

# 1. Legislación aplicable en materia de seguridad y salud

## 1.1 Normativa relativa a la prevención de riesgos laborales

La normativa vigente sobre prevención de riesgos laborales es muy extensa y dispersa debido a las competencias que pueden ejercer las diferentes administraciones en este ámbito y ha provocado un cambio en la mentalidad de la sociedad española puesto que ya no se trata sólo de reducir la siniestralidad laboral, sino que el objetivo común de los poderes públicos, empresas y trabajadores es fomentar una auténtica cultura preventiva de los riesgos laborales para mejorar la calidad, la producción y controlar los costes, así como mejorar la propia seguridad y salud de los trabajadores y, en definitiva, procurar su bienestar.

La **Constitución Española de 1978**, reconoce el derecho al trabajo, a la salud y a la integridad física y encomienda a los poderes públicos velar por la seguridad e higiene en el trabajo:

- “Los poderes públicos fomentarán una política que garantice la formación y readaptación profesional; velarán por la seguridad e higiene en el trabajo y ...” (Art.40.2).
- “Se reconoce el derecho a la protección a la salud” ( Art. 43.1).

- “Compete a los poderes públicos organizar y tutelar la salud a través de las medidas preventivas...” (Art. 43.2)

El **Estatuto de los Trabajadores**, aprobado por RD 2/2015, de 23 de octubre, que establece los derechos y obligaciones básicas de los trabajadores en el campo de las relaciones laborales, señalando entre otros, el derecho a una protección eficaz en materia de seguridad y salud:

- “En la relación de trabajo los trabajadores tienen derecho a su integridad física y a una política de seguridad e higiene.”(Art. 4.2.d)
- “El trabajador en la prestación de sus servicios, tendrá derecho a una protección eficaz en materia de seguridad e higiene”. (Art. 19.1)

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

### 1.1.1 Ley de Prevención de Riesgos Laborales

La mencionada directiva fue traspuesta al derecho español mediante la **Ley 31/1995, de 8 de Noviembre de 1995, por la que se aprueba La Ley de Prevención de Riesgos Laborales** (BOE Número 269, de 8 de Noviembre de 1995), lo que supuso convertir la norma comunitaria en una norma legal de obligado cumplimiento en el país, con las adaptaciones necesarias para ajustarla a las características o situación nacional concreta.

La Ley de Prevención de Riesgos Laborales contempla que el desarrollo de los aspectos concretos, en materia de prevención de riesgos laborales, se realice por medio de reglamentos.

En su **Artículo 6** dispone que el Gobierno, previa consulta a las organizaciones sindicales y empresariales más representativas, regulará los requisitos mínimos que deben reunir las condiciones de trabajo para la protección de la seguridad y la salud de los trabajadores y ésta ha sido objeto de un gran desarrollo reglamentario.

El **Artículo 10** regula las actuaciones de las Administraciones Públicas competentes en materia sanitaria estableciendo:

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 Primero 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:

1. 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.
2. La implantación 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.
3. La supervisión 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.
4. La elaboración y divulgación de estudios, investigaciones y estadísticas relacionados con la salud de los trabajadores.

El **Artículo 14** establece el derecho de los trabajadores a la vigilancia de su estado de salud, así como al deber del empresario de garantizar esa vigilancia.

El **Artículo 22** establece los condicionantes a los que esta Vigilancia de la Salud debe someterse:

1. El empresario garantizará a los trabajadores a su servicio la vigilancia periódica de su estado de salud en función de los riesgos inherentes al trabajo. Esta vigilancia sólo podrá llevarse a cabo cuando el trabajador preste su consentimiento. De este carácter voluntario sólo se

exceptuarán, previo informe de los representantes de los trabajadores, los supuestos en los que la realización de los reconocimientos sea imprescindible para evaluar los efectos de las condiciones de trabajo sobre la salud de los trabajadores o para 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 así esté establecido en una disposición legal en relación con la protección de riesgos específicos y actividades de especial peligrosidad. En todo caso, se deberá optar por la realización de aquellos reconocimientos o pruebas que causen las menores molestias al trabajador y que sean proporcionales al riesgo.

2. Las medidas de vigilancia y control de la salud de los trabajadores se llevarán a cabo respetando siempre el derecho a la intimidad y a la dignidad de la persona del trabajador y la confidencialidad de toda la información relacionada con su estado de salud.
3. Los resultados de la vigilancia a que se refiere el apartado anterior, serán comunicados a los trabajadores afectados.
4. Los datos de la salud de los trabajadores, 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 y a las Autoridades Sanitarias que lleven a cabo la vigilancia de la salud de los trabajadores, sin que pueda facilitarse al empresario o a otras personas sin consentimiento expreso del trabajador. 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 en relación con la aptitud del trabajador para el desempeño del puesto de trabajo o con la necesidad de introducir o mejorar las medidas de protección y prevención, a fin de que puedan desarrollar correctamente sus funciones en materia preventiva.
5. En los supuestos en que la naturaleza de los riesgos inherentes al trabajo lo haga necesario, el derecho de los trabajadores a la vigilancia periódica de su estado de salud deberá ser prolongado más allá de la finalización de la relación laboral, en los términos que reglamentariamente se determinen.
6. Las medidas de vigilancia y control de la salud de los trabajadores se llevarán a cabo por personal sanitario con competencia técnica, formación y capacidad acreditada.

El **Artículo 23** señala, entre otros aspectos, el deber del empresario de elaborar y conservar a disposición de las autoridades sanitarias y laborales, los documentos que acrediten la práctica de los controles del estado de salud de los trabajadores y las conclusiones obtenidas de los mismos y señala:

1. El empresario deberá elaborar y conservar a disposición de la Autoridad Laboral la siguiente documentación relativa a las obligaciones establecidas en los artículos anteriores:
  - Evaluación de los riesgos para la seguridad y la salud en el trabajo y planificación de la acción preventiva, conforme a lo previsto en el artículo 16 de la presente Ley.
  - Medidas de protección y de prevención a adoptar y, en su caso, material de protección que deba utilizarse.
  - Resultado de los controles periódicos de las condiciones de trabajo y de la actividad de los trabajadores, de acuerdo con lo dispuesto en el tercer párrafo del apartado 1. del Artículo 16 de la presente Ley.
  - Práctica de controles del estado de salud de los trabajadores previstos en el artículo 22 de esta Ley y conclusiones obtenidas de los mismos en los términos recogidos en el último párrafo del apartado 4. del citado artículo.
  - Relación de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales que hayan causado al trabajador una incapacidad laboral superior a un día de trabajo. En estos casos el empresario realizará, además, la notificación a que se refiere el apartado 3. del presente artículo.
2. En el momento de cesación de su actividad, las empresas deberán remitir a la Autoridad Laboral la documentación señalada en el apartado anterior.
3. El empresario estará obligado a notificar por escrito a la Autoridad Laboral los daños para la salud de los trabajadores a su servicio que se hubieran producido con motivo del desarrollo de su trabajo, conforme al procedimiento que se determine reglamentariamente.
4. La documentación a que se hace referencia en el presente artículo, deberá también ser puesta a disposición de las Autoridades Sanitarias, al objeto de que éstas puedan cumplir con lo dispuesto en el artículo

10 de la presente Ley y en el artículo 21 de la Ley 14/1986, de 25 de abril, General de Sanidad.

El **Artículo 25** se refiere a la protección de trabajadores especialmente sensibles a determinados riesgos, y dice:

1. El empresario garantizará de manera específica la protección de los trabajadores que, por sus propias características personales o estado biológico conocido, incluidos aquellos que tengan reconocida la situación de discapacidad física, psíquica o sensorial, sean especialmente sensibles a los riesgos derivados del trabajo. A tal fin, deberá tener en cuenta dichos aspectos en las evaluaciones de riesgos y, en función de éstas, adoptará las medidas preventivas y de protección necesarias. Los trabajadores no serán empleados en aquellos puestos de trabajo en los que, a causa de sus características personales, estado biológico o por su discapacidad física, psíquica o sensorial debidamente reconocida, puedan ellos, los demás trabajadores u otras personas relacionadas con la empresa, ponerse en situación de peligro o, en general, cuando se encuentren manifiestamente en estados o situaciones transitorias que no respondan a las exigencias psicofísicas de los respectivos puestos de trabajo.
2. Igualmente, el empresario deberá tener en cuenta en las evaluaciones los factores de riesgo que puedan incidir en la función de procreación de los trabajadores y trabajadoras, en particular por la exposición a agentes físicos, químicos y biológicos que puedan ejercer efectos mutagénicos o de toxicidad para la procreación, tanto en los aspectos de la fertilidad, como del desarrollo de la descendencia, con objeto de adoptar las medidas preventivas necesarias.

El **Artículo 26** se refiere a la protección a la maternidad y fue modificado por la Ley 39/1999, de 5 de noviembre, de Promoción de la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras, quedando redactado como sigue:

1. La evaluación de los riesgos a que se refiere el artículo 16 de la presente Ley, deberá comprender la determinación de la naturaleza, el grado y la duración de la exposición de las trabajadoras en situación de embarazo o parto reciente a agentes, procedimientos o condiciones de trabajo que puedan influir negativamente en la salud de las trabajadoras o del feto, en cualquier actividad susceptible de presentar un riesgo

específico. Si los resultados de la evaluación revelasen un riesgo para la seguridad y la salud o una posible repercusión sobre el embarazo o la lactancia de las citadas trabajadoras, el empresario adoptará las medidas necesarias para evitar la exposición a dicho riesgo, a través de una adaptación de las condiciones o del tiempo de trabajo de la trabajadora afectada. Dichas medidas incluirán, cuando resulte necesario, la no realización de trabajo nocturno o de trabajo a turnos.

2. Cuando la adaptación de las condiciones o del tiempo de trabajo no resultase posible o, a pesar de tal adaptación las condiciones de un puesto de trabajo pudieran influir negativamente en la salud de la trabajadora embarazada o del feto, y así lo certifiquen los Servicios Médicos del Instituto Nacional de la Seguridad Social o de las Mutuas, con el informe del médico del Servicio Nacional de Salud que asista facultativamente a la trabajadora, ésta 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 los puestos de trabajo exentos de riesgos a estos efectos. El cambio de puesto o función se llevará a cabo de conformidad con las reglas y criterios que se apliquen en los supuestos de movilidad funcional y tendrá efectos hasta el momento en que el estado de salud de la trabajadora permita su reincorporación al anterior puesto. En el supuesto de que, aun aplicando las reglas señaladas en el párrafo anterior, no existiese puesto de trabajo o función compatible, la trabajadora podrá ser destinada a un puesto no correspondiente a su grupo o categoría equivalente, si bien conservará el derecho al conjunto de retribuciones de su puesto de origen
3. Si dicho cambio de puesto no resultara técnica u objetivamente posible, o no pueda razonablemente exigirse por motivos justificados, podrá declararse el paso de la trabajadora afectada a la situación de suspensión del contrato por riesgo durante el embarazo, contemplada en el artículo 45.1.d) del Estatuto de los Trabajadores, durante el periodo necesario para la protección de su seguridad o de su salud y mientras persista la imposibilidad de reincorporarse a su puesto anterior u a otro puesto compatible con su estado.
4. Lo dispuesto en los números 1 y 2 de este artículo, será también de aplicación durante el periodo de lactancia, si las condiciones de trabajo pudieran influir negativamente en la salud de la mujer o del hijo y así lo certificase el médico que, en el régimen de Seguridad Social aplicable, asista facultativamente a la trabajadora.

5. Las trabajadoras embarazadas tendrán derecho a ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto, previo aviso al empresario y justificación de la necesidad de su realización dentro de la jornada de trabajo.

El **Artículo 27** se refiere a la protección de los menores, y establece:

1. Antes de la incorporación al trabajo de jóvenes menores de dieciocho años y previamente a cualquier modificación importante de sus condiciones de trabajo, el empresario deberá efectuar una evaluación de los puestos de trabajo a desempeñar por los mismos, a fin de determinar la naturaleza, el grado y la duración de su exposición, en cualquier actividad susceptible de presentar un riesgo específico al respecto, a agentes, procesos o condiciones de trabajo que puedan poner en peligro la seguridad o la salud de estos trabajadores. A tal fin, la evaluación tendrá especialmente en cuenta los riesgos específicos para la seguridad, la salud y el desarrollo de los jóvenes derivados de su falta de experiencia, de su inmadurez para evaluar los riesgos existentes o potenciales y de su desarrollo todavía incompleto. En todo caso, el empresario informará a dichos jóvenes y a sus padres o tutores que hayan intervenido en la contratación, conforme a lo dispuesto en la letra b) del artículo 7º del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto 2/2015, de 23 de octubre, de los posibles riesgos y de todas las medidas adoptadas para la protección de su seguridad y salud.
2. Teniendo en cuenta los factores anteriormente señalados, el Gobierno establecerá las limitaciones a la contratación de jóvenes menores de dieciocho años en trabajos que presenten riesgos específicos.

En el **Artículo 28**, igualmente se expresa el derecho de los trabajadores con relaciones de trabajo temporal o con duración determinada, a una vigilancia periódica de su estado de salud, en los términos establecidos en el Artículo 22 y en sus normas de desarrollo.

El **Artículo 31**, que regula los Servicios de Prevención, señala el carácter multidisciplinar de los mismos, así como su necesaria capacitación para garantizar la Vigilancia de la Salud de los trabajadores, en relación con los riesgos derivados del trabajo.

### 1.1.2 Reglamento de los Servicios de Prevención

El **Real Decreto 39/1997, de 17 de Enero**, aprueba el **Reglamento de los Servicios de Prevención**, con el Reglamento se desarrolla lo previsto en el artículo 6.1 de la LPRL, referido al funcionamiento o control de los servicios de prevención, aborda el tema de los procedimientos de evaluación de riesgos como punto de partida para la planificación de las actividades preventivas, a través de alguna de las modalidades de organización que se regulan en función del tamaño de la empresa y de los riesgos o de la peligrosidad de las actividades que se desarrollen en la misma.

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.

El Reglamento de los Servicios de Prevención, R.D. 39/1997, desarrolla en su **Artículo 15** la organización y medios de los Servicios de Prevención Propios:

1. 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.
2. 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.

El Servicio de Prevención habrá de contar, como mínimo, con dos de las especialidades o disciplinas preventivas previstas en el artículo 34 de la presente disposición, desarrolladas por expertos con la capacitación requerida para las funciones a desempeñar, según lo establecido en el capítulo VI. Dichos expertos actuarán de forma coordinada, en particular en relación con las funciones relativas al diseño preventivo de los puestos de trabajo, la identificación y evaluación de los riesgos, los planes de prevención y los planes de formación de los trabajadores. Asimismo habrá de contar con el personal necesario que tenga la capacitación requerida para desarrollar las funciones de los niveles básico e intermedio previstas en el citado Capítulo VI.

Sin perjuicio de la necesaria coordinación indicada en el párrafo anterior, la actividad sanitaria, que en su caso exista, contará para el desarrollo de su función dentro del Servicio de Prevención, con la estructura y medios adecuados a su naturaleza específica y la confidencialidad de los datos médicos personales, debiendo cumplir los requisitos

establecidos en la normativa sanitaria de aplicación. Dicha actividad sanitaria incluirá las funciones específicas recogidas en el aptdo. 3 del artículo 37 de la presente disposición, las actividades atribuidas por la Ley General de Sanidad, así como aquellas otras que, en materia de prevención de riesgos laborales, le correspondan en función de su especialización.

Las actividades de los integrantes del Servicio de Prevención se coordinarán con arreglo a protocolos u otros medios existentes que establezcan los objetivos, los procedimientos y las competencias en cada caso.

3. Cuando el ámbito de actuación del Servicio de Prevención se extienda a más de un centro de trabajo, deberá tenerse en cuenta la situación de los diversos centros en relación con la ubicación del Servicio, a fin de asegurar la adecuación de los medios de dicho Servicio a los riesgos existentes.
4. 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.
5. La empresa deberá elaborar anualmente y mantener a disposición de las autoridades laborales y sanitarias competentes la memoria y programación anual del Servicio de Prevención a que se refiere el párrafo d) del aptdo. 2 del artículo 39 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

En su **Artículo 17** desarrolla los requisitos de las entidades especializadas para poder actuar como Servicios de Prevención: Podrán actuar como Servicios de Prevención las entidades especializadas que reúnan los siguientes requisitos:

1. Disponer de la organización, instalaciones, personal y equipo necesarios para el desempeño de su actividad.
2. Constituir una garantía que cubra su eventual responsabilidad.
3. No mantener con las empresas concertadas vinculaciones comerciales, financieras o de cualquier otro tipo, distintas a las propias de su actuación como Servicio de Prevención, que puedan afectar a su independencia e influir en el resultado de sus actividades, sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 22.

4. Obtener la aprobación de la Administración Sanitaria, en cuanto a los aspectos de carácter sanitario.
5. Ser objeto de acreditación por la Administración Laboral.

En su **Artículo 18** desarrolla los recursos materiales y humanos de las entidades especializadas que actúen como Servicios de Prevención:

1. Las entidades especializadas que actúen como Servicios de Prevención deberán contar con las instalaciones y los recursos materiales y humanos que les permitan desarrollar adecuadamente la actividad preventiva que hubieran concertado, teniendo en cuenta el tipo, extensión y frecuencia de los servicios preventivos que han de prestar y la ubicación de los centros de trabajo en los que dicha prestación ha de desarrollarse.
2. En todo caso, dichas entidades deberán disponer, como mínimo, de los medios siguientes:
  1. Personal que cuente con la cualificación necesaria para el desempeño de las funciones de nivel superior, de acuerdo con lo establecido en el capítulo VI, en número no inferior a un experto por cada una de las especialidades o disciplinas preventivas de Medicina del Trabajo, Seguridad en el Trabajo, Higiene Industrial y Ergonomía y Psicología aplicada. Asimismo deberán contar con el personal necesario que tenga la capacitación requerida para desarrollar las funciones de los niveles básico e intermedio previstas en el capítulo VI, en función de las características de las empresas cubiertas por el Servicio. Los expertos en las especialidades mencionadas actuarán de forma coordinada, en particular en relación con las funciones relativas al diseño preventivo de los puestos de trabajo, la identificación y evaluación de los riesgos, los planes de prevención y los planes de formación de los trabajadores
  2. Las instalaciones e instrumentación necesarias para realizar las pruebas, reconocimientos, mediciones, análisis y evaluaciones habituales en la práctica de las especialidades, así como para el desarrollo de las actividades formativas y divulgativas básicas.

Sin perjuicio de la necesaria coordinación indicada en el aptdo. 2 de este artículo, la actividad sanitaria contará para el desarrollo de su función dentro del Servicio de Prevención con la estructura y medios adecuados a su naturaleza específica y la confidencialidad de los datos médicos personales.

La Autoridad Laboral, previo informe en su caso, de la Sanitaria en cuanto a los aspectos de carácter sanitario, podrá eximir del cumplimiento de alguna de las condiciones señaladas a los Servicios de Prevención en el aptdo. 2.a), a solicitud de los mismos, en función del tipo de empresas al que extiende su ámbito y de los riesgos existentes en las mismas, siempre que quede suficientemente garantizada su actuación interdisciplinar en relación con dichas empresas.

En su **Artículo 37** desarrolla las funciones de nivel superior de los Servicios de Prevención, y en su apartado 3) se refiere a las funciones de vigilancia y control de la salud de los trabajadores, estableciendo que serán desempeñadas por personal sanitario con competencia técnica, formación y capacidad acreditada con arreglo a la normativa vigente y a lo establecido en los párrafos siguientes:

1. Los Servicios de Prevención que desarrollen funciones de vigilancia y control de la salud de los trabajadores, deberán contar con un médico especialista en Medicina del Trabajo o diplomado en Medicina de Empresa y un ATS/DUE de Empresa, sin perjuicio de la participación de otros profesionales sanitarios con competencia técnica, formación y capacidad acreditada.
2. En materia de vigilancia de la salud, la actividad sanitaria deberá abarcar, en las condiciones fijadas por el artículo 22 de la Ley 31/1995, de Prevención de Riesgos Laborales: 1º Una evaluación de la salud de los trabajadores inicial, después de la incorporación al trabajo o después de la asignación de tareas específicas con nuevos riesgos para la salud 2º Una evaluación de la salud de los trabajadores que reanuden el trabajo tras una ausencia prolongada por motivos de salud, con la finalidad de descubrir sus eventuales orígenes profesionales y recomendar una acción apropiada para proteger los trabajadores 3º Una vigilancia de la salud a intervalos periódicos.
3. La vigilancia de la salud estará sometida a protocolos específicos u otros medios existentes con respecto a los factores de riesgo a los que esté expuesto el trabajador. El Ministerio de Sanidad y Consumo y las

Comunidades Autónomas, oídas las sociedades científicas competentes, y de acuerdo con lo establecido en la Ley General de Sanidad en materia de participación de los agentes sociales, establecerán la periodicidad y contenidos específicos en cada caso. Los exámenes de salud incluirán, en todo caso, una historia clínico-laboral, en la que además de los datos de anamnesis, exploración clínica y control biológico y estudios complementarios en función de los riesgos inherentes al trabajo, se hará constar una descripción detallada del puesto de trabajo, el tiempo de permanencia en el mismo, los riesgos detectados en el análisis de las condiciones de trabajo y las medidas de prevención adoptadas. Deberá constar igualmente, en caso de disponerse de ello, una descripción de los anteriores puestos de trabajo, riesgos presentes en los mismos y tiempo de permanencia para cada uno de ellos.

4. El personal sanitario del Servicio de Prevención deberá conocer las enfermedades que se produzcan entre los trabajadores y las ausencias del trabajo por motivos de salud, a los solos efectos de poder identificar cualquier relación entre la causa de enfermedad o de ausencia y los riesgos para la salud que puedan presentarse en los lugares de trabajo.
5. En los supuestos en que la naturaleza de los riesgos inherentes al trabajo lo haga necesario, el derecho de los trabajadores a la vigilancia periódica de su estado de salud deberá ser prolongado más allá de la finalización de la relación laboral, a través del Sistema Nacional de Salud.
6. El personal sanitario del Servicio deberá analizar los resultados de la vigilancia de la salud de los trabajadores y de la evaluación de los riesgos, con criterios epidemiológicos y colaborará con el resto de los componentes del Servicio, a fin de investigar y analizar las posibles relaciones entre la exposición a los riesgos profesionales y los perjuicios para la salud y proponer medidas encaminadas a mejorar las condiciones y medio ambiente de trabajo.
7. El personal sanitario del Servicio de Prevención estudiará y valorará, especialmente, los riesgos que puedan afectar a las trabajadoras en situación de embarazo o parto reciente, a los menores y a los trabajadores especialmente sensibles a determinados riesgos, y propondrá las medidas preventivas adecuadas.
8. El personal sanitario del Servicio de Prevención deberá proporcionar los primeros auxilios y la atención de urgencia a los trabajadores víctimas de accidentes o alteraciones en el lugar de trabajo

El **Artículo 38** establece la colaboración con el Sistema Nacional de Salud:

1. De acuerdo con lo establecido en el artículo 10 de la Ley 31/95, de Prevención de Riesgos Laborales y artículo 21 de la Ley 14/1986, General de Sanidad, el Servicio de Prevención colaborará con los servicios de atención primaria de salud y de asistencia sanitaria especializada para el diagnóstico, tratamiento y rehabilitación de enfermedades relacionadas con el trabajo y con las Administraciones sanitarias competentes en la actividad de salud laboral que se planifique, siendo las unidades responsables de salud pública del Área de Salud, que define la Ley General de Sanidad, las competentes para la coordinación entre los Servicios de Prevención que actúen en esa Área y el sistema sanitario. Esta coordinación será desarrollada por las Comunidades Autónomas en el ámbito de sus competencias.
2. El Servicio de Prevención colaborará en las campañas sanitarias y epidemiológicas organizadas por las Administraciones Públicas competentes en materia sanitaria

El **Artículo 39** sobre Información Sanitaria, dice:

1. El Servicio de Prevención colaborará con las autoridades sanitarias para proveer el Sistema de Información Sanitaria en Salud Laboral. El conjunto mínimo de datos de dicho sistema de información será establecido por el Ministerio de Sanidad y Consumo, previo acuerdo con los órganos competentes de las Comunidades Autónomas, en el seno del Consejo Interterritorial del Sistema Nacional de Salud. Las Comunidades Autónomas en el ámbito de sus respectivas competencias, podrán desarrollar el citado sistema de información sanitaria.
2. El personal sanitario del Servicio de Prevención realizará la vigilancia epidemiológica, efectuando las acciones necesarias para el mantenimiento del Sistema de Información Sanitaria en Salud Laboral en su ámbito de actuación.
3. De efectuarse tratamiento automatizado de datos de salud o de otro tipo de datos personales, deberá hacerse conforme a la Ley Orgánica 3/2008, de 5 de diciembre.

La **Disposición adicional segunda** sobre integración en los Servicios de Prevención, establece:

De conformidad con lo dispuesto en el párrafo d) de la disposición derogatoria única de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, el personal perteneciente a los Servicios Médicos de Empresa en la fecha de entrada en vigor de dicha Ley, se integrará en los Servicios de Prevención de las correspondientes empresas, cuando éstos se constituyen, sin perjuicio de que continúen efectuando aquellas funciones que tuvieran atribuidas, distintas de las propias del Servicio de Prevención.

La **Disposición adicional tercera**, sobre mantenimiento de la actividad preventiva, establece:

1. La aplicación del presente Real Decreto no afectará a la continuación de la actividad sanitaria que se ha venido desarrollando en las empresas al amparo de las normas reguladoras de los Servicios Médicos de Empresa que se derogan y de sus disposiciones de aplicación y desarrollo, aunque dichas empresas no constituyen Servicios de Prevención.
2. Tampoco afectará la aplicación del presente Real Decreto al mantenimiento de la actividad preventiva desarrollada por los servicios de seguridad e higiene en el trabajo existentes en las empresas en la fecha de publicación de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, aun cuando no concurren las circunstancias previstas en el artículo 14 del mismo.

La **Disposición adicional octava**, sobre criterios de acreditación y autorización, dice:

La Comisión Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo conocerá los criterios adoptados por las Administraciones Laboral y Sanitaria en relación con la acreditación de las entidades especializadas para poder actuar como Servicios de Prevención y con la autorización de las personas físicas o jurídicas que quieran desarrollar la actividad de auditoría, con el fin de poder informar y formular propuestas dirigidas a una adecuada coordinación entre las Administraciones.

## **ORDEN TIN/2504/2010**

La Orden TIN/2504/2010, de 20 de septiembre, por la que se desarrolla el Real Decreto 39/1997, de 17 de enero, por el que se aprueba el Reglamento de los servicios de prevención, en lo referido a la acreditación de entidades especializadas como servicios de prevención, memoria de actividades preventivas y autorización para realizar la actividad de auditoría del sistema de prevención de las empresas.

A continuación se enumeran algunas de las disposiciones reglamentarias técnicas más importantes, si bien no constituyen un listado exhaustivo de las mismas:

**1. Real Decreto 485/1997, de 14 de Abril, (B.O.E. 23/IV/97) sobre disposiciones mínimas en materia de Señalización de Seguridad y Salud en el Trabajo**

Garantiza que en los lugares de trabajo exista una adecuada señalización de seguridad y salud siempre que los riesgos no puedan evitarse o limitarse suficientemente a través de medios técnicos de protección colectiva o de medidas, métodos o procedimientos de organización de trabajo.

**2. Real Decreto 486/1997, de 14 de Abril, (B.O.E. 23/IV/97) por el que se establecen disposiciones mínimas de Seguridad y Salud en los Lugares de Trabajo**

Establece criterios de carácter general que garanticen la seguridad y salud en los lugares de trabajo, de forma que de su utilización no se deriven riesgos para los trabajadores (estructuras, espacios y superficies, accesos, condiciones ambientales y servicios...)

**3. Real Decreto 487/1997, de 14 de Abril, (B.O.E. 23/IV/97) sobre disposiciones mínimas de Seguridad y Salud relativas a la Manipulación Manual de Cargas, que entrañe Riesgos, en particular Dorsolumbares, para los Trabajadores.**

Garantiza la protección frente a los riesgos derivados de las operaciones de transporte o sujeción de cargas por parte de uno o varios trabajadores (levantamiento, colocación, empuje, tracción o desplazamiento).

**4. Real Decreto 488/1997, de 14 de Abril, (B.O.E. 23/IV/97) sobre disposiciones mínimas de Seguridad y Salud relativas al trabajo con Equipos que incluyen Pantallas de Visualización**

Regula la protección frente a los riesgos derivados de la utilización de equipos provistos de pantallas de visualización de datos.

**5. Real Decreto 664/1997, de 12 de Mayo, (B.O.E. 24/V/97) sobre la protección de los trabajadores contra los riesgos relacionados con la exposición a Agentes Biológicos durante el trabajo**

Establece las disposiciones mínimas aplicables a las actividades en las que los trabajadores estén o puedan estar expuestos a agentes biológicos debido a la naturaleza de su tarea o puesto de trabajo.

**6. Real Decreto 665/1997, de 12 de Mayo, (B.O.E. 24/V/97) sobre la protección de los trabajadores contra los riesgos relacionados con la exposición a Agentes Cancerígenos durante el trabajo**

Establece las disposiciones mínimas aplicables a las actividades en las que los trabajadores estén o puedan estar expuestos a agentes cancerígenos por la naturaleza de su tarea o puesto de trabajo, sin perjuicio de aquellas disposiciones específicas relativas a los riesgos derivados de exposiciones a amianto, cloruro de vinilo, prohibición de determinados agentes cancerígenos, o protección sanitaria contra radiaciones ionizantes.

**7. Real Decreto 1215/1997, de 18 de julio por el que se establecen las disposiciones mínimas de Seguridad y Salud para la utilización por los trabajadores de los Equipos de Trabajo. BOE nº 188 07/08/1997**

Recoge las disposiciones mínimas de seguridad y salud para la utilización de los equipos de trabajo utilizados por los trabajadores (máquinas, aparatos, instrumentos o instalaciones utilizadas en el trabajo).

**8. Real Decreto 773/1997, de 30 de Mayo, (B.O.E. 12/VI/97) sobre disposiciones mínimas de seguridad y salud relativas a la utilización por los trabajadores de Equipos de Protección Individual**

Señala los requisitos mínimos de seguridad y salud para la elección, utilización por los trabajadores y mantenimiento de los equipos de protección individual, los riesgos con los que procede utilizarlos, su clasificación o sectores de actividad donde pueden ser necesarios.

### 1.1.3 Normas sectoriales

Los distintos sectores empresariales han motivado la generación de distintas normas, en función de los riesgos específicos que conllevan algunas de sus actividades.

Este tipo de normas tienen en cuenta los riesgos específicos que se derivan de ciertas tareas productivas, con el objeto de prevenir y controlar los riesgos asociados a cada una de estas tareas, así como las enfermedades y lesiones derivadas.

#### 1. Actividades con reglamentación sectorial específica

##### a) Actividades industriales, de almacenamiento y de investigación:

**Establecimientos en los que intervienen Sustancias Peligrosas:** aquellos en los que están presentes sustancias peligrosas en cantidades iguales o superiores a las especificadas en la columna 2 de las partes 1 y 2 del anexo 1 del Real Decreto 840/2015, de 21 de septiembre, y el Real Decreto 948/2005 de 29 de julio, que lo modifica por el que se aprueban medidas de control de los riesgos inherentes a los accidentes graves en los que intervienen sustancias peligrosas.

**Las actividades de almacenamiento de productos químicos** acogidas a las instrucciones Técnicas complementarias y en las cantidades siguientes:

ITC APQ-1, de capacidad mayor a 200 m<sup>3</sup>.

ITC APQ-2, de capacidad mayor a 1 t.

ITC APQ-3, de capacidad mayor a 4 t.

ITC APQ-4, de capacidad mayor a 3 t.

ITC APQ-5, de categoría 4 ó 5.

ITC APQ-6, de capacidad mayor a 500 m<sup>3</sup>.

ITC APQ-7, de capacidad mayor a 200 m<sup>3</sup>.

ITC APQ-8, de capacidad mayor a 200 t.

**Establecimientos en los que intervienen explosivos:** aquellos regulados en el Real Decreto 130/2017, de 24 de febrero, por el que se aprueba el Reglamento de explosivos.

**Actividades de Gestión de Residuos Peligrosos:** aquellas actividades de Recogida, Almacenamiento, Valorización o Eliminación de Residuos Peligrosos, de acuerdo con lo establecido en la Ley 22/2011, de 28 de julio, de residuos y suelos contaminados.

**Explotaciones e industrias relacionadas con la minería:** aquellas reguladas por el Real Decreto 863/1985, de 2 de abril, por el que se aprueba el Reglamento General de Normas Básicas de Seguridad Minera y por sus Instrucciones Técnicas Complementarias.

**Instalaciones de Utilización Confinada de Organismos Modificados Genéticamente:** las clasificadas como actividades de riesgo alto (tipo 4) en el Real Decreto 178/2004, de 30 de enero, por el que se aprueba el Reglamento General para el desarrollo y ejecución de la Ley 9/2003, de 25 de abril, por la que se establece el régimen jurídico de la utilización confinada, liberación voluntaria y comercialización de organismos modificados genéticamente

**Instalaciones para la Obtención, Transformación, Tratamiento, Almacenamiento y Distribución de Sustancias o Materias Biológicas Peligrosas:** las instalaciones que contengan agentes biológicos del grupo 4, determinados en el Real Decreto 664/1997, de 12 de mayo, sobre la protección de los trabajadores contra los riesgos relacionados con la exposición a agentes biológicos durante el trabajo.

## **b) Actividades de infraestructuras de transporte:**

### **Túneles**

R.D. 635/2006, de 26 de mayo, sobre requisitos mínimos de seguridad en los túneles de carreteras del Estado.

### **Puertos Comerciales**

Los puertos de interés general con uso comercial y sus usos complementarios o auxiliares definidos en el RDL 2/2011, de 5 de septiembre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley de Puertos del Eº y de la Marina Mercante.

### **Aeropuertos, aeródromos y demás instalaciones aeroportuarias**

Aquellos regulados por la Ley 21/2003, de 7 de julio, de Seguridad Aeroportuaria y por la normativa internacional (Normas y Recomendaciones de la Organización de la Aviación Civil Internacional –OACI) y nacional de la Dirección General de Aviación Civil aplicable.

### **c) Actividades e infraestructuras energéticas:**

#### **Instalaciones nucleares y radiactivas**

Las reguladas por el Real Decreto 1836/1999, de 3 de diciembre, por el que se aprueba el Reglamento sobre Instalaciones Nucleares y Radiactivas.

#### **Infraestructuras Hidráulicas (presas y embalses)**

Las clasificadas como categorías A y B en la Orden, de 12 de marzo de 1996, por la que se aprueba el Reglamento Técnico sobre Seguridad de Presas y Embalses, así como en la Resolución, de 31 de enero de 1995, por la que se dispone la publicación del Acuerdo del Consejo de Ministros por el que se aprueba la Directriz Básica de Planificación de Protección Civil ante el riesgo de Inundaciones.

### **d) Actividades de espectáculos públicos y recreativos**

**Lugares, recintos e instalaciones** en las que se celebren los eventos regulados por la normativa vigente en materia de Espectáculos Públicos y Actividades Recreativas, siempre que cumplan con las siguientes características:

#### **En espacios cerrados:**

- **Edificios cerrados:** Con capacidad o aforo igual o superior a 2000 personas, o con una altura de evacuación igual o superior a 28 m.
- **Instalaciones cerradas desmontables o de temporada:** con capacidad o aforo igual o superior a 2.500 personas.
- **Al aire libre:** En general, aquellas con una capacidad o aforo igual o superior a 20.000 personas.

### **e) Otras actividades reguladas por normativa sectorial de autoprotección**

Aquellas otras actividades desarrolladas en centros, establecimientos, espacios, instalaciones o dependencias o medios análogos sobre los que una normativa sectorial específica establezca obligaciones de autoprotección en los términos definidos en esta Norma Básica de Autoprotección.

## **2. Actividades sin reglamentación sectorial específica**

### **a) Actividades industriales y de almacenamiento:**

- **Aquellas con una carga de fuego** ponderada y corregida igual o superior a 3.200 Mcal/m<sup>2</sup> o 13.600 MJ/m<sup>2</sup>, (riesgo intrínseco alto 8, según la tabla 1.3 del Anexo I del Real Decreto 2267/2004, de 3 de diciembre, por el que aprueba el Reglamento de seguridad contra incendios en los establecimientos industriales) o aquellas en las que estén presentes sustancias peligrosas en cantidades iguales o superiores al 60% de las especificadas en la columna 2 de las partes 1 y 2 del anexo 1 del Real Decreto 1254/1999, de 16 de julio, modificado por el R.D. 948/2005, de 29 de julio, por el que se aprueban medidas de control de los riesgos inherentes a los accidentes graves en los que intervienen sustancias peligrosas
- **Instalaciones frigoríficas** con líquidos refrigerantes del segundo y tercer grupo cuando superen las cantidades totales empleadas en 3 t.
- **Establecimientos con instalaciones** acogidas a las ITC IP02, IP03 e IP-04 con más de 500 m<sup>3</sup>.

### **b) Actividades e infraestructuras de transporte:**

- **Estaciones e Intercambiadores de Transporte Terrestre:** aquellos con una ocupación igual o superior a 1.500 personas.
- **Líneas ferroviarias** metropolitanas.
- **Túneles ferroviarios** de longitud igual o superior a 1.000 m.
- **Autopistas de peaje.**

- **Áreas de estacionamiento** para el transporte de Mercancías Peligrosas por carretera y ferrocarril.
- Puertos comerciales.

**c) Actividades e infraestructuras energéticas:**

- **Centros o Instalaciones destinados a la Producción de Energía Eléctrica:** los de potencia nominal igual o superior a 300 MW.
- **Instalaciones de generación y transformación de energía eléctrica en alta tensión.**

**d) Actividades sanitarias:**

- **Establecimientos de usos sanitarios** en los que se prestan cuidados médicos en régimen de hospitalización y/o tratamiento intensivo o quirúrgico, con una disponibilidad igual o superior a 200 camas
- **Cualquier otro establecimiento de uso sanitario** que disponga de una altura de evacuación igual o superior a 28 m, o de una ocupación igual o superior a 2.000 personas.

**e) Actividades docentes:**

- **Establecimientos de uso docente especialmente destinados** a personas discapacitadas físicas o psíquicas o a otras personas que no puedan realizar una evacuación por sus propios medios.
- **Cualquier otro establecimiento de uso docente siempre que** disponga una altura de evacuación igual o superior a 28 m, o de una ocupación igual o superior a 2.000 personas.

**f) Actividades residenciales públicas:**

- **Establecimientos de uso residencial público:** Aquellos en los que se desarrollan actividades de residencia o centros de día destinados a ancianos, discapacitados físicos o psíquicos, o aquellos en los que habitualmente existan ocupantes que no puedan realizar una evacuación por sus propios medios y que afecte a 100 o más personas
- **Cualquier otro establecimiento de uso residencial público siempre** que disponga una altura de evacuación igual o superior a 28 m, o de una ocupación igual o superior a 2.000 personas.

**g) Otras actividades:**

Aquellas otras actividades desarrolladas en centros, establecimientos, espacios, instalaciones o dependencias o medios análogos que reúnan alguna de las siguientes características:

- **Todos aquellos edificios que alberguen actividades** comerciales, administrativas, de prestación de servicios, o de cualquier otro tipo, siempre que la altura de evacuación del edificio sea igual o superior a 28 m, o bien dispongan de una ocupación igual o superior a 2.000 personas.
- **Instalaciones cerradas desmontables o de temporada** con capacidad igual o superior a 2.500 personas.
- **Instalaciones de camping con capacidad** igual o superior a 2.000 personas.
- **Todas aquellas actividades desarrolladas al aire libre** con un número de asistentes previsto igual o superior a 20.000 personas.

## 1.2 Organización de la prevención

Todas las empresas, incluidas las Administraciones Públicas, deben contar con un sistema de organización de la prevención de riesgos laborales.

En función del número de trabajadores y trabajadoras de la empresa, y las actividades laborales que desarrollen, hay distintos modelos de organización de recursos para el desarrollo de la actividad preventiva. Las modalidades son:

- a) El empresario asume personalmente la actividad preventiva
- b) Designación de uno o varios trabajadores de la empresa
- c) Constitución de un servicio de prevención propio.
- d) Contratación de un servicio de prevención ajeno.

### **Empresas de menos de 10 trabajadores. El empresario asume personalmente la actividad preventiva.**

El empresario deberá desarrollar de forma habitual su actividad en el centro de trabajo y deberá tener la capacidad necesaria, en función de los riesgos a que estén expuestos los trabajadores y trabajadoras de su empresa y la peligrosidad de las actividades, (las actividades de la empresa no deben estar incluidas en el anexo I de los trabajadores, así como aquellas otras actividades preventivas no asumidas personalmente por el empresario, deberán cubrirse mediante el recurso a alguna de las restantes modalidades de organización preventiva previstas.

### **Empresas de menos de 250 trabajadores. El empresario designa trabajadores.**

El empresario puede designar a uno o varios trabajadores para ocuparse de la actividad preventiva en la empresa. Las actividades preventivas para cuya realización no resulte suficiente la designación de uno o varios trabajadores deberán ser desarrolladas a través de uno o más servicios de prevención propios o ajenos.

Para el desarrollo de la actividad preventiva, los trabajadores designados deberán tener la capacidad correspondiente a las funciones a desempeñar.

**Empresas de entre 250 y 500 o más trabajadores. Constitución de servicio de prevención propio.**

Se entiende como servicio de prevención el conjunto de medios humanos y materiales necesarios para realizar las actividades preventivas a fin de garantizar la adecuada protección de la seguridad y la salud de los trabajadores/as, asesorando y asistiendo para ello al empresario, a los trabajadores y a sus representantes y a los órganos de representación especializados.

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

Los servicios de prevención proporcionan a la empresa el asesoramiento y apoyo necesario en función de los tipos de riesgo en ella existentes y en lo referente a:

- El diseño, implantación y aplicación de un plan de prevención de riesgos laborales que permita la integración de la prevención en la empresa.
- La evaluación de los factores de riesgo que puedan afectar a la seguridad y 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 vigilancia de la salud de los trabajadores en relación con los riesgos derivados del trabajo.

Los servicios de prevención tienen carácter interdisciplinario. Deben disponer, como mínimo, de dos especialidades o disciplinas preventivas, desarrolladas por expertos con la capacitación requerida para las funciones a desempeñar. Dichos expertos deben actuar de forma coordinada, en particular en relación con las funciones relativas al diseño preventivo de los puestos de trabajo, la identificación y evaluación de los riesgos, los planes de prevención y los planes de formación de los trabajadores.

### **Servicio de prevención ajeno**

Se trata de una empresa externa que el empresario contrata para realizar las tareas preventivas que no han podido ser asumidas por ninguna de las modalidades preventivas anteriores.

### **Recursos preventivos**

Hay situaciones o tareas en las empresas que por su especial peligrosidad necesitan ser vigiladas mientras se llevan a cabo para evitar daño a la seguridad y salud de los trabajadores/as.

Las personas que realizan esta tarea se denominan recursos preventivos.

Se consideran recursos preventivos:

- Uno o varios trabajadores designados de la empresa (que no tienen por qué ser los mismos que los designados para realizar las actividades preventivas).
- Uno o varios miembros del servicio de prevención propio de la empresa.
- Uno o varios miembros del o los servicios de prevención ajenos concertados por la empresa.

La actividad preventiva de una empresa no puede quedar reducida al servicio de prevención, de poco serviría. La actuación de los servicios de prevención es condición necesaria, aunque no suficiente. Juegan un papel importante de la integración en cuanto que actúan como asesores del empresario y de los trabajadores, en especial, para promover, apoyar y valorar la integración de la prevención en el sistema de gestión de la empresa. Asesoran a la empresa en el diseño, implantación y aplicación del plan de prevención.

La obligación de integrar la prevención recae en el empresario. Al diseñar el sistema de gestión de la empresa debe asignar funciones preventivas a sus directivos y mandos.

Integrar la prevención significa incorporar funciones preventivas, tanto al conjunto de las actividades como a todos sus niveles jerárquicos.

Respecto de las actividades, debe proyectarse en los procesos técnicos, en la organización del trabajo y en las condiciones en que éste se preste. Respecto a la integración en todos los niveles jerárquicos de la empresa, implica la atribución a todos ellos, y la asunción por éstos, de la obligación de incluir la prevención de riesgos en cualquier actividad que realicen u ordenen y en todas las decisiones que adopten.

La prevención se integra a través de la implantación y aplicación de un plan de prevención de riesgos laborales.

### **El Plan de Prevención**

El Plan de prevención de riesgos laborales es la herramienta a través de la cual se integra la actividad preventiva de la empresa en su sistema general de gestión y se establece su política de prevención de riesgos laborales.

El Plan de prevención de riesgos laborales debe ser aprobado por la dirección de la empresa, asumido por toda su estructura organizativa, en particular por todos sus niveles jerárquicos, y conocido por todos sus trabajadores.

El Plan de prevención de riesgos laborales habrá de reflejarse en un documento que se conservará a disposición de la autoridad laboral, de las autoridades sanitarias y de los representantes de los trabajadores, e incluirá, con la amplitud adecuada a la dimensión y características de la empresa, los siguientes elementos:

- a) La identificación de la empresa, de su actividad productiva, el número y características de los centros de trabajo y el número de trabajadores y sus características con relevancia en la prevención de riesgos laborales.
- b) La estructura organizativa de la empresa, identificando las funciones y responsabilidades que asume cada uno de sus niveles jerárquicos y los respectivos cauces de comunicación entre ellos, en relación con la prevención de riesgos laborales.
- c) La organización de la producción en cuanto a la identificación de los distintos procesos técnicos y las prácticas y los procedimientos organizativos existentes en la empresa, en relación con la prevención de riesgos laborales.

d) La organización de la prevención en la empresa, indicando la modalidad preventiva elegida y los órganos de representación existentes.

e) La política, los objetivos y metas que en materia preventiva pretende alcanzar la empresa, así como los recursos humanos, técnicos, materiales y económicos de los que va a disponer al efecto.

Los instrumentos esenciales para la gestión y aplicación del Plan de prevención de riesgos laborales son la evaluación de riesgos laborales y la planificación de la actividad preventiva.

## **1.3 Obligaciones en la prevención de riesgos**

### **1.3.1 Empresario**

La normativa de prevención de riesgos laborales establece que el empresario tiene el deber de proteger a los trabajadores frente a los riesgos producidos en el entorno de trabajo; así como llevar a cabo la prevención, mediante la adopción de las medidas que sean necesarias.

A continuación se detallan las áreas de actuación preventiva más relevantes:

- El empresario tiene el deber de proteger a los trabajadores frente a los riesgos laborales.
- Incorporar la prevención a todos los niveles jerárquicos, definiendo su responsabilidad.
- Planificar la producción, integrando la prevención.
- Constituir una organización y dotarla de medios para llevar a cabo las actividades preventivas.
- Llevar a cabo un plan de prevención, en función de las características de la empresa y de la evaluación de riesgos realizada. Desarrollar un seguimiento permanente de la actividad preventiva, con el fin de perfeccionar de manera continua las actividades de identificación, evaluación y control de riesgos.

- Garantizar la vigilancia médica periódica en función del riesgo laboral.
- Consultar y dar participación a los trabajadores, en todo lo que tenga relación con la salud laboral de los mismos.
- Informar y formar a los trabajadores en los riesgos generales y específicos existentes en la empresa, así como en la prevención de los mismos.
- En función de las características de la empresa, adoptar un plan de emergencia y primeros auxilios.
- Elaborar y conservar a disposición de la autoridad laboral, la documentación que indica la ley.
- En caso de riesgo grave e inminente, adoptar las medidas necesarias para que los trabajadores puedan interrumpir su actividad y abandonar, si fuera necesario, el lugar de trabajo.
- Coordinación de actividades empresariales.

### **1.3.2 Trabajador**

Según el artículo 29 de la Ley 31/95 de Prevención de Riesgos Laborales corresponde a cada trabajador la obligación de velar, según sus posibilidades y mediante el cumplimiento de las medidas de prevención que en cada caso sean adoptadas, por su propia seguridad y salud en el trabajo y por la de aquellas otras personas a las que pueda afectar su actividad profesional, a causa de sus actos y omisiones en el trabajo, de conformidad con su formación y las instrucciones del empresario.

Los trabajadores deberán, en particular:

- Cooperar con el empresario para garantizar unas condiciones de trabajo seguras.
- Cumplir con las órdenes e instrucciones relativas a la prevención y protección de riesgos.
- Informar de inmediato sobre las situaciones que, a su juicio, entrañen riesgos para la seguridad y salud de los trabajadores.

- Utilizar correctamente las herramientas y medios con los que desarrollen su actividad, los medios y equipos de protección personal, así como los dispositivos de seguridad existentes o que se instalen, relacionados con su actividad o en los lugares de trabajo en los que desarrolle la misma.
- Comunicar al empresario las situaciones de salud incompatibles con su trabajo.

El incumplimiento por parte de los trabajadores de estas obligaciones en materia de seguridad y salud en el trabajo, se considerará como incumplimiento laboral, regulado en el artículo 58.1 del Estatuto de los Trabajadores.

## 1.4 Responsabilidad legal

El incumplimiento de la normativa de Prevención de Riesgos Laborales, aún sin resultado lesivo para el trabajador, puede originar de forma alternativa o acumulativa, según el caso, el nacimiento de tres clases de responsabilidades: Administrativa, Penal y Civil. A continuación describimos cada una de ellas.

### 1.4.1 Civil

La responsabilidad civil tiene su fundamento en la previsión del **artículo 1902 del Código Civil**: *“El que por acción u omisión causa daño a otro, interviniendo culpa o negligencia, está obligado a reparar el daño causado”*.

Asimismo, en virtud de los **artículos 1093 del mismo Código Civil y 120 del Código Penal**, el empresario responderá de los daños causados por sus empleados, siempre que se produjeran en el desempeño de sus funciones.

A su vez, el sujeto perjudicado podrá ser una persona física o jurídica (por ejemplo, la paralización de una obra por un incumplimiento de la empresa contratista).

Como se intuye, la actuación en PRL será susceptible de generar múltiples situaciones de reclamación civil.

A diferencia de la responsabilidad administrativa, donde podemos encontrar una Acta de Infracción por incumplimiento de la normativa sin que se haya producido un accidente (por ejemplo por falta de formación preventiva a un trabajador no accidentado), y del delito contra la seguridad de los trabajadores, que es apreciable por la creación del riesgo grave para la vida e integridad de los trabajadores, aún sin que se produzcan lesiones; la responsabilidad civil sí exige el acontecimiento de un daño que deberá ser reparado económicamente.

Para hacer frente a las posibles indemnizaciones, será importante que las empresas (incluyendo los Servicios de Prevención Ajenos) dispongan de una póliza de responsabilidad civil que cubra los daños que puedan derivarse de la actuación de sus empleados.

### **Tipos de responsabilidad civil**

Cuando se habla de responsabilidad civil suele distinguirse entre **contractual, extracontractual o derivada de delito**.

Para que entre en juego la responsabilidad civil no se exige que exista un vínculo contractual entre el causante del daño y el perjudicado.

En materia de PRL, lo más frecuente será que exista un vínculo laboral (trabajador accidentado que demanda al empresario) o mercantil (empresa subcontratada o trabajador autónomo que demanda a la contratista), pero pueden darse otras situaciones, como el accidente del familiar de un trabajador que acude al centro de trabajo recoger a su pariente, o el accidente sufrido por un peatón por la caída de un muro de obra, etc.

La responsabilidad civil puede ir acompañada o no de la comisión de un delito:

- Si se aprecia la existencia de un delito o falta, se celebrará un juicio penal, y el autor deberá hacer frente a la posible condena penal, y al resarcimiento de los daños causados al perjudicado (que serán atribuidos a la empresa para la cual trabaja, si se produjeron en el cumplimiento de sus funciones).
- Si no se aprecia la comisión de un delito o falta, el caso quedará limitado al ámbito civil (con sobreseimiento de la causa penal, si ésta se hubiera iniciado) y el Juez limitará su laudo al quantum indemnizatorio.

### 1.4.2 Penal

Por llamativo que nos resulte a día de hoy, hasta la **Ley Orgánica 8/1983** no existía en nuestro ordenamiento criminal ninguna disposición penal específicamente atinente a los delitos contra la seguridad de los trabajadores; como decimos, fue en 1.983 cuando se introdujo en el Código Penal de 1.973 la primera disposición sobre la materia (el artículo 348 bis-a), evolucionando desde entonces hasta la regulación actual, que se contiene en los siguientes preceptos del vigente Código Penal de 1.995:

**Artículo 316:** *“Los que con infracción de las normas de prevención de riesgos laborales y estando legalmente obligados, no faciliten los medios necesarios para que los trabajadores desempeñen su actividad con las medidas de seguridad e higiene adecuadas, de forma que pongan así en peligro grave su vida, salud o integridad física, serán castigados con las penas de prisión de seis meses a tres años y multa de seis a doce meses.”*

**Artículo 317:** *“Cuando el delito a que se refiere el artículo anterior se cometa por imprudencia grave, será castigado con la pena inferior en grado.”*

**Artículo 318:** *“Cuando los hechos previstos en los artículos de este título se atribuyeran a personas jurídicas, se impondrá la pena señalada a los administradores o encargados del servicio que hayan sido responsables de los mismos y a quienes, conociéndolos y pudiendo remediarlo, no hubieran adoptado medidas para ello. En estos supuestos la autoridad judicial podrá decretar, además, alguna o algunas de las medidas previstas en el artículo 129 de este Código.”*

Se protege en estos supuestos la seguridad en el trabajo, definida jurisprudencialmente como *“la ausencia de riesgos para la vida y la salud del trabajador dimanantes de las condiciones materiales de prestación del trabajo”*, y dicha protección se realiza tanto frente a incumplimientos dolosos (artículo 316) como culposos (artículo 317).

Por su parte, la previsión final del artículo 318 determina específicamente la responsabilidad de administradores o encargados del servicio de la empresa en la que se produzca la irregularidad, en línea con lo previsto en los **artículos 28 y 31 del Código Penal** con carácter general para otros delitos cometidos en sede corporativa.