

RESUMEN DE LA LEY DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES



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 1488/1998, de 10 de julio, de adaptación de la legislación de prevención de riesgos laborales a la Administración General del Estado).



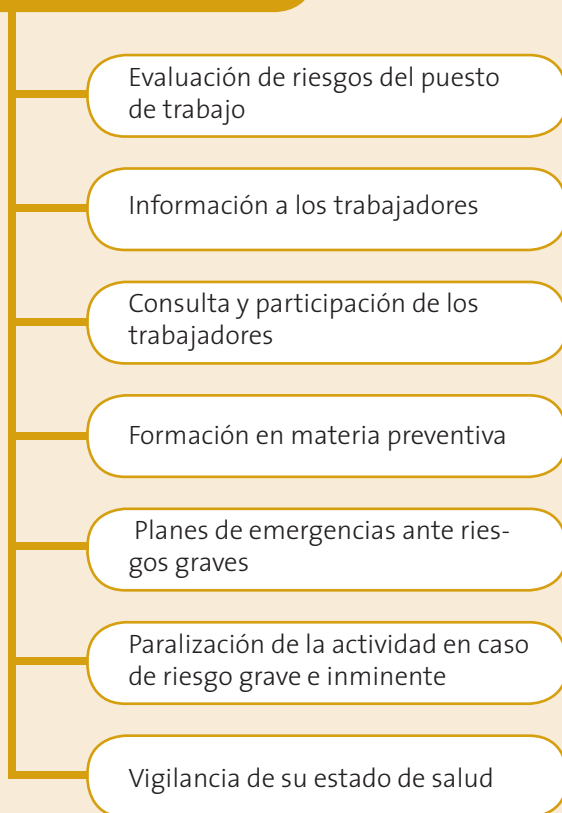
DERECHO A LA PROTECCIÓN FRENTE A LOS RIESGOS LABORALES

Los trabajadores tienen derecho a una protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo.

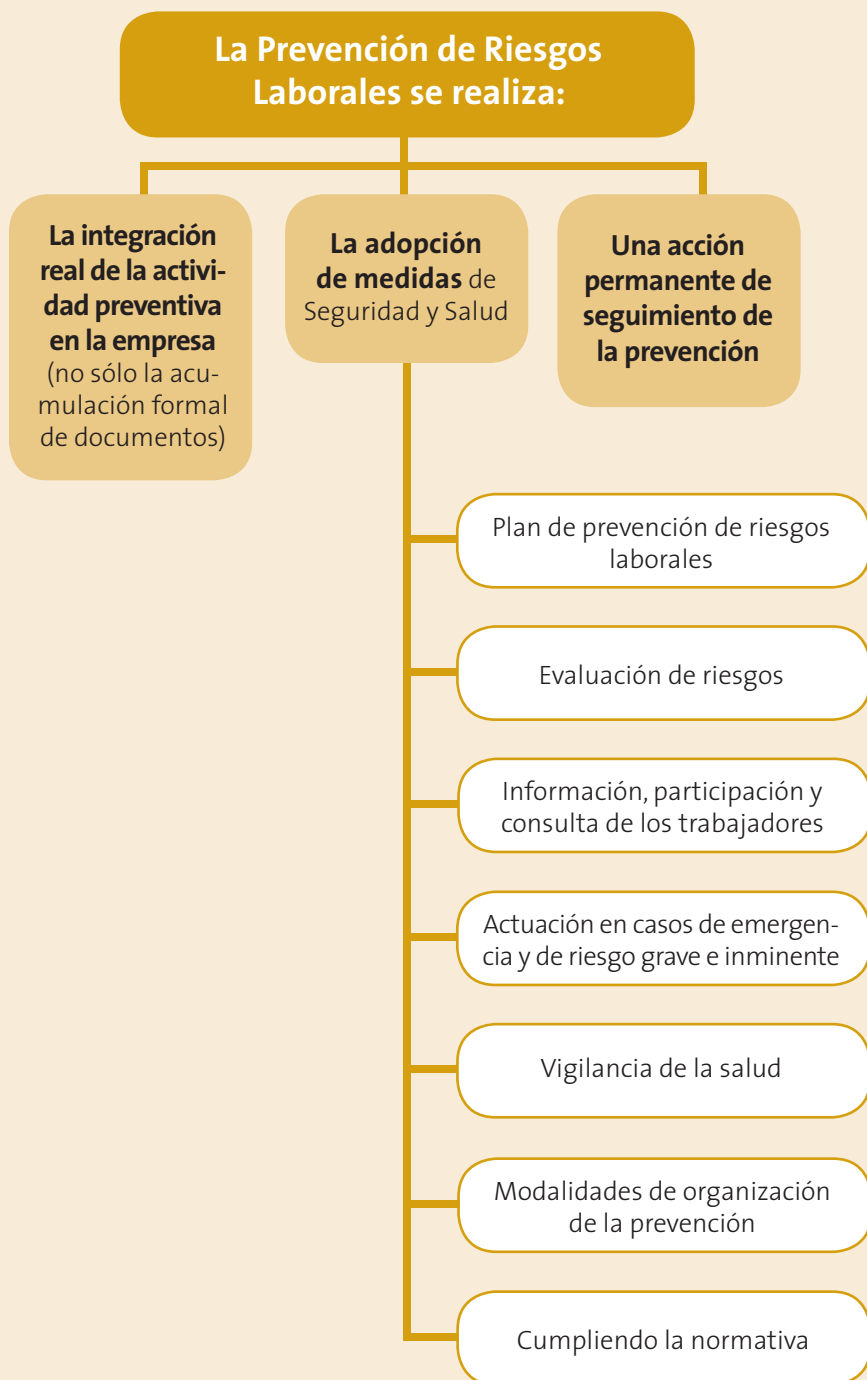
Este citado derecho supone la existencia de un correlativo deber:

- **Del empresario.** En la protección de los trabajadores frente a los riesgos laborales de los empleados a su cargo.
- Este deber de protección constituye, igualmente, una obligación de las **Administraciones Públicas** respecto del personal a su servicio.

Derechos de los trabajadores en materia de prevención:



¿CÓMO SE REALIZA LA PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES?



PLAN DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES

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.
- 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, y la Administración Pública respecto del personal a su servicio, deberán 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:

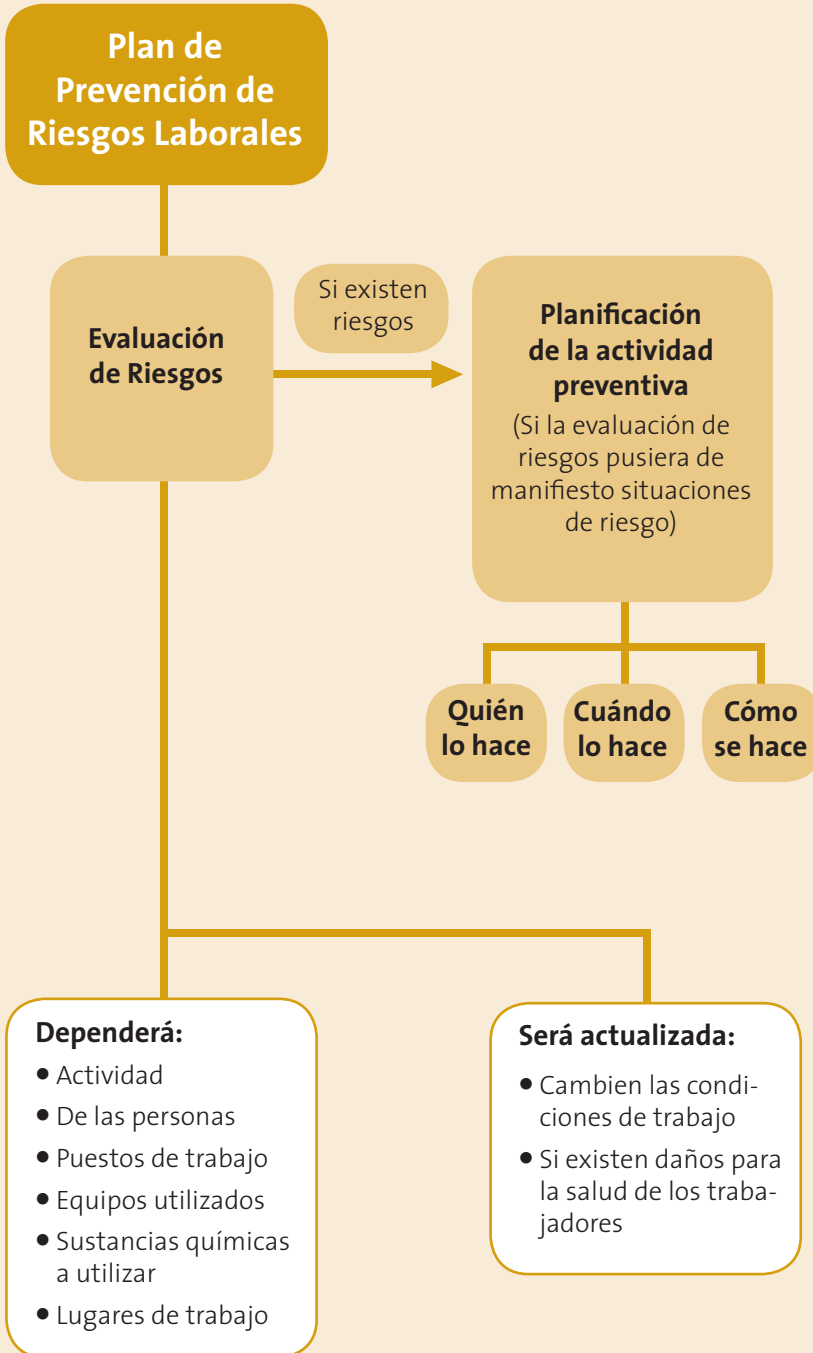
- Cuando cambien las condiciones de trabajo, por ejemplo al cambiar de puesto de trabajo, de equipos de trabajo o de sustancias químicas.
- Se revisará la evaluación, para un puesto de trabajo, cuando se produzcan daños para la salud en el mismo.

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).

CUADRO RESUMEN



MODALIDADES 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 (no aplicable para el caso de las Administraciones Públicas).**
- 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.

- En empresas de menos de seis trabajadores y baja peligrosidad.
- 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 el recurso a alguna de las restantes.
- No será aplicable en el caso de Administraciones Públicas.

2. Designación de trabajadores.

El empresario, y la Administración Pública respecto del personal a su servicio, podrán designar a uno o varios trabajadores para ocuparse de la actividad preventiva en la empresa:

- Si estos tienen 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, y la Administración Pública respecto del personal a su servicio, deberán constituir un servicio de prevención propio cuando concorra alguno de los siguientes supuestos:

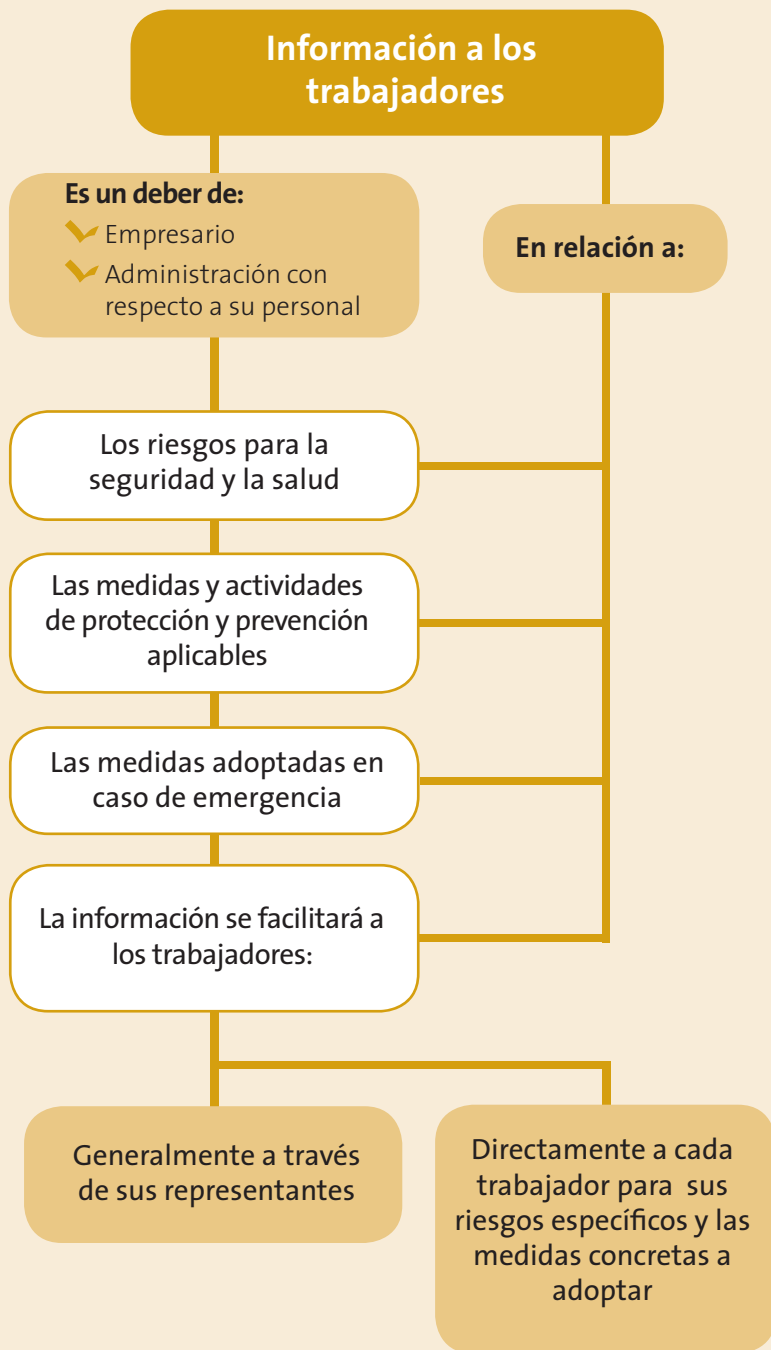
- Que se trate de empresas que cuenten con más de 500 trabajadores.
- En Departamentos ministeriales y Organismos públicos que cuenten en una provincia con centros de trabajo con más de 500 empleados públicos.
- Se podrá formar un servicio de prevención propio para más de una provincia en los Departamentos ministeriales y Organismos públicos, cuando cuenten, en el conjunto de ellas, con más de 500 empleados públicos.
- En casos de empresas con menos de 500 trabajadores pero de especial peligrosidad (no es el caso de centros docentes).

4. Servicio de prevención ajenos.

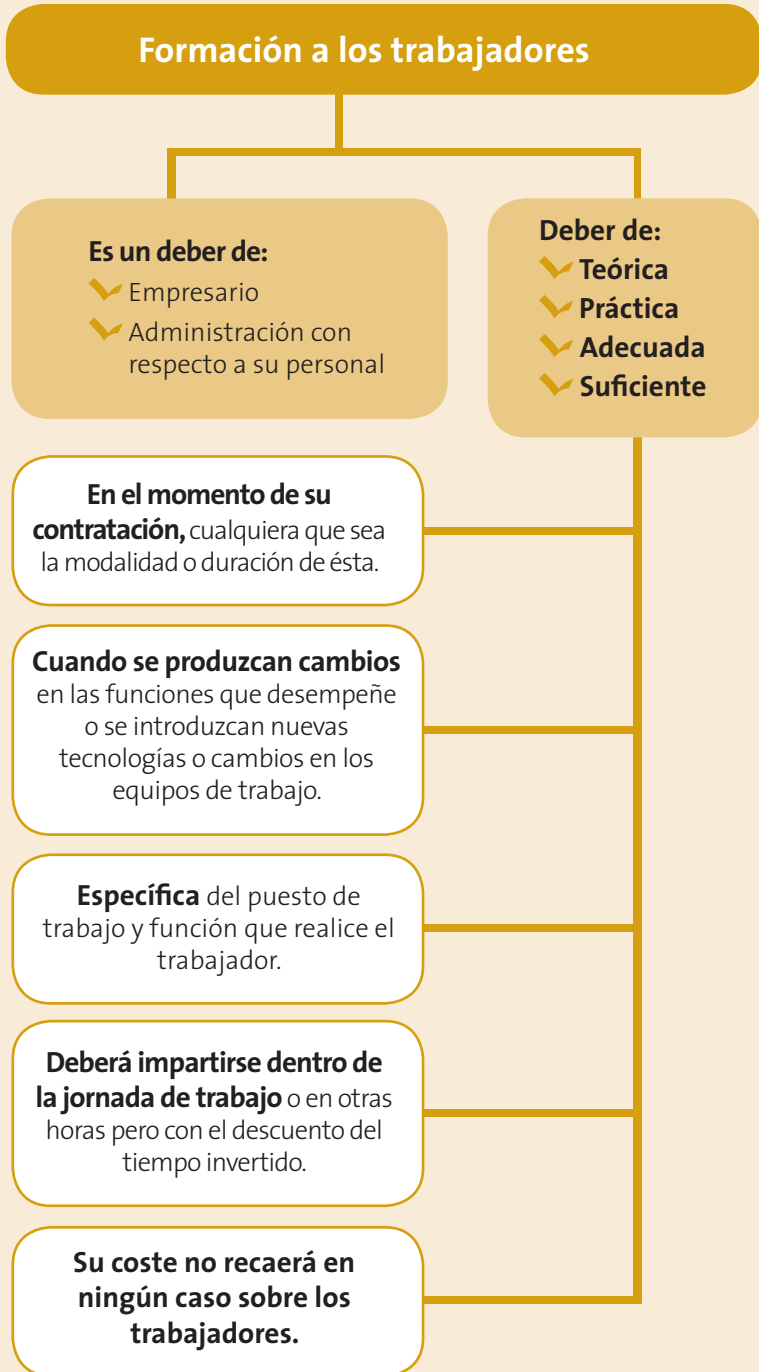
El empresario, y la Administración Pública respecto del personal a su servicio, deberán recurrir a uno o varios servicios de prevención ajenos, que colaborarán entre sí cuando sea necesario, cuando concorra alguna de las siguientes circunstancias:

- 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.

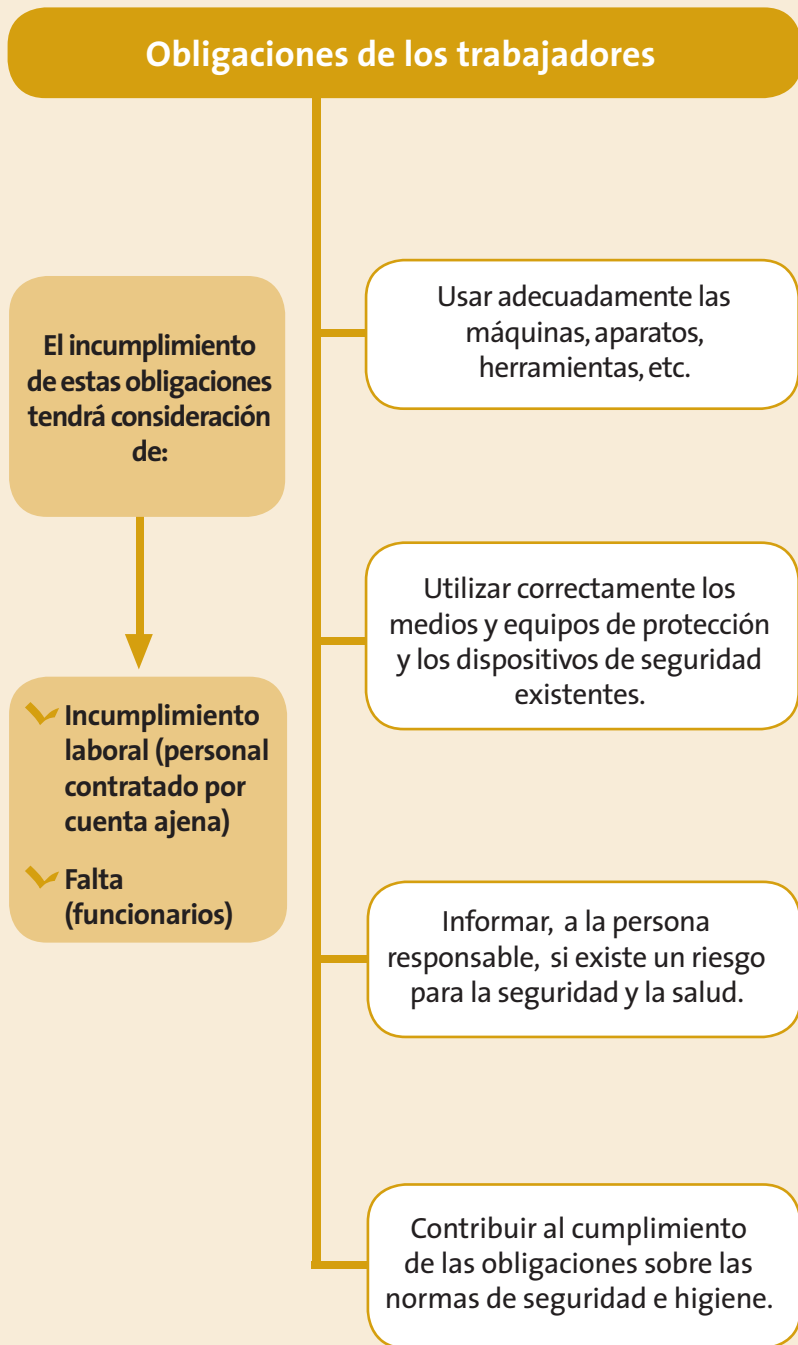
INFORMACIÓN A LOS TRABAJADORES



FORMACIÓN DE LOS TRABAJADORES EN MATERIA PREVENTIVA



OBLIGACIÓN DE LOS TRABAJADORES



RIESGO GRAVE E INMINENTE PARA LA SALUD

Cuando los trabajadores estén o puedan estar expuestos a un riesgo grave e inminente con ocasión de su trabajo, el empresario, y la Administración respecto del personal a su servicio, estarán obligados 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

Vigilancia de la salud

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

Consulta y participación de los trabajadores

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

Delegados de Personal

Comités de Empresa

Juntas de Personal

COMPETENCIAS Y FACULTADES DE 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:

- 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, o la Administración Pública respecto a su personal, deberán 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 Comité de Seguridad y Salud es 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, en el caso de colegios privados y concertados.
- En la Administración educativa, para el caso de los centros docentes de carácter Público.

El Comité estará formado:

- **En centros concertados y privados:** 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.
- **En centros públicos:** por los Delegados de Prevención, de una parte, y por representantes de la Administración 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, o representantes de la Administración.

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, o a la Administración, la mejora de las condiciones o la corrección de las deficiencias existentes.

INSPECCIÓN DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL

La LPRL, 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.

Para los incumplimientos en materia de prevención de riesgos laborales en el caso de centros públicos docentes, al igual que en el resto de las distintas Administraciones Públicas, existe un procedimiento administrativo de actuación por parte de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, recogido en el RD 707/2002. No obstante, algunas veces, la imposición de medidas correctoras resultan de difícil aplicación, al ser las distintas Administraciones juez y parte en estos supuestos.

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

Edita: FETE-UGT
Secretaría de Formación Sindical y Acción Cultural
(Gabinete de Salud Laboral)

Dirección y coordinación técnica: Fernando Álvarez Senent

ISBN: 84-95038-25-0

Depósito Legal: xxxxxxxxxxxx