



# Universidad Miguel Hernández

Facultad de Ciencias Sociales y Jurídicas de Elche

Grado en Relaciones Laborales y Recursos Humanos



## Trabajo Fin de Grado

PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES:  
INTRODUCCIÓN GENERAL Y ANÁLISIS DEL MARCO  
NORMATIVO ACTUAL CON ESPECIAL REFERENCIA A  
LAS OBLIGACIONES Y RESPONSABILIDADES  
EMPRESARIALES

Curso académico 2018/2019

ALUMNO: HÉCTOR FERRÁNDEZ CARRASCO

TUTORA: LIRIOS ALOS SIMO

## **RESUMEN**

La Prevención de Riesgos Laborales es la disciplina mediante la cual se pretende promover la salud y la seguridad de los trabajadores. Esta función se lleva a cabo a través de la identificación, evaluación y control de los distintos riesgos y peligros asociados a un determinado puesto de trabajo. Además, desde la Prevención de Riesgos Laborales se fomentan las medidas y actuaciones necesarias para que los riesgos que se derivan del trabajo se prevengan.

La una mayoría de empresas se basan en la legislación básica general. Existe, normalmente, legislación específica para puestos de trabajo en sectores de actividad en los que existen riesgos más graves. Sin embargo, la legislación específica no es la que más porcentaje de población activa emplea.

En este trabajo destaco la importancia de poner de relieve que cada uno de los sectores productivos debe tener una reglamentación específica en materia de preventiva que se adapte a cada circunstancia determinada y que ayude a las empresas a cumplir con una normativa coherente con su situación productiva y a la Inspección de Trabajo y Seguridad Social a controlar de forma más precisa las infracciones y deficiencias cometidas por los empresarios. El trabajo remarca que no basta solo con cambiar las normas, se debe dotar de los medios suficientes a las Administraciones Públicas para que puedan reconocer las malas prácticas en el ámbito de la Prevención de Riesgos Laborales.

## ÍNDICE

1. Introducción .....	Pág. 4
2. Orígenes de la Prevención de Riesgos Laborales .....	Pág. 7
3. Desarrollo de la normativa de Prevención de Riesgos Laborales .....	Pág. 11
4. Conceptos en materia de Prevención de Riesgos Laborales .....	Pág. 13
4.1. Conceptos básicos .....	Pág. 13
4.2. El concepto de Plan de Prevención .....	Pág. 15
4.3. El concepto de Evaluación de Riesgos .....	Pág. 16
4.4. Especialidades Preventivas .....	Pág. 17
5. Aspectos económicos de la Prevención de Riesgos Laborales .....	Pág. 22
5.1. Economía de la Prevención de Riesgos Laborales .....	Pág. 22
5.2. Coste de la Prevención de Riesgos Laborales .....	Pág. 24
6. Obligaciones empresariales en materia preventiva .....	Pág. 28
6.1. El deber de protección empresarial .....	Pág. 28
6.2. La obligación de información empresarial .....	Pág. 34
6.3. La obligación de consulta empresarial .....	Pág. 35
6.4. La obligación del empresario de permitir la participación de sus trabajadores .....	Pág. 36
6.5. Obligación empresarial de formar a los trabajadores en Prevención de Riesgos Laborales .....	Pág. 38
6.6. La obligación empresarial de adoptar medidas de emergencia ..	Pág. 39
6.7. La obligación empresarial de adoptar medidas de riesgo grave e inminente .....	Pág. 40
6.8. La obligación empresarial de la vigilancia de la salud de los trabajadores .....	Pág. 41
6.9. La obligación empresarial de conservar documentación .....	Pág. 43

7. Responsabilidades en materia preventiva .....	Pág. 45
7.1. Responsabilidad Penal del empresario .....	Pág. 45
7.2. Responsabilidad Administrativa del empresario .....	Pág. 45
7.3. Responsabilidad en materia de Seguridad Social del empresario .....	Pág. 46
7.4. Responsabilidad civil del empresario .....	Pág. 46
7.5. Otros tipos de responsabilidad del empleador .....	Pág. 47
8. Conclusiones .....	Pág. 49
9. Bibliografía .....	Pág. 50
9.1. Legislación .....	Pág. 50
9.2. Bibliografía .....	Pág. 50
9.3. Webgrafía .....	Pág. 50



## 1. INTRODUCCIÓN

Tal y como se establece en el artículo 40.2 de la Constitución Española, los poderes públicos tienen encomendado, entre otros, velar por la seguridad y la higiene en el trabajo; lo que supone la necesidad de una legislación que regule esa protección de los trabajadores. A esta necesidad responde la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, que se hace servir de la prevención de los riesgos que se derivan de los diferentes puestos de trabajo para dar respuesta al mandato constitucional citado.

Así, la Prevención de Riesgos Laborales, legalmente, es un derecho de todo trabajador y además, un deber de los empresarios. Pero en la realidad la prevención de riesgos laborales es, en muchas ocasiones, una gran desconocida; lo que supone que la finalidad con la que se legisla, que es la de dotar las relaciones laborales de unas garantías y de unas responsabilidades en cuanto a la protección de la salud de los trabajadores en sus puestos de trabajo (tal y como se explicita en la exposición de motivos de la Ley 31/1995), no sea posible y por ende, seguimos siendo testigos tanto de accidentes de trabajo frecuentes como de enfermedades profesionales que no se evitan.

La elección de este tema se debe al interés personal que me suscita la prevención de riesgos laborales por ser un tema de actual interés pero que las empresas a veces dejan de lado.

En este trabajo, me planteo los siguientes objetivos:

- a. Conocer cómo surge la Prevención de Riesgos Laborales en nuestro país.
- b. Analizar el marco normativo que regula la Prevención de Riesgos Laborales.
- c. Estudiar el coste que supone la Prevención de Riesgos Laborales tanto a nivel empresarial como social.
- d. Conocer las obligaciones y responsabilidades empresariales en materia preventiva.

A estos objetivos daré respuesta con los distintos apartados del trabajo a través de una metodología basada en la investigación legislativa y la revisión bibliográfica.

Para realizar este trabajo y dar respuesta a los objetivos planteados anteriormente, en primer lugar, se desarrolla una breve explicación de la historia de la Prevención de Riesgos Laborales desde sus más antiguos orígenes, la puesta en marcha de normativa específica a lo largo de los años y la lenta transición legislativa que tuvo lugar en España hasta conseguir desarrollar la LPRL en 1995 para estar acorde con los estándares europeos.

Seguidamente, se desarrolla el marco normativo que constituye el ordenamiento jurídico en nuestro país, desde la normativa internacional y comunitaria, la propia LPRL, disposiciones de desarrollo, legislación laboral con referencias de tipo preventivo, normas técnico-jurídicas, guías de organismos especializados y como olvidarnos de la negociación colectiva mejorando las condiciones legales básicas.

Después, encontramos algunos conceptos clave para comprender mejor la materia que nos ocupa. Desde conceptos básicos, como también conceptos más complejos como el Plan de Prevención y la Evaluación de riesgos, obligatorios en todas las empresas, así como las especialidades preventivas que, también, en mayor o menor grado se deben aplicar en todas las empresas, como son la Seguridad en el Trabajo, la Higiene Industrial, la Medicina del Trabajo y la Ergonomía y Psicología aplicada.

A continuación, se explican los diferentes beneficios y ventajas que existen cuando se invierte en prevención por parte de las empresas. Se deduce que una buena inversión en prevención de riesgos laborales supone un ahorro directo e indirecto de costes imprevistos y proporciona un ambiente de trabajo más productivo y satisfactorio.

Posteriormente, empezaría la parte más importante del trabajo, tratándose las diferentes obligaciones empresariales en materia preventiva, necesarias para entender el papel principal del empresario en el desarrollo de la actividad preventiva. Estas obligaciones son, en definitiva, el deber de protección empresarial hacia sus trabajadores, el deber de informarlos, de permitir su consulta y participación, de formarlos en materia preventiva, de adoptar medidas de emergencia o ante riesgo grave e inminente, de vigilancia de la salud y por supuesto de conservar la documentación que legalmente se establezca.

Por último, se explican y se recalcan los diferentes tipos de responsabilidad en los que puede incurrir el empresario por incumplimientos de la normativa preventiva, para entender todavía más la importancia que tiene el hacer las cosas correctamente cuando una persona se embarca en la tarea de ser empresario. Los diferentes tipos de responsabilidad van desde la administrativa, de Seguridad Social o Civil que serían de naturaleza económica, pero también puede incurrir en Responsabilidad Penal reservada para las conductas más graves, imprudentes y culpables. También mencionar el deber de vigilancia del empresario de sus propios trabajadores, auxiliares e incluso de otros empresarios con los que tenga relaciones comerciales, ya que en determinados casos puede tener que responder por los actos de estos últimos.



## 2. ORÍGENES DE LA PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES

Tal y como se deduce de las publicaciones de la Facultad de Filosofía y Letras de la Universidad de Málaga<sup>1</sup> (2017), de Alternativa Sindical<sup>2</sup> y de Riesco<sup>3</sup> (2013); la Seguridad Laboral y la Higiene Industrial son conceptos modernos que surgieron con la revolución industrial del siglo pasado. Pero ya en el Antiguo Testamento aparece la primera recomendación de seguridad a la hora de edificar las casas nuevas.

También en una época más próxima se ordena la investigación de los accidentes de trabajo mediante un edicto de Carlos III fechado el 3 de diciembre de 1778, por parte de los jueces, dado el alto número de accidentes que se producen en el gremio de albañiles.

Pero en cuanto a Higiene Industrial, ya en la Antigua Grecia, Platón y Plutarco, describían las enfermedades de los trabajadores de las minas, principalmente, por azufre. Y también Hipócrates y Galeno describían las patologías derivadas de la exposición al plomo.

A lo largo de la Historia algunos investigadores de la medicina pudieron documentar la relación causa-efecto que existía entre algunos trabajos y enfermedades concretas. Por ejemplo, en el renacimiento tardío de Italia se publicó un ensayo llamado “De Morbis Artificum Diatriba”, fechado en 1700 y realizado por Bernardo Ramazzini. Este documento está considerado el fundamento de la actual disciplina de la Higiene Industrial y en él se describen multitud de enfermedades profesionales derivadas de diferentes oficios.

En la época moderna de desarrollo industrial se primaba sobre todo la productividad pero también se empezaron a ver las primeras legislaciones y reglamentos encaminados a unos principios de seguridad, pero se centraban sobretodo en la actividad minera. Las grandes masas de obreros fueron las que presionaron durante la Revolución Industrial a los estados para que de forma lenta se desarrollaran normas protectoras a partir del siglo XIX debido a las penosas condiciones de trabajo.

---

<sup>1</sup> <https://prevencion-riesgoslaborales.com/historia-prl-espana/> Consultado el 30/05/2018

<sup>2</sup> <https://alsindi.webs.ull.es/Riesgos%20002.htm> Consultado el 30/05/2018

<sup>3</sup> <https://cienxcienspersonas.wordpress.com/2013/10/21/la-prevencion-de-riesgos-laborales-y-su-historia/> Consultado el 30/05/2018



Como ejemplo tenemos las que regulaban el trabajo de niños en la industria manufacturera y minera. Pero es a partir de 1919, con la creación de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), cuando los países empiezan a firmar acuerdos, estando en la actualidad integrada por 180 países, siendo el organismo especializado de la Organización de las Naciones Unidas (ONU) que discute y elabora documentos relacionados con el mundo del trabajo, estando formado por gobiernos, empresarios y sindicatos.

Hasta 1971 no entró en vigor en España la Ordenanza General de Seguridad e Higiene, que estuvo vigente hasta que en 1995 se publica la Ley de Prevención de Riesgos Laborales (LPRL) y posteriormente el Real Decreto 39/1997 por el que se aprueba el Reglamento de los Servicios de Prevención que desarrolla la propia Ley.

Las razones por las que las empresas realizan labores de prevención, incluso antes de que hubiera legislación específica, son principalmente económicas y evidentemente por el cumplimiento de las leyes de mayor importancia.

En todo caso, la historia reciente de la Prevención de Riesgos Laborales (PRL) en España se remonta casi hasta principios del siglo XX, por motivos de la industrialización y, simplemente en algunos sectores como el minero.

Pero hasta los últimos años del Franquismo y también con el comienzo de la democracia no se empezó a desarrollar legislación y políticas enfocadas a la PRL.

En 1971 se creó el Plan Nacional de Higiene y Seguridad en el Trabajo, que sería el equivalente a lo que es hoy en día el Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo (INSHT) que se constituyó en 1978 como organismo adscrito al Ministerio de Trabajo.

El Plan nace por el aumento del número de accidentes de trabajo que se contabilizan durante los años anteriores, ya que en 1970 se registran más de 1 millón de accidentes de trabajo, 1537 mortales y más de 3400 con lesiones de por vida según datos obtenidos

del Instituto Nacional de Estadística (INE)<sup>4</sup> y que se muestran en el Gráfico 1. Las funciones del Plan eran asesorar a pequeñas y medianas empresas mediante la creación de una red de técnicas preventivas en todo el territorio y servicios de seguridad laboral por empresas. Incluso llegó a incluirse en la Ley General de la Seguridad Social, ya que obtuvo gran popularidad durante los 70, donde la PRL se reconocía como derecho fundamental del trabajador. Al final de la Dictadura el Plan contaba con gran cantidad de Centros Provinciales de Higiene así como 4 Institutos Territoriales de Higiene y Seguridad en el Trabajo, instalados en Sevilla, Madrid, Bilbao y Barcelona.

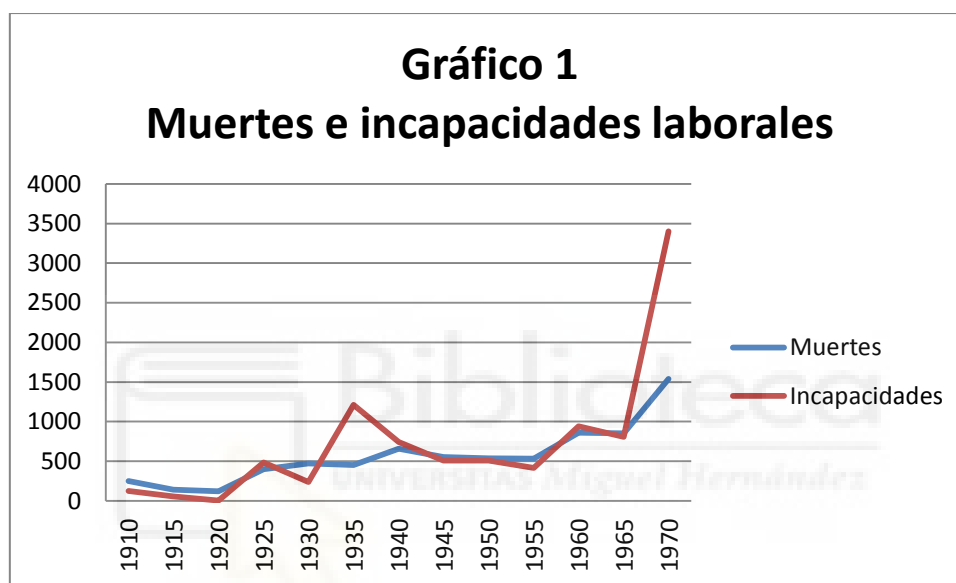


Gráfico 1. Fuente: elaboración propia a partir de datos del INE

Con la muerte de Franco (1975) y la incipiente Transición se produjeron gran cantidad de modificaciones a nivel legislativo y territorial que implantaron la PRL en España, separándola de la Ley de la Seguridad Social e introduciendo cambios administrativos para una mejor operatividad a cada institución. Por tanto, con la creación del INSHT desaparece el antiguo Plan que existía.

Además, la introducción del modelo autonómico en la Constitución de 1978 produjo que en los años 80 muchas competencias del INSHT quedaban en manos de las Comunidades Autónomas. Por un lado, el Gobierno Central promulgaba las leyes en materia laboral y por otro, eran las Comunidades Autónomas las encargadas de desarrollarlas y llevarlas a la práctica.

<sup>4</sup><http://www.ine.es/inebaseweb/25687.do#> Consultado el 13/07/2018

La creación del Estatuto de los Trabajadores (ET) en 1980 es un hecho importante ya que es el primer documento legal que promulga como derecho fundamental del trabajador su seguridad, higiene e integridad física. Pero aún permaneció la Ordenanza General de Seguridad e Higiene en el Trabajo de 1971 hasta que en 1995 entra en vigor la actual Ley de PRL.

A nivel internacional, la OIT, en 1981, publicó el Convenio 155 sobre seguridad y salud de los trabajadores, que ratifican numerosos países y por supuesto todos los que forman la Comunidad Económica Europea (CEE), adquiriendo el compromiso de aplicarlo en cada país. España no lo ratifica hasta 1985.

A nivel europeo, el Convenio se aplicaba de forma desigual, y en países como España ni se aplicaba. Esto generó problemas de competencia por el coste añadido de los productos elaborados por los países cumplidores. Por tanto, se edita la Directiva 89/39/CEE para armonizar las legislaciones en materia de seguridad y salud para intentar restablecer la situación de igualdad de condiciones en el mercado en cuanto a competencia se refiere, más que buscar una protección real de los obreros, promovida por los países que cumplían el Convenio 155 de la OIT. Esta Directiva se debía trasladar al cuerpo legal de los miembros y era de obligado cumplimiento.

Con la incorporación de España a la Unión Europea (UE) el 1 de enero de 1986 se introdujeron cambios importantes en PRL. Se dotó al INSHT de mayor importancia a nivel nacional realizando mejoras en este campo. Estas mejoras se realizaron dentro de la adaptación normativa española a las exigencias europeas legislativas, recuperando competencias cedidas a las Comunidades Autónomas consolidándose como organismo central en materia de Prevención de Riesgos Laborales del Estado.

En todo caso, el cambio más importante fue la adaptación de la Directiva 89/391/CEE que promulga la Unión Europea, que supuso importantes cambios legislativos que se trasladaron a la legislación española con la creación de la actual LPRL de 1995, derogando así una de las pocas leyes preconstitucionales que todavía seguían existiendo en materia preventiva. Aún se tardaron 6 años en la transposición de la Directiva, costando varias sanciones impuestas por la CEE ya que ni Gobierno ni sindicatos

estuvieron a la altura de las circunstancias. Por tanto la Ley 31/95 es una copia de la Directiva y esta a su vez recoge directrices marcadas en el Convenio 155 de la OIT.

Desde 1995, se han hecho grandes modificaciones para seguir adaptándonos a las exigencias europeas en forma de Decretos y Disposiciones Adicionales siempre para seguir mejorando las leyes españolas, ya que a día de hoy las políticas de PRL están cambiando constantemente.

La Historia refleja siglos de sufrimiento causado por daños a la salud en el trabajo y que solo fue objeto de curiosidad médica. Pero si en la actualidad existe una amplia legislación y una seguridad laboral efectiva es debido a la lucha de la clase obrera y sindical por la obtención de sus derechos laborales.

### **3. DESARROLLO DE LA NORMATIVA DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES**

El artículo 1 de la LPRL dice que *“la normativa sobre prevención de riesgos laborales está constituida por la presente Ley, sus disposiciones de desarrollo o complementarias y cuantas otras normas, legales o convencionales, contengan prescripciones relativas a la adopción de medidas preventivas en el ámbito laboral o susceptibles de producirlas en dicho ámbito”*.

Por tanto, como aclaran Alfonso, Salcedo y Rosat (2011), toda norma directa o indirecta que se refiera a salud y seguridad laboral entra dentro del ámbito de aplicación ya sea esta legal o reglamentaria.

Dentro de esta clasificación entran diferentes tipos de normas preventivas que una vez que se unen forman el sistema jurídico preventivo que actualmente está vigente en nuestro país:

- a. Normativa internacional y comunitaria de los distintos foros internacionales de los que España es miembro, que se concreta en un gran número de Directivas y Recomendaciones a lo largo de los últimos años.

- b. La Ley de Prevención de Riesgos Laborales y las diferentes modificaciones que se han hecho a lo largo de su vigencia. Esta Ley, como ya se ha explicado en el apartado anterior es una transposición de una Directiva Comunitaria, pero también es una exigencia dentro de la propia Constitución, que protege el derecho a la vida y la integridad física y moral, además de la salud, y que es competencia de las instituciones nacionales públicas tutelar. Reconociéndose estos en sus artículos 15 y 43.
- c. Disposiciones de desarrollo de la LPRL, como por ejemplo el Reglamento de los Servicios de Prevención, aprobado por el Real Decreto 39/1997, de 17 de enero, siendo su última modificación el Real Decreto 899/2015, de 9 de octubre.
- d. Legislación laboral en la que hay referencias de tipo preventivo ya sean leyes como tal o reglamentos como puedan ser la Ley General de la Seguridad Social, la Ley General de Sanidad, la Ley de Industria, la Ley de Energía Nuclear, la legislación sobre edificación e incendios, el reglamento de jornadas especiales de trabajo...
- e. Normas técnico-jurídicas que se utilizan en el ámbito laboral para controlar el proceso productivo y que se garantice la seguridad en todo momento, como puedan ser las referidas a la señalización o el etiquetado de seguridad, las que regulan determinadas sustancias que puedan ser peligrosas o las que regulan el uso de determinadas máquinas o equipos de trabajo que su uso pueda entrañar riesgos asociados a los mismos.
- f. Guías elaboradas por ciertos organismos especializados que no se pueden considerar normas legales como tal pero que en determinadas ocasiones son de obligado cumplimiento por algunas empresas según su actividad, tamaño u otras condiciones. Se trata, por ejemplo, de las Notas Técnicas de Prevención elaboradas por el INSHT, recomendaciones de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social (ITSS), normas UNE o ISO de calidad, etc.

- g. Por último entraría la negociación colectiva (consagrada en la Constitución) mejorando las condiciones mínimas legales que se reflejan en los Convenios Colectivos que se pactan entre las partes, que estén vigentes en cada momento y que la LPRL menciona expresamente.

## **4. CONCEPTOS EN MATERIA DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES**

### **4.1. Conceptos básicos** (introducidos por el artículo 4 de la LPRL)

1.º Se entenderá por «**prevención**» el conjunto de actividades o medidas adoptadas o previstas en todas las fases de actividad de la empresa con el fin de evitar o disminuir los riesgos derivados del trabajo.

2.º Se entenderá como «**riesgo laboral**» la posibilidad de que un trabajador sufra un determinado daño derivado del trabajo. Para calificar un riesgo desde el punto de vista de su gravedad, se valorarán conjuntamente la probabilidad de que se produzca el daño y la severidad del mismo.

3.º Se considerarán como «**daños derivados del trabajo**» las enfermedades, patologías o lesiones sufridas con motivo u ocasión del trabajo.

4.º Se entenderá como «**riesgo laboral grave e inminente**» aquel que resulte probable racionalmente que se materialice en un futuro inmediato y pueda suponer un daño grave para la salud de los trabajadores.

En el caso de exposición a agentes susceptibles de causar daños graves a la salud de los trabajadores, se considerará que existe un riesgo grave e inminente cuando sea probable racionalmente que se materialice en un futuro inmediato una exposición a dichos agentes de la que puedan derivarse daños graves para la salud, aun cuando éstos no se manifiesten de forma inmediata.

5.º Se entenderán como procesos, actividades, operaciones, equipos o productos «**potencialmente peligrosos**» aquellos que, en ausencia de medidas preventivas

específicas, originen riesgos para la seguridad y la salud de los trabajadores que los desarrollan o utilizan.

6.º Se entenderá como «**equipo de trabajo**» cualquier máquina, aparato, instrumento o instalación utilizada en el trabajo.

7.º Se entenderá como “**condición de trabajo**” cualquier característica del mismo que pueda tener una influencia significativa en la generación de riesgos para la seguridad y la salud del trabajador. Quedan específicamente incluidas en esta definición:

- a) Las características generales de los locales, instalaciones, equipos, productos y demás útiles existentes en el centro de trabajo.
- b) La naturaleza de los agentes físicos, químicos y biológicos presentes en el ambiente de trabajo y sus correspondientes intensidades, concentraciones o niveles de presencia.
- c) Los procedimientos para la utilización de los agentes citados anteriormente que influyan en la generación de los riesgos mencionados.
- d) Todas aquellas otras características del trabajo, incluidas las relativas a su organización y ordenación, que influyan en la magnitud de los riesgos a que esté expuesto el trabajador.

8.º Se entenderá por «**equipo de protección individual**» cualquier equipo destinado a ser llevado o sujetado por el trabajador para que le proteja de uno o varios riesgos que puedan amenazar su seguridad o su salud en el trabajo, así como cualquier complemento o accesorio destinado a tal fin.

#### **Otros conceptos básicos a tener en cuenta:**

Ruiz-Frutos, García, Delclós y Benavides (2007) señalan como conceptos básicos en materia de Prevención de Riesgos Laborales los siguientes:

**Accidente Laboral:** todo suceso anormal no deseado que rompe la continuidad del trabajo de forma súbita e inesperada conllevando un riesgo potencial de daño para las personas o bienes afectados.

**Enfermedad Profesional:** descrita por la legislación como una de las EP de la lista oficial y aquellas que no estando específicamente tipificadas se demuestre que su origen es derivado directamente de la actividad profesional desarrollada.

#### **4.2. El concepto de “Plan de Prevención”**

Según Alfonso, Salcedo y Rosat (2011), un Plan de Prevención es un conjunto de documentación debidamente clasificado de todas las actividades encaminadas a la implantación de un sistema que permita la prevención de los riesgos laborales en la empresa.

El artículo 2.1 del RSP dice que el Plan de Prevención será nexos para la integración de la prevención en el Sistema General de Gestión de la empresa estableciendo así una Política de prevención de riesgos laborales.

El artículo 16.1 de la LPRL viene a estar en la misma línea estableciendo que se trata de un medio para integrar de manera efectiva y eficaz la prevención en la empresa.

La prevención, y en particular el Plan de Prevención, es algo obligatorio en todas las empresas y en los artículos 14 y 15 de la LPRL vienen establecidos los objetivos fundamentales y los Principios de la acción preventiva.

Por otro lado, siempre y cuando no se reduzca el nivel de protección de los trabajadores y en los términos que se establezcan reglamentariamente, las empresas podrán realizar el plan de prevención, la evaluación de riesgos y la planificación de la actividad preventiva de forma simplificada basándose en perímetros como el número de trabajadores además de la naturaleza y peligrosidad de la actividad de la empresa (apartado 2 bis del artículo 16 de la LPRL).

También decir que las empresas que tengan hasta 50 trabajadores y que no están incluidas en las actividades del Anexo I pueden hacer constar en un mismo documento, de un reducida extensión y fácil de comprender, el plan de prevención de riesgos



laborales, la evaluación de riesgos y la planificación de la actividad preventiva (art. 2.4 del RSP).

Por lo que respecta al contenido del Plan de Prevención, el artículo 16.1 de la LPRL nos dice que debe incluir la estructura organizativa, responsabilidades, funciones, prácticas, procedimientos, procesos y recursos necesarios para realizar la acción preventiva.

Además, el Plan de Prevención, debe estar aprobado por la dirección de la empresa e integrarse y conocerse en toda la estructura organizativa y niveles jerárquicos (art. 2.1 del RSP).

Por último, el artículo 2.2 del RSP determina que el documento que recoja el Plan de Prevención debe incluir los siguientes elementos:

- Identificación de la empresa y de su actividad productiva.
- Número y características de los distintos centros de trabajo.
- Número y características de sus trabajadores.
- Política, objetivos y metas que en materia preventiva se propone conseguir la empresa y también los recursos humano técnicos, materiales y económicos de los que necesitará disponer.
- Organización de la prevención en la empresa indicando qué modalidad preventiva se ha elegido y los órganos de representación con los que cuenta.
- Estructura organizativa de la empresa en la que se indiquen las funciones y responsabilidades de cada uno de los diferentes niveles jerárquicos y los respectivos canales de comunicación que haya entre ellos en materia preventiva.
- Organización de la producción identificando los diferentes procesos y técnicas, prácticas y procedimientos dentro de la organización de la empresa en lo referente a la prevención.

### **4.3. El concepto de “Evaluación de riesgos”**

Alfonso, Salcedo y Rosat (2011), también explican que la Evaluación de riesgos es el documento por el cual el empresario garantiza su obligación de cumplir las medidas de seguridad y salud de los trabajadores a su cargo.

En la evaluación de riesgos se deben identificar los riesgos particulares según la actividad de la empresa para poner en práctica las medidas de prevención que sean necesarias para eliminar el riesgo y si no es posible, reducirlo al máximo.

Será obligatoria en todas las empresas se cual sea su actividad o tamaño y suele producir una mejor productividad ya que se mejoran las condiciones de seguridad y salud.

Debe de ser realizada por el personal competente en la materia y por supuesto con acceso a las instalaciones de la empresa para un completo diagnóstico de la situación de la empresa en materia preventiva.

A partir de la evaluación de riesgos se podrá hacer la Planificación de la Actividad Preventiva de la empresa pudiendo actuar con la suficiente antelación y evitar consecuencias graves.

Por otro lado, las empresas que hayan asumido ellas mismas la gestión de su actividad preventiva estarán obligadas, tanto por la LPRL como por el RSP, a ser auditadas en materia preventiva para evidenciar la imagen fiel y la eficacia del sistema de prevención en la empresa, aunque también se puede hacer de manera voluntaria.

#### **4.4. Especialidades Preventivas**

La prevención de riesgos laborales mediante sus cuatro especialidades examina de forma integral todos los riesgos y peligros a los que están expuestos los trabajadores.

La meta es conseguir una prevención a todos los niveles asegurando la salud de todos los trabajadores sin entorpecer las tareas que desarrollen y siempre teniendo en cuenta los principios de la acción preventiva que se establecen en la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de riesgos laborales.

Hoy en día, para conseguir una plena seguridad y salud de los empleados, de forma global y efectiva, será necesario estudiar y aplicar las especialidades preventivas. Las leyes en materia de Prevención de Riesgos Laborales han estructurado las

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 especialidad preventiva que interviene en el entorno físico en el que se desarrolla el trabajador sus tareas, para intentar atenuar el riesgo de sufrir accidentes, mediante medidas, técnicas y procedimientos concretos que incidan sobre todo en los casos en que los efectos pueden llegar a ser graves o mortales. En los casos en los que no se pudiese erradicar el riesgo, las técnicas empleadas deben disminuir las consecuencias al máximo.

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 tiene 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 queremos 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:

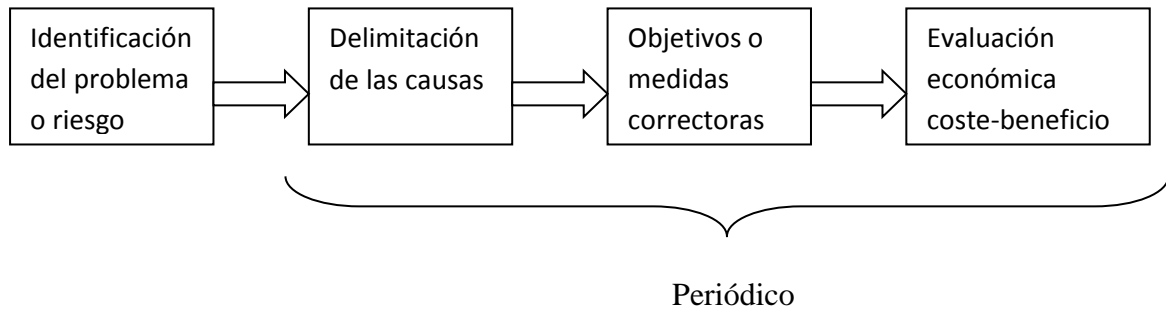
1. Identificación y valoración monetaria de costes y beneficios: inventario de los costes y beneficios posibles, identificando los más importantes para cuantificarlos monetariamente. Habrá que tener en cuenta, que en la “empresa privada” solo se consideran los ingresos y los gastos que están contabilizados 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

