en las funciones que desempeñe o se introduzcan nuevas tecnologías o cambios en los equipos de trabajo.

Específica del puesto de trabajo y función que realice el trabajador.

Deberá impartirse dentro de la jornada de trabajo o en otras horas pero con el descuento del tiempo invertido.

Su coste no recaerá en ningún caso sobre los trabajadores.

OBLIGACIONES DE LOS TRABAJADORES (ART.29 LPRL)

El incumplimiento de estas obligaciones tendrá consideración de:

- Incumplimiento laboral (personal contratado por cuenta ajena)
- Falta (funcionarios)

Usar adecuadamente las máquinas, aparatos, herramientas, etc.

Utilizar correctamente los medios y equipos de protección y los dispositivos de seguridad existentes.

Informar, a la persona responsable, si existe un riesgo para la seguridad y la salud.

Contribuir al cumplimiento de las obligaciones sobre las normas de seguridad e higiene.

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 un deber de:

- Empresario
- Administración con respecto a su personal

Sólo podrá llevarse con el consentimiento del trabajador (salvo algunas excepciones).

Los resultados de la vigilancia serán comunicados sólo a los trabajadores afectados.

Los datos obtenidos no podrán ser usados con fines discriminatorios ni en perjuicio del trabajador.

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 un deber de:

- Empresario
- Administración con 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

Delegados
de Prevención

Comité de
Seguridad
y Salud

No
específicos

Comités
de Empresa

Delegados
de Personal

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 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.
- La adopción, al órgano de representación de los trabajadores, 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, respecto a los representantes de los trabajadores:

- Comunicará su presencia, a fin de que puedan acompañarle durante el desarrollo de su visita y formularle las observaciones que estimen oportunas.
- Informará a los Delegados de Prevención sobre los resultados de las visitas.

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) | <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 |

Continúa

| RESPONSABLE | TIPO DE RESPONSABILIDAD | SANCIÓN |
|-------------------------|--|--|
| 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 |



Con la financiación de:

AE-0067/2015

