









































especialidades preventivas, como apuntan en la Confederación Canaria de Empresarios<sup>5</sup> (2012) y el sitio web de Prevención de Riesgos Laborales<sup>6</sup> (2018), diferenciando entre las siguientes:

- Seguridad en el trabajo.
- Higiene Industrial.
- Medicina del trabajo.
- Ergonomía y Psicología aplicada.

A continuación, para entender en qué consiste cada una de ellas las explicaremos de manera separada:

### **Seguridad en el trabajo:**

Se trata de la  
desarrolla el  
mediante me  
casos en que  
no se pudie  
consecuencia



**Biblioteca**  
UNIVERSITAS Miguel Hernández

en el que se  
ir accidentes,  
e todo en los  
os en los que  
lisminuir las

Se han de establecer normas y técnicas para conseguir establecer las mejores condiciones para que los trabajadores ejerzan sus labores con el mínimo riesgo posible. En esencia, el mayor número de muertes por accidente de trabajo son por causas del tráfico, caídas desde altura, impactos físicos, contactos eléctricos y en particular no usar las medidas de seguridad adecuadas.

El factor humano es el principal causante de los accidentes de trabajo. Por tanto, es importante formar e informar de manera adecuada a todos los trabajadores para prevenir estos accidentes en su mayor grado. Los encargados de la prevención en la empresa deben identificar, evaluar y controlar los riesgos inherentes a cada puesto de trabajo y siempre fomentar la formación que permita evitarlos y prevenirlos.

<sup>5</sup> <http://www.ccelpa.org/especialidades-preventivas/> Consultado el 12/11/2018

<sup>6</sup> <https://prevencion-riesgoslaborales.com/especialidades-prl/> Consultado el 12/11/2018

Por otro lado, para la consideración de un accidente y que por tanto se estudie desde la especialidad preventiva de Seguridad en el trabajo, sus consecuencias tienen que producirse de manera inminente, ya que si los efectos son a largo plazo tendrá la consideración de enfermedad profesional y será estudiada dentro de la especialidad preventiva de Higiene Industrial. Un ejemplo muy claro sería el de la exposición a radiaciones ionizantes, que en principio serían responsables de enfermedades profesionales pero que en los casos en los que causen una muerte rápida por una exposición a radiación demasiado alta serán consideradas como si hubiera sido un accidente de trabajo.

### **Higiene industrial:**

La finalidad de la Higiene Industrial es optimizar mediante diferentes técnicas las condiciones ambientales en el lugar de trabajo para así reducir el riesgo de contraer una enfermedad profesional. La definición podría ser: “la ciencia dedicada al reconocimiento, evaluación y control de aquellos factores ambientales que surgen en un lugar de trabajo, y que pueden causar molestias, daño a la salud o notable discomfort e ineficacia a los trabajadores”. Esos factores ambientales al mismo tiempo pueden darse en forma de contaminantes químicos, agentes físicos o agentes biológicos.

Es importante que cualquier empresa haga revisiones de forma periódica para garantizar que no existen contaminantes en el ambiente de trabajo. Mediante la evaluación, análisis y mejora de las condiciones ambientales se consigue un lugar de trabajo exento de agentes peligrosos para la salud de los empleados reduciendo así el riesgo de contraer cualquier enfermedad profesional. Estas revisiones serán realizadas siempre por personal especializado ya sea dentro de la propia empresa o por el servicio de prevención contratado mediante muestras que serán enviadas posteriormente a un laboratorio especializado que podrá asegurar o no si existen niveles peligrosos de agentes contaminantes en el lugar de trabajo valorando dichas muestras.

### **Medicina en el trabajo:**

Según la definición que nos da la Organización Mundial de la Salud: “La medicina del trabajo es la especialidad médica que, actuando aislada o comunitariamente, estudia los

medios preventivos para conseguir el más alto grado de bienestar físico, psíquico y social de los trabajadores en relación con la capacidad de estos, con las características y riesgos de su trabajo, el ámbito laboral y la influencia de este en su entorno, así como promueve los medios para el diagnóstico, tratamiento, adaptación, rehabilitación, y calificación de la patología producida o condicionada por el trabajo.”

Básicamente, el ámbito de ocupación de la medicina del trabajo es la prevención de los accidentes en el trabajo y las enfermedades profesionales. Para llevarlo a cabo se debe estudiar a cada trabajador de forma individualizada determinando que las condiciones de trabajo tanto físicas, psíquicas y de salud de adecuan a los requisitos del puesto de trabajo, evaluando si dichas condiciones afectan o no a la salud del trabajador o si ha tenido un accidente laboral y determinando el tratamiento que corresponda.

Por otro lado, la obligación de que se garantice la vigilancia periódica de la salud de los trabajadores según los riesgos relacionados con su trabajo recae sobre el empresario. El consentimiento del trabajador será requisito indispensable para que la vigilancia de la salud se pueda realizar. El requisito de la voluntariedad del trabajador no será necesario en los casos “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”, siempre y cuando se realice un informe de carácter previo por parte de los representantes de los trabajadores”.

En resumen, la medicina del trabajo analiza las particularidades de los riesgos que se puedan presentar en el ámbito laboral garantizando el “diagnóstico, tratamiento, adaptación, rehabilitación y calificación de la patología producida o condicionada por el trabajo”.

## **Ergonomía y Psicología Aplicada:**

La Asociación Internacional de Ergonomía define la Ergonomía como “el conjunto de conocimientos científicos aplicados para que el trabajo, los sistemas, productos y ambientes se adapten a las capacidades y limitaciones físicas y mentales de la persona”. Por tanto, esta especialidad preventiva pretende la adecuación de las condiciones del puesto de trabajo a cada trabajador para evitar que aparezcan factores de sobrecarga, fatiga o inadaptación de los trabajadores en sus respectivos puestos de trabajo.

La Psicología Aplicada a las Relaciones Laborales puede englobarse dentro del campo de acción de la propia Ergonomía ya que esta no solo trata de proteger los aspectos físicos sobre la salud del trabajador, sino también los aspectos mentales y sociales para una correcta adecuación de cada puesto de trabajo según las particularidades y facultades de cada trabajador. Es decir, que no solo se enfoca sobre los efectos perjudiciales para la salud de los trabajadores sino que también interviene en los aspectos psicosociales (papel dentro de la empresa, satisfacción, relaciones, carga mental, estrés y contenido del trabajo) implementando mejoras en las condiciones de trabajo como puedan ser protocolos para la adecuada ejecución de tareas y organización del trabajo, estudios sobre la conducta, posturas, facultades que puedan tener los trabajadores, un buen diseño de puestos de trabajo, clima, medio ambiente laboral, factores psicosociales.

En definitiva, los fundamentos de la Ergonomía serían:

“Seleccionar la tecnología más adecuada al personal disponible.

Controlar el entorno del puesto de trabajo.

Detectar los riesgos de fatiga física y mental.

Analizar los puestos de trabajo para definir los objetivos de la formación.

Optimizar la interrelación de las personas disponibles y la tecnología utilizada”.

## **5. ASPECTOS ECONÓMICOS DE LA PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES**

### **5.1. Economía de la Prevención de Riesgos Laborales**

Como apuntan Ruíz-Frutos, García, Delclós y Benavides (2007), España es uno de los países de mayor siniestralidad de la Unión Europea, y resulta inquietante lo poco que se tienen en cuenta los costes de la siniestralidad laboral. El objetivo principal de cualquier empresa es la obtención de beneficios, es decir, es importante saber los costes de esa siniestralidad para la obtención de los mismos. Incluso estudios realizados en Estados miembros de la UE demuestran que la siniestralidad provoca pérdidas de varios puntos porcentuales en su Producto Nacional Bruto (PNB), entre ellos España.

Ante la opinión generalizada de que la Prevención de Riesgos Laborales es un gasto importante, sin un aparente beneficio directo, habrá que cambiar la corriente y considerarla más como una inversión que reportará futuros beneficios en la producción de la empresa, ya que los trabajadores tienen buena salud y rinden más. Por tanto, hay un beneficio directo de aumento de la producción y otro indirecto al no tener gastos derivados de accidentes de trabajo. Pero los accidentes de trabajo solo son parte del problema, porque según la pirámide clásica de Bird por cada lesión grave incapacitante se producen 100 leves y 500 “incidentes” con daños a la propiedad.

#### **Ventajas de la inversión en prevención:**

Mejorando las condiciones de trabajo se contribuye a mejorar el rendimiento, la eficiencia y la competitividad de varias formas:

- a. Mejor salud y calidad de vida, lo que supone un mayor rendimiento y calidad del trabajo.
- b. Con el clima de trabajo adecuado se favorece la confianza, motivación y satisfacción de los trabajadores.
- c. Invertir en la formación preventiva de los trabajadores aumenta su potencial.
- d. La cultura preventiva mejora la imagen de la empresa con sus agentes externos y la sociedad en su conjunto.

## **Costes de los accidentes de trabajo:**

Producen costes para el accidentado, para la empresa y para la sociedad. Podemos clasificarlos en costes humanos y costes económicos.

### a. Costes para el accidentado:

- Costes humanos:
  - Dolor y sufrimiento (físico y psíquico)
  - Pérdida de la capacidad de trabajo
  - Sufrimiento familiar
  - Marginación social
- Costes económicos:
  - Disminución de ingresos temporal o definitiva
  - Gastos adicionales (medicinas, ortopedia, médicos...)

### b. Costes para la empresa:

- Costes humanos:
  - Pérdida de recursos humanos
  - Problemas, juicios, condenas...
  - Presión social
- Costes económicos:
  - Primas de seguros, salarios, indemnizaciones...
- Costes ocultos:
  - Primeros auxilios, daños materiales, retrasos, productos, gastos fijos, sanciones, pérdida de cuota de mercado.

### c. Costes para la sociedad:

- Costes humanos:
  - Muertes, incapacidades, lesiones invalidantes, deterioro de la calidad de vida.
- Costes económicos:
  - Indemnizaciones de la Seguridad Social
- Costes ocultos:



- Deterioro de bienes públicos, investigaciones, procesos de oficio...

## **5.2. Coste de la Prevención de Riesgos Laborales**

Según Ruiz-Frutos, García, Delclós y Benavides (2007), los accidentes y enfermedades de origen laboral suponen un incremento de costes en los recursos tanto humanos como materiales. Por lo tanto, un buen programa de Prevención de Riesgos Laborales nos ayudará a reducir esos costes al mínimo, es decir, invertir en prevención nos ahorrará costes imprevistos por no haber implantado un buen sistema de prevención en la empresa.

En la empresa, la Prevención de Riesgos Laborales habrá que plantearla como una cuestión de que el coste de la actividad preventiva supone un beneficio futuro y que por tanto, invertir en prevención es lo correcto. Periódicamente, se puede realizar una evaluación económica (análisis coste-beneficio) para comprobar la eficacia de esa actividad preventiva.

La evaluación económica puede ser una intervención preventiva “ex-ante” y así determinar su viabilidad o “ex-post” de un accidente ocurrido y queramos analizar los efectos económicos y que no se vuelva a producir. En definitiva, evaluar los costes de la prevención nos ayudará a saber si los beneficios en salud o seguridad son mayores que los costes de aplicar medidas de prevención en su conjunto como puedan ser información a los trabajadores, equipos de seguridad e higiene, ergonomía...

Para evaluar la eficiencia de nuestro programa preventivo el análisis coste-beneficio sería el método más adecuado. Este método consiste en una comparación actualizada de los beneficios esperados en un futuro con los costes que se prevén para su aplicación, entendiendo por costes el valor monetario de los recursos a los que renunciamos para garantizar la prevención. Los beneficios serían el disponer de seguridad y salud, es decir, reducción de costes en enfermedades o siniestralidad ya que si reducimos costes en estos campos estamos obteniendo en definitiva un beneficio, ya que nos ahorramos

reparar o recompensar los daños derivados de una enfermedad profesional o accidente de trabajo.

La metodología del análisis coste-beneficio para evaluar la viabilidad de un proyecto de PRL consiste en los siguientes pasos:

1. Identificación y valoración monetaria de costes y beneficios.
2. Distribución temporal de los costes y beneficios y elección de la tasa de actualización.
3. Elección del criterio de evaluación.

Estos pasos, se desarrollan de la siguiente manera:

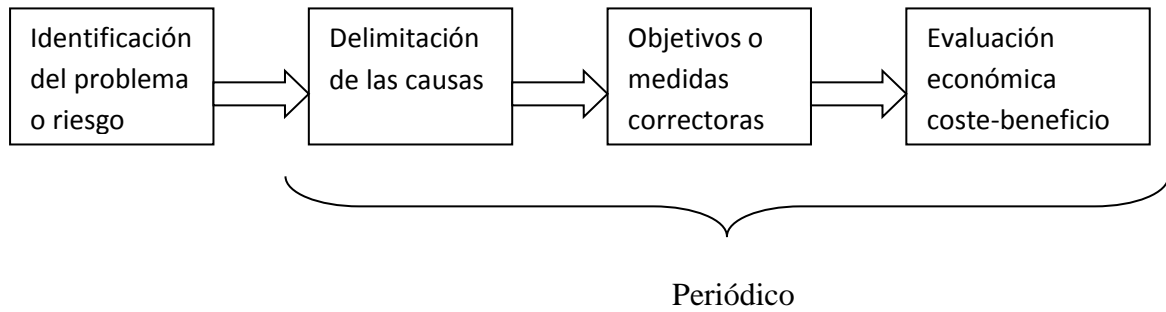
1. Identificación y valoración monetaria de costes y beneficios: inventario de los costes y beneficios posibles, identificando los más importantes para cuantificarlos monetariamente. Habrá que tener en cuenta, que en la “empresa privada” solo se consideran los ingresos y los gastos que están contabilizados y pagados o devengados, siempre valorados a precio de mercado, siendo el resultado el beneficio neto privado. En los proyectos públicos no se sigue este criterio no siendo la valoración a precios de mercado, lo que lleva a problemas de información e identificación de esos costes y beneficios al no seguir un criterio homogéneo.

2. Distribución temporal de los costes y beneficios y elección de la tasa de actualización: la evaluación preventiva se hace en un momento dado pero supone costes y beneficios durante años. Desde la perspectiva privada es necesario especificar en el análisis el coste del tiempo en producir resultados. Desde la perspectiva social habrá que dirimir también las implicaciones redistributivas entre generaciones. Por tanto, el coste de esperar a que se generen beneficios se obtiene a través del factor llamado tasa de actualización, que variará entre el análisis privado y la evaluación social de la PRL.

3. Elección del criterio de evaluación: debemos responder a la pregunta de si el criterio elegido nos permite saber si el programa preventivo es eficiente o no y para ello se debe determinar cuál es la ganancia neta que el proyecto aporta a la empresa o la sociedad.

Esos criterios de eficacia nos permitirán seleccionar el mejor proyecto o programa preventivo entre los posibles.

Esquema básico: programa o proyecto de Prevención de Riesgos Laborales



<b>Tabla 1: Clasificación de los costes y beneficios de la prevención</b>		
<b>Según su incorporación en la actividad empresarial</b>	<b>Según su posibilidad de medición o grado de monetarización</b>	
Directos	Cuantificables	Monetarios
		No monetarios
Indirectos	Intangibles	

*Fuente: elaboración propia a partir de información de Ruiz-Frutos, García, Delclós y Benavides (2007)*

**Tabla 2: Inventario general de costes y beneficios de un programa o proyecto de prevención**

<b>Costes de la prevención</b>	<b>Beneficios (reducción de los costes de la no prevención)</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Campaña de información</li> <li>- Cursos impartidos a los trabajadores</li> <li>- Costes que se derivan de la asistencia a cursos durante la jornada</li> <li>- Equipos de protección oficial</li> <li>- Material ergonómico</li> <li>- Inversiones en cambios de equipo</li> <li>- Costes por los cambios organizativos introducidos por el programa preventivo</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Disminución del absentismo</li> <li>- Ahorro en costes de atenciones médicas</li> <li>- Ahorro en indemnizaciones por accidente y enfermedad profesional</li> <li>- Disminución de días de bajo rendimiento (previos y posteriores a las bajas)</li> <li>- Disminución de daños en equipos y materiales</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Servicio de prevención ajeno que evalúa y desarrolla el programa</li> <li>- Recursos humanos</li> <li>- Materiales</li> <li>- Organización preventiva</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Menos tiempo perdido en cuestión de accidentes y enfermedades profesionales</li> <li>- Reducción del coste de investigar un accidente o enfermedad profesional</li> <li>- Reducción del coste de sustituir a quien se ausenta por incapacidad temporal, accidente de trabajo o enfermedad profesional (contratarlo, formarlo, entrenarlo, Seguridad Social...)</li> <li>- Mejora de la satisfacción en el trabajo</li> <li>- Reducción de las conductas de riesgo</li> <li>- Evitación de dar mala imagen de la empresa</li> </ul>

*Fuente: elaboración propia a partir de la información de Ruiz-Frutos, García, Delclós y Benavides (2007)*

En la Nota Técnica de Prevención (NTP) número 984<sup>7</sup>, se puede consultar un caso práctico sobre el análisis coste-beneficio en la acción preventiva.

<sup>7</sup><http://www.insht.es/InshtWeb/Contenidos/Documentacion/NTP/NTP/Ficheros/961a972/ntp-984w.pdf>  
Consultado el 12/07/2018

## 6. OBLIGACIONES EMPRESARIALES EN MATERIA PREVENTIVA

Extraídas de la obra de Alfonso, Salcedo y Rosat (2011).

### 6.1. El deber de protección empresarial.

La normativa aplicable se encuentra en arts. 15 y 43.1 de la Constitución Española, arts. 3, 14 y 15 de la LPRL, arts. 4.2.d) y 19 del Estatuto de los Trabajadores.

- **Concepto:**

Obligación del empresario de proteger a sus trabajadores frente a los riesgos laborales, debiendo garantizar la seguridad y la salud de los mismos en los aspectos relacionados con el trabajo (art. 14 LPRL). La protección eficaz en materia de Seguridad e Higiene es un derecho del trabajador (art. 19.1 ET).

- **La planificación de la actividad preventiva por parte del empresario debe reunir una serie de requisitos:**

- a. La actividad preventiva debe integrarse en el sistema general de gestión de la empresa en todos los niveles jerárquicos y actividades a través de la implantación y aplicación de un plan de prevención de riesgos laborales en los términos reglamentariamente previstos (art. 16.1 LPRL).
- b. El empresario debe tener en cuenta riesgos adicionales debidos a distracciones o imprudencias no temerarias que impliquen determinadas medidas preventivas de riesgos de inferior magnitud, cuando no existan alternativas más seguras (art. 15.4 LPRL). Por tanto, está obligado a una permanente vigilancia de la actividad preventiva.
- c. Es un deber incondicionado y casi ilimitado, ya que está obligado a adoptar cuantas medidas sean necesarias para proteger a sus trabajadores (art. 14.1 LPRL).

- d. Se trata de una obligación de carácter general ya que abarca todos los aspectos relacionados con el trabajo (art. 14.1 y 2 LPRL). Al mismo tiempo, es necesario que el daño se cause por un incumplimiento empresarial de la normativa y su diligencia a la hora de evitar el accidente. Los costes, evidentemente, son a cargo del empresario que soporta tanto las actuaciones en materia preventiva, como los costes de formar dentro de la jornada laboral a sus trabajadores y si no es posible, se descontarán esas horas (art. 14.5 LPRL y ET).
- e. En esta labor puede ayudarse de trabajadores o empresas especializadas. En concreto, puede designar uno o varios trabajadores encargados, construir un servicio propio de prevención o contratar un servicio ajeno especializado (art. 30.1 LPRL). Pero estas, solo suponen acciones complementarias ya que la responsabilidad principal sigue siendo suya, sin perjuicio de la posibilidad de articular acciones contra estos últimos.
- f. Las responsabilidades que pueden derivar en caso de incumplimiento de la normativa son las siguientes:
- Administrativa (art. 11-13 y 39-42 de la LISOS)
  - Penal: delito específico contra los derechos de los trabajadores (arts. 316-318 CP) o delito genérico de homicidio o lesiones como consecuencia de infracción laboral (arts. 138 y 142 o 147 CP)
  - Civil: contractual (art. 1101 del CC), extracontractual (art. 1902 del CC) o derivada del CP (art. 116 del CP)
  - De Seguridad Social: recargo de prestaciones económicas en caso de accidentes de trabajo o enfermedad profesional (art. 123 LGSS)
- La única responsabilidad que puede ser asegurada, es la civil, por su carácter indemnizatorio, derivado del incumplimiento del deber de prevención y el resarcimiento del daño causado al trabajador (art. 15.5 LPRL). Las demás tienen carácter sancionador y por ello no pueden ser aseguradas.
- g. El objetivo es la protección máxima del trabajador y es una obligación que los sujetos responsables deben cumplir con independencia de problemas que puedan

aparecer en la relación laboral, como puedan ser las obligaciones de trabajar o retribuir.

- h. Las empresas que empleen medios eficaces de prevención pueden reducir la cuantía de sus cotizaciones, siempre que contribuyan de forma contrastable a la reducción de la siniestralidad laboral, realicen actividades efectivas para prevenir los accidentes de trabajo y las enfermedades profesionales (art. 108.3 LGSS y RD 404/2010) y cumplan con los requisitos establecidos en el RD 404/2010.

- **Principios de la Acción Preventiva:**

En el art. 15.1 de la LPRL encontramos los principios de la acción preventiva que se resumen a continuación:

1. Evitar los riesgos (principio que inspira toda la normativa de seguridad y salud).
2. Evaluar los riesgos que no se puedan evitar estableciendo todos los medios necesarios para minimizarlos protegiendo al trabajador en su desempeño.
3. Combatir los riesgos en su origen, este precepto participa de los dos anteriores, eliminándolos si es posible o estudiando su origen para minimizar los riesgos.
4. Adaptar el trabajo a la persona, analizando los puestos de trabajo, los equipos de trabajo, métodos de trabajo... para reducir el trabajo monótono y repetitivo, reduciendo sus efectos negativos. Este precepto lo encontramos también en el art.36.5 del ET. También se encuentran principios de adaptación en el art. 123.1 LGSS y en el mismo apartado 2 del art. 15 de la LPRL.
5. Tener en cuenta la evolución técnica, teniendo presente que las medidas que se adopten se han de renovar según avance la tecnología, adaptando el puesto a esos nuevos términos.

6. Sustituir lo peligroso por lo que entrañe poco o ningún peligro. Este precepto sintetiza los dos primeros, es decir, si se puede, el riesgo se elimina y si no se minimiza.
7. Planificar la prevención integrando la técnica, la organización del trabajo, las condiciones de trabajo, las relaciones sociales y la influencia de los factores ambientales en el trabajo en un conjunto.
8. Adoptar medidas que antepongan la protección colectiva a la individual, solo en el caso de que no pueda atenderse de forma colectiva se atenderá de forma individualizada.
9. Dar las debidas instrucciones a los trabajadores siendo una obligación empresarial dentro de sus actuaciones concretas.

- **Sujetos obligados:**

Están dentro del ámbito de aplicación de la LPRL y su normativa de desarrollo:

- a. Personas físicas o jurídicas y comunidades de bienes que tengan trabajadores por cuenta ajena, además de las personas contratadas por Empresas de Trabajo Personal (ETP) para ser cedidas a empresas usuarias (art. 1.2 ET).
- b. Administraciones Públicas que tengan trabajadores con relación laboral común además del personal de carácter administrativo común o estatutario (art. 3.1 LPRL). Se incluye dentro del deber de prevención los trabajos en centros militares y penitenciarios (art. 1.3 LPRL). No se incluyen las actividades de policía, seguridad y resguardo aduanero, servicios de protección civil y peritaje forense (estas dos últimas solo se excluyen en caso de riesgo grave, catástrofe y calamidad pública). Fuerzas armadas y actividades militares de la Guardia Civil. Estas actividades están regidas por sus específicas normativas. Por ejemplo, en el caso del Cuerpo Nacional de Policía se rige por el RD 2/2006. En todo caso, las actividades del personal de la policía que no sean exclusivamente policiales se regirán por la normativa general.



- c. Estarán de igual forma obligadas las cooperativas de trabajo respecto a sus socios trabajadores y sus propios trabajadores tal y como establece el art. 80.5 de la Ley 27/1999 de 16 de julio, de cooperativas.
- d. Las Sociedades Anónimas y Sociedades de Responsabilidad Limitada “Laborales” frente a sus socios y por supuesto de sus trabajadores por cuenta ajena.
- e. Los trabajadores autónomos deben respetar algunas obligaciones de prevención de carácter laboral (art. 3.1 de la LPRL).

Por otro lado, no se aplica la normativa de prevención de riesgos laborales en el caso de un titular de un hogar dentro de la relación especial laboral del servicio del hogar familiar, aunque sí que estará obligado a cuidar que el trabajo se realice en condiciones de seguridad e higiene (art. 3.4 y art. 13 del RD 1424/1985 de 1 de agosto).

- **Obligaciones incluidas en el deber de protección empresarial:**

Las obligaciones específicas son las siguientes, principalmente y de forma general:

1. “Obligación de implantar un plan de prevención en la empresa”, incorporando como elementos esenciales la evaluación de riesgos laborales y la planificación de la actividad preventiva (art. 16.1 y 2 de la LPRL). Además se establece que “las empresas de hasta 50 trabajadores que no desarrollen actividades del anexo I podrán reflejar en un único documento el plan de prevención de riesgos laborales, la evaluación de riesgos y la planificación de la actividad preventiva como se indica en el art. 2.4 del Reglamento de los Servicios de Prevención (RSP).
2. “Obligación de proporcionar equipos de trabajo conforme a las exigencias legales”.
3. “Obligación de proporcionar equipos de protección individual”.

4. “Obligación de informar sobre riesgos y medidas de protección laborales”.
5. “Obligación de consultar respecto de determinadas materias con carácter previo a la adopción de una decisión”.
6. “Obligación de permitir la participación de los trabajadores ya sea por sí mismos o a través de sus representantes”.
7. “Obligación de dar información suficiente y adecuada a los trabajadores y sus representantes”.
8. “Obligación de adoptar medidas de emergencia”.
9. “Obligación de adoptar medidas para el caso de que se produzca un riesgo grave e inminente”.
10. “Obligación de garantizar la vigilancia de la salud de los trabajadores”.
11. “Obligación de elaborar y traspasar determinada documentación relativa a la seguridad y la salud laboral”.
12. “Obligación de coordinar las actividades empresariales cuando se desempeñan labores en un mismo centro de trabajo por varias empresas”.
13. “Obligación de proteger a los trabajadores especialmente sensibles”.
14. “Obligación de adoptar medidas para proteger la procreación”.
15. “Obligación de proteger la maternidad, el embarazo y la lactancia”.
16. “Obligación de proteger a los menores que trabajan”.
17. “Obligación de adoptar medidas específicas en cuanto a los trabajadores temporales y los que provengan de empresas de trabajo temporal”.

18. “Obligación de organizar los servicios de prevención adecuados”.

## **6.2. La obligación de información empresarial (normativa aplicable art. 18.1 de la LPRL y art. 64.1 del ET).**

- **Concepto:**

Obligación empresarial de informar a los trabajadores o sus representantes de las cuestiones preventivas relativas al puesto de trabajo en particular y a la actividad de la empresa en general.

- **Sujetos destinatarios de la información preventiva:**

1. Información a los Delegados de Prevención, si la empresa recurre a esta figura (art. 35.1 de la LPRL) y si no existieran, al resto de representantes unitarios y sindicales sobre las materias recogidas en el artículo 18.1 de la LPRL.
2. Información a los trabajadores, además de la información proporcionada a los representantes, el empresario tendrá que dar información individualizada a cada trabajador atendiendo a sus características laborales y personales.
3. Información al Comité de Seguridad y Salud en la empresa que cuente con 50 o más trabajadores, según el artículo 38.2 de la LPRL, deberá informársele de los parámetros establecidos en el artículo 39.2 de la LPRL.
4. Información a los servicios de prevención y/o los trabajadores designados como recursos preventivos relativa a la salud de los trabajadores como puedan ser controles, relación de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales. Los trabajadores designados tendrán acceso a toda la información y documentación que se establezca legalmente (art. 30.3 de la LPRL).

5. Información a los representantes genéricos de los trabajadores. La figura del representante unitario puede o no coincidir, pudiendo ser la misma persona, con la figura del Delegado de Prevención, por tanto el representante unitario sigue teniendo las competencias que le reconoce el ET en materia preventiva relativas a estadísticas e índices de los métodos de prevención que se estén utilizando en la empresa.

### **6.3. La obligación de consulta empresarial**

Normativa aplicable: art. 8.2, 33, 38 y 39 de la LPRL y art. 16.2 y 21 del RSP.

La normativa expone de manera amplia que el empresario debe consultar de conformidad con el Capítulo V de la LPRL sobre todas las cuestiones que afecten a la seguridad y la salud del trabajo, pero hay que tener en cuenta que está obligado (a consultar) pero esa consulta no es vinculante.

La consulta se llevará a cabo con los trabajadores o sus representantes y con el Comité de Seguridad y Salud si lo hubiere en los términos que legalmente se establecen.

#### **Comité de Seguridad y Salud (art. 38 y 39 LPRL)**

- a. Se trata del órgano de formación paritaria (Delegados de Prevención en representación de los trabajadores y empresario y/o sus representantes) para las tomas de decisiones en materia preventiva. Podrán participar con recomendaciones los delegados sindicales, los técnicos que se encarguen de la prevención dentro de la empresa y .los que sean ajenos a ella además de trabajadores con una especial cualificación que controlen el proceso productivo.
- b. Se constituye en empresas o centros de trabajo que tengan 50 o más trabajadores en plantilla.
- c. Su funcionamiento será autorregulado, siendo obligatorias las revisiones cada tres meses o cuando sean solicitadas por alguna de las partes. En caso de

conurrencia de varias empresas en un mismo centro de trabajo se deberán coordinar actividades. Y en el caso de que una empresa tenga varios centros de trabajo se decidirá mediante Convenio Colectivo la constitución de un Comité Intercentros o Estatal.

- d. Las competencias del Comité de Seguridad y Salud son: elaboración, práctica y evaluación del Plan de Prevención de Riesgos Laborales en la empresa así como la proposición de iniciativas para una prevención efectiva con mejoras y correcciones en las deficiencias detectadas.
- e. Al Comité se le reconocen las facultades de conocer y ser informado de todos los asuntos y documentos relativos a la prevención en la empresa.

#### **6.4. La obligación del empresario de permitir la participación de sus trabajadores.**

La normativa aplicable en este caso sería el artículo 19.3 del ET y los artículos del 34 al 37 de la LPRL.

Por tanto, la participación de los trabajadores es un derecho individual de los mismos reconocido en varios artículos del ET, que se ejercita según la LPRL de forma colectiva, facilitando la obligación al empresario, mediante la labor de los Delegados de Prevención, que representan a los trabajadores en materia preventiva como se ha explicado en el apartado 4.

#### **Los delegados de prevención (art. 35, 36 y 37 de la LPRL)**

- a. Representan a los trabajadores en las cuestiones que a la prevención se refieren, separándolo en cuanto a funciones y competencias de la figura del representante sindical o unitario que se ocupará del resto de intereses de los trabajadores.

- b. Se trata de un órgano de representación unipersonal, la que ostenta cada Delegado de Prevención ante el Comité de Seguridad y Salud que ostenta una representación colegiada. Si existen varios delegados de personal deben actuar de forma mancomunada y coordinada para una mejor defensa de los intereses de los trabajadores, aunque se tomarán las decisiones por mayoría, ya que las decisiones por unanimidad solo acarrearían retrasos en la consecución de los acuerdos.
- c. Su designación será obligatoria atendiendo a la escala establecida por el art. 35.2 de la LPRL es:
- Menos de 50 trabajadores: 1 delegado
  - De 50 a 100 trabajadores: 2 delegados
  - De 101 a 500 trabajadores: 3 delegados
  - De 501 a 1000 trabajadores: 4 delegados
  - De 1001 a 2000 trabajadores: 5 delegados
  - De 2001 a 3000 trabajadores: 6 delegados
  - De 3001 a 4000 trabajadores: 7 delegados
  - De 4000 trabajadores en adelante: 8 delegados
- d. Si la empresa tiene varios centros de trabajo se estará a la plantilla de cada centro para interpretar la escala, si solo tiene un centro de trabajo se hará a nivel de empresa.
- e. En cuanto a la duración del cargo la legislación no dice nada, pero normalmente suele coincidir cuando va unido a la representación unitaria de los trabajadores, la duración de ambos mandatos.
- f. La LPRL prevé tres formas para la designación de los delegados de prevención, dando un amplio margen para la negociación colectiva. La primera de ellas tendrá carácter general y las otras tendrán carácter subsidiario o supletorio.
- Entre los representantes de los trabajadores.
  - Por lo que se acuerde en Convenio Colectivo o en los Acuerdos Interprofesionales del artículo 83.3 del ET.

- Por los propios trabajadores, ante la imposibilidad de poder elegirlos de entre los representantes.
- \* En el caso de Cooperativas, por lo que dispongan sus propios estatutos o si no está previsto, por acuerdo entre los miembros de la Asamblea General.
  
- g. El artículo 36 de la LPRL enumera las competencias y facultades de los delegados de prevención dejando un gran margen a la negociación colectiva para mejorar su labor y evitando así posibles conflictos con el empresario a la hora de ejercer su representación.
  
- h. En el artículo 37 de la LPRL encontraremos las garantías que también pueden ser mejoradas en la negociación colectiva y que pretenden evitar, por supuesto, posibles represalias por parte del empresario por actuaciones molestas.
  
- i. En cuanto a sus obligaciones, son principalmente dos:
  - Emitir informes a petición del empresario en el plazo de quince días o el tiempo imprescindible para prevenir riesgos inminentes.
  - Guardar sigilo profesional por parte de las actuaciones que tengan que ver con el empresario por la información de carácter reservado que no debe traspasar el ámbito de la empresa ni ser divulgada a los trabajadores.

### **6.5. Obligación empresarial de formar a los trabajadores en prevención de riesgos laborales**

La normativa aplicable sería el artículo 19.4 del ET y por otro lado el artículo 19 de la LPRL.

La formación deberá ser teórico-práctica e impartirse de forma personal. Además debe estar adecuada al puesto de trabajo en cuestión, en su suficiente medida y siempre enfocada a los riesgos laborales y cómo evitarlos. Evidentemente, el coste correrá a cargo del empresario, impartándose dentro de la jornada de trabajo y si no es posible, se descontarán las horas invertidas para la formación del tiempo de trabajo. Los

Convenios Colectivos fijarán los preceptos dependiendo de los riesgos que se encuentren en cada sector. Además de la formación inicial que se le da al trabajador cuando se le contrata, esta debe repetirse periódicamente cuando se produzcan cambios que motiven un reciclaje formativo.

La formación podrá ser impartida por el propio empresario, si tiene él mismo la formación necesaria para impartirla, en empresas de reducida dimensión y si ha optado por organizar él mismo la prevención en la empresa. Además, la empresa puede organizar un servicio de prevención propio o mancomunado u optar por un servicio de prevención ajeno (art. 31.3d de la LPRL).

El Anexo V del RSP contiene el contenido específico para poder impartir formación básica a los trabajadores, que será a su vez impartido en cursos no inferiores a las 300 horas de duración.

Para poder impartir formación general y especializada se requiere titulación universitaria y la formación especificada en el Anexo VI del RSP, no pudiendo ser, en este caso, inferior a 600 horas.

## **6.6. La obligación empresarial de adoptar medidas de emergencia**

La normativa aplicable se concreta en el artículo 20 de la LPRL, siendo obligatorio en todas las empresas analizar las situaciones de emergencia posibles, adoptar las medidas necesarias para los primeros auxilios, la lucha contra los incendios y la evacuación del personal. Para ello debe designar personas que lleven a cabo estas medidas, que deberán tener la formación necesaria recogida en los anexos IV y V del RSP, para el caso de actuar en caso de emergencia o primeros auxilios y en el caso de dirigir esas actuaciones, respectivamente.

Estas personas revisarán periódicamente las medidas de emergencia impuestas para su correcto funcionamiento además de organizar y coordinarse con los servicios externos encargados de los primeros auxilios y asistencia médica de urgencia así como



salvamento y lucha contra incendios garantizando el éxito de una buena actuación, en caso de emergencia.

### **6.7. La obligación empresarial de adoptar medidas de riesgo grave e inminente**

La normativa básica aplicable en este caso sería el artículo 21 de la LPRL. En todo caso, en el artículo 4.4º está la definición legal de “riesgo grave e inminente” que se caracteriza por que el peligro sea realmente grave e inminente, considerándose racionalmente que es probable que ocurra y que esté relacionado con la empresa o alguna de sus partes.

Se deben distinguir dos situaciones con diferentes medidas a adoptar:

1. Cuando el riesgo aún no se ha confirmado, el empresario debe organizar un sistema de comunicación que permita adoptar las medidas necesarias en caso de que ocurra tal situación y en caso de que no sea posible que el propio trabajador pueda adoptar tales medidas oportunas para evitar las consecuencias.

Cuando el riesgo está confirmado se distinguen a su vez dos situaciones:

- Cuando el riesgo es evitable el empresario debe informar del riesgo y de las medidas a adoptar lo más rápido posible para la protección de los trabajadores afectados.
- Cuando el riesgo es inevitable, el empresario deberá dar las instrucciones necesarias para que se pueda interrumpir la actividad y si persiste el peligro pueda abandonar el puesto de trabajo.

La LPRL prevé mecanismos para adoptar la paralización de actividades por otros agentes si el empresario no ejerce tal responsabilidad con el propósito de salvaguardar la seguridad y salud de los trabajadores en todo momento. En concreto, podrán los representantes legales (representantes unitarios y miembros del Comité de Empresa) por mayoría simple. En caso de que esta opción no fuera posible por la urgencia del asunto, podrá ser adoptada por los Delegados de Prevención con carácter subsidiario. En ambos

casos se debe comunicar a la empresa de inmediato y a la autoridad laboral competente que anulará o aprobará la decisión en un plazo de 24 horas.

Los trabajadores también pueden paralizar su actividad de forma individual cuando consideren que su vida está en riesgo y mientras persista la situación de peligro.

La Inspección de Trabajo también tiene potestad para paralizar las actividades que considere cuando se percate de una situación de riesgo grave e inminente, que será comunicada al empresario por si quiere impugnar la decisión ante la autoridad laboral competente (art. 9.1f y art. 44 de la LPRL, art. 11.3 del RD 928/1998 y art. 7.10 de la Ley 42/1997)

El Gobierno, ya sea a nivel Estatal o de Comunidad Autónoma que tenga competencia podrán también paralizar actividades comunicándolo previamente al Jefe de la Inspección Provincial de Trabajo y Seguridad Social (art. 53 de la LPRL y 26 del RD 428/1998).

Por último, puede ser que tal competencia venga asignada por una normativa específica dependiendo de cada sector, como puede ser el caso del RD 1627/1997 de 24 de octubre que regula las condiciones de seguridad y salud en la construcción y permite a cualquier persona de la dirección a poder paralizar actividades.

En todos estos casos la paralización de actividades se debe acotar a las tareas en las que exista de verdad un riesgo grave e inminente, aunque en ocasiones será necesario paralizar toda la empresa, no será necesario a no ser que estén en peligro todas las instalaciones. En cualquier caso, siempre debe prevalecer la buena fe en este tipo de decisiones para no perjudicar a ningún trabajador.

### **6.8. La obligación empresarial de la vigilancia de la salud de los trabajadores.**

La normativa básica aplicable en este caso sería el artículo 22 de la LPRL y el artículo 37 del RSP.

El empresario tiene la obligación de costear la vigilancia de la salud de sus trabajadores que se realizará siempre por el personal sanitario con competencia y formación y debidamente acreditado, ya sea a través de un servicio de prevención propio o ajeno. En el párrafo tercero del artículo 37 del RSP se establece que deben contar al menos con un médico especialista en Medicina del Trabajo o diplomado en Medicina de Empresa además de un ATS/DUE de empresa.

El momento en el que se ha de realizar la vigilancia de la salud es, según el artículo 37.3b) del RSP generalmente al inicio de la relación laboral y después de incorporarse. En puestos de trabajo con riesgo de enfermedad profesional, se debe realizar con anterioridad a la incorporación (art. 196.1 de la LGSS). También se debe realizar cuando se asignen tareas con nuevos riesgos, cuando se realice una incorporación después de una ausencia prolongada por enfermedad y analizar si puede o no tener un origen laboral para realizar acciones de mejora en la protección de los trabajadores. Por otro lado, la periodicidad de la vigilancia de la salud de los trabajadores se concreta en la negociación colectiva o mediante legislación específica, ya que la LPRL y el RSP solo hacen alusión a la periodicidad pero sin especificar un periodo determinado, ni momentos determinados.

También se puede realizar la vigilancia de la salud después de terminar la relación laboral (art. 22.3 LPRL) como por ejemplo en el caso del RD 413/1997 relativo a las radiaciones ionizantes, ya que en estos casos se fundamenta la vigilancia en virtud de los riesgos inherentes a este tipo de trabajos en los que los trabajadores están expuestos a determinados agentes y riesgos especiales.

Incumplir la obligación de vigilancia de la salud determina que la empresa será “responsable directa de todas las prestaciones que puedan derivarse, en tales casos, de enfermedad profesional, tanto si la empresa estuviera asociada a una Mutua de AT y EP, como si tuviera cubierta dicha contingencia en una entidad gestora” (pág. 320)

Hay que decir, por otro lado, que el trabajador debe prestar su consentimiento para que se le realice el reconocimiento médico y este no puede ser utilizado por el empresario para controlar a sus trabajadores para ver sus capacidades a la hora de seleccionar

personal. Ese consentimiento del trabajador para realizar las pruebas médicas no se respeta en determinados casos:

- “Cuando la realización de los reconocimientos sea imprescindible para evaluar los efectos de las condiciones de trabajo sobre la salud de los trabajadores.
- Para verificar si el estado de salud del trabajador puede constituir peligro para él mismo, para los demás trabajadores o para personas relacionadas con la empresa.
- Y cuando así esté establecido en una disposición legal en relación con la protección de riesgos específicos y actividades de especial peligrosidad”.

En todos estos casos es necesario informe previo, preceptivo y no vinculante, de los representantes de los trabajadores.

Por último, decir que los datos relativos a la vigilancia de la salud serán transmitidos a los trabajadores que corresponda individualmente (art. 22.3 de la LPRL).

El personal médico y las autoridades sanitarias tendrán acceso a la información siempre con carácter confidencial y con respeto al paciente (art. 10.1 y 3 de la Ley 14/1986 de 25 de abril, General de Sanidad).

### **6.9. La obligación empresarial de conservar documentación.**

La normativa aplicable la encontramos sintetizada en el artículo 23 de la LPRL.

En principio la documentación relativa a la prevención se debe conservar de forma indefinida para poder ser remitida a la Autoridad Laboral competente en el momento en que se dé el cese de la actividad.

La documentación a conservar sería la siguiente: el Plan de Prevención de la empresa, evaluación de riesgos de seguridad y salud de los puestos de trabajo en los que se haya realizado y si ha habido adopción de medidas preventivas y su planificación.

Esta documentación estará disponible para la autoridad laboral, autoridades sanitarias, trabajadores designados como recursos preventivos, Delegados de Prevención y Comité de Seguridad y Salud.

Además, el empresario debe notificar a la Autoridad Laboral de forma escrita o telemática (más utilizada actualmente a través del sistema Delt@), los daños que se produzcan en la salud de los trabajadores a su cargo por motivos profesionales como reglamentariamente se determine.

Los casos en los que se debe notificar a través de los modelos existentes de parte de accidente de trabajo (en caso de que se produzca un AT o una recaída), la relación mensual de los accidentes acaecidos sin baja médica y la relación mensual de altas o fallecimientos de los trabajadores accidentados. Estos datos son recogidos para la que la Subdirección General de Estadísticas Sociales y Laborales puedan elaborar estadísticas fiables.

## **7. RESPONSABILIDADES EN MATERIA PREVENTIVA**

En primer lugar, tal y como analizan Alfonso, Salcedo y Rosat (2011), sobre el empresario recaen distintos tipos de responsabilidad de carácter sancionador y este puede ser penal o administrativo ya que no cabe sanción doble por el mismo hecho. Puede ser sancionado por ambas vías pero no por el mismo hecho (art. 3.1 LISOS). Además de la responsabilidad que proceda en cada caso, el empresario tiene la obligación de indemnizar por los daños ocasionados por sus actuaciones negligentes o que incumplan la normativa vigente. Estas indemnizaciones por daños, serán compatibles con los posibles recargos de prestación a la Seguridad Social que tenga que hacer, en su caso, siendo totalmente independiente una cosa de la otra (art. 123.3 de la LGSG).

### **7.1. Responsabilidad Penal del empresario**

La **Responsabilidad Penal** del empresario está recogida en el Código Penal, donde existen determinados delitos laborales o “contra los derechos de los trabajadores” recogidos entre los artículos 311 a 318 del CP y particularmente para este caso el delito de riesgo entre los artículos 316 a 318 del CP (específicos en materia preventiva) para proteger la seguridad y salud de los trabajadores. Puede también considerarse el agravamiento cuando en los delitos existe dolo o imprudencia grave (art. 617 y 621 del CP). En todo caso, la responsabilidad penal está reservada a las conductas más graves.

### **7.2. Responsabilidad Administrativa del empresario**

La **Responsabilidad Administrativa** del empresario se concreta en un conjunto de infracciones de orden social relativas a la acción preventiva y que en su caso dan lugar a sanciones pecuniarias ejecutadas por la autoridad administrativa competente y que son recurribles judicialmente. En este caso, se trata de infracciones que no tienen la suficiente importancia como para ser consideradas graves o directamente, imprudencias leves.

Este tipo de infracciones y su correspondiente sanción se encuentran recogidas básicamente en la LISOS, la Ley Ordenadora de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social (LOITS) y el RD 928/1998.

En el ámbito de las Administraciones Públicas funciona el RD 707/2002, de 19 de julio, que aprueba el reglamento del procedimiento administrativo especial de la actuación de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social y la imposición de medidas de corrección de los incumplimientos en materia de prevención de riesgos laborales en el ámbito de la Administración General del Estado, ya que el artículo 45 de la LPRL establece que la exigencia de responsabilidades a las Administraciones Públicas se efectúa reglamentariamente.

### **7.3. Responsabilidad en materia de Seguridad Social del empresario**

En cuanto a **las responsabilidades en materia de Seguridad Social**. Por un lado, estaría el seguro obligatorio que cubre a los trabajadores en caso de baja laboral y que por sí mismo ya puede generar diferentes responsabilidades en los casos en los que exista falta de aseguramiento o se coticen menos horas de las que corresponda. Aunque la legislación de la Seguridad Social reconoce también responsabilidades por infracciones relacionadas con la prevención para el empresario. La principal sería el recargo de prestaciones que se establece en el artículo 123 de la LGSS, siendo este entre el 30% y el 50% de las prestaciones económicas a la Seguridad Social por accidente trabajo o enfermedad profesional. Esta sanción consigue que haya un alto grado de cumplimiento de la normativa de seguridad y salud, ya que este tipo de recargo se pone en práctica cuando no se han cumplido los parámetros preventivos legamente previstos a nivel de instalaciones, equipos de trabajo o condiciones de seguridad e higiene. El sujeto responsable del pago será siempre el empresario, no pudiendo cubrir mediante un seguro este tipo de responsabilidad (art. 123.2 de la LGSS) y será compatible con otros tipos de responsabilidad (art. 123.3 de la LGSS). Otras responsabilidades de este tipo serían los supuestos de falta de reconocimientos médicos (art. 197.2 de la LGSS), coste de la asistencia sanitaria (art. 127.3 de la LGSS), incumplimiento de orden paralización de trabajos (art.195 de la LGSS) y el incremento en las cotizaciones por tener accidentes de trabajo (art. 108.3 de la LGSS).

#### **7.4. Responsabilidad civil del empresario**

Este tipo de responsabilidad entra en juego cuando “las prestaciones de la Seguridad Social no reparan la totalidad de los daños sufridos” por un accidente o enfermedad profesional. Además de la responsabilidad penal que en su caso pueda recaer sobre el empresario, el ordenamiento jurídico prevé también la responsabilidad civil privada para que puedan repararse todos los daños producidos en caso de accidente o enfermedad siempre y cuando se haya producido por parte del empresario un incumplimiento de los requerimientos legales en prevención de riesgos laborales contenidos en el Código Civil. Por tanto, se trata de un proceso separado que se juzgará en el orden jurisdiccional correspondiente según la naturaleza del proceso. Para reparar el daño producido, ya sea físico o moral, se establece una indemnización compensatoria que suele ser, en la mayoría de los casos, de carácter económico.

#### **7.5. Otros tipos de responsabilidad del empleador:**

Por un lado tendríamos la responsabilidad del empleador por los actos de sus empleados, conforme al artículo 14.4 de la LPRL, el empresario puede ser responsable de manera solidaria o por su deber de vigilancia de la actividad preventiva. En todo caso, si el empresario no ha incurrido en ninguna ilegalidad siempre podrá repetir jurídicamente para demostrar su no culpabilidad.

En el caso de contar con auxiliares, por la complejidad técnica de algunas obligaciones preventivas, su responsabilidad suele quedar reducida al deber de vigilancia, ya que normalmente las operaciones más técnicas en materia de prevención de riesgos laborales se suelen contratar con empresas especializadas y debidamente acreditadas y por tanto el empresario delega en ellas parte de su responsabilidad solo debiendo vigilar que estas empresas contratadas actúen conforme a la legislación.

Por otro lado, debido a la complejidad de las relaciones laborales actuales, pueden darse casos en los que la responsabilidad de un empresario pueda afectar a otro distinto como son los casos de descentralización productiva, la utilización compartida de centros de trabajo y la cesión de trabajadores por Empresas de Trabajo Temporal. En estos casos la



jurisprudencia o el ordenamiento jurídico sigue el principio de culpabilidad y se imputará siempre al empresario responsable que comete el daño o ilegalidad, ya sea este el principal, otro o ambos.

El tipo de responsabilidad imputable en estos casos puede ser de cualquier índole, ya sea penal, administrativa, de Seguridad Social o Civil, existiendo el principio de solidaridad en casos de insolvencia económica por parte del empresario culpable que solventará el otro empleador con derecho a repetir judicialmente sobre el primero.



## 8. CONCLUSIONES

En este trabajo se pretende poner en perspectiva el papel de la Prevención de Riesgos Laborales a lo largo de la historia, las ventajas de implementar una buena actividad preventiva que redundan en una mayor productividad y reducción de costes a largo plazo, al igual que los inconvenientes y responsabilidades en las que puede recaer el empresario por no cumplir los mínimos legales establecidos.

También puede servir para dar un repaso general a la legislación vigente en Prevención de Riesgos Laborales, sobre todo, a nivel de empresas que tengan que regirse por la legislación básica, ya que se analizan todas las obligaciones preventivas así como las responsabilidades a las que puede llegar a hacer frente el empresario tipo con una empresa que no se rija por un reglamento específico.

Es importante tener en cuenta toda la legislación analizada a la hora de enfrentarse a una Inspección de Trabajo. Los requisitos mínimos establecidos legislativamente en cuanto a prevención de riesgos son una parte muy importante de cualquier Inspección de Trabajo. Se deben cumplir sin excepción, ya que las sanciones y responsabilidades pueden llegar a ser muy altas y graves.

Por otro lado, hay que decir que apenas existe reglamentación específica en función de cada sector productivo. Solo en los sectores con más siniestralidad o con más riesgos aparentes es donde más reglamentación parece haber, pero estos sectores puede que no sean los que más gente empleen relativamente. Por lo que sería importante que cada sector productivo tuviese una legislación y reglamentación específica al margen de los riesgos que entrañen o el porcentaje de sociedad a la que den trabajo.

En definitiva, la actual situación legislativa complica bastante la actuación de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, que tiene que regirse en la mayoría de los casos que trata, en base a una legislación general y básica cuando, si cada sector productivo tuviese una propia sería más fácil ser más rigurosos y competentes en sus actuaciones.

## 9. BIBLIOGRAFÍA

### 9.1. Legislación

- Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de Riesgos Laborales.
- Ley 42/1997, de 14 de noviembre, Ordenadora de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.
- Real Decreto 39/1997, de 17 de enero, por el que se aprueba el Reglamento de los Servicios de Prevención modificado por el Real Decreto 899/2015, de 9 de octubre.
- Real Decreto 928/1998, de 14 de mayo, por el que se aprueba el reglamento general sobre procedimientos para la imposición de sanciones por infracciones de orden social y los expedientes liquidatorios de cuota de la Seguridad Social.
- Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social.
- Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

### 9.2. Bibliografía

- Alfonso Mellado, Carlos L.; Salcedo Beltrán, Carmen y RosatAced, Ignacio (coords.). 2011. *Prevención de riesgos laborales. Instrumentos de aplicación*. Valencia: editorial Tirant lo Blanch.
- Ruiz-Frutos, Carlos; García, Ana M.; Delclós, Jordi y Benavides, Fernando G. 2007. *Salud laboral. Conceptos y técnicas para la prevención de riesgos laborales*. Barcelona: editorial Masson.

### 9.3. Webgrafía

- Alternativa Sindical:  
<https://alsindi.webs.ull.es/Riesgos%20002.htm> Consultado el 30/05/2018
- Confederación Canaria de Empresarios (2012):  
<http://www.ccelpa.org/especialidades-preventivas/> Consultado el 12/11/2018
- Emigdio Riesco (2013):  
<https://cienxcienspersonas.wordpress.com/2013/10/21/la-prevencion-de-riesgos-laborales-y-su-historia/> Consultado el 30/05/2018

- Facultad de Filosofía y Letras de la Universidad de Málaga:  
<https://prevencion-riesgoslaborales.com/historia-prl-espana/> Consultado el 30/05/2018
- Instituto Nacional de Estadística (INE):  
<http://www.ine.es/inebaseweb/25687.do#> Consultado el 13/07/2018
- Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo:  
<http://www.insht.es/InshtWeb/Contenidos/Documentacion/NTP/NTP/Ficheros/961a972/ntp-984w.pdf> Consultado el 12/07/2018
- Prevención de Riesgos Laborales sitio web:  
<https://prevencion-riesgoslaborales.com/especialidades-prl/> Consultado el 12/11/2018

