

El (in)cumplimiento de
la regulación en
materia de prevención
en las empresas
españolas: un análisis
empírico.

Autora: Ylenia Sáez
Subirán.

Tutor: Imanol Núñez



Índice:

1. Presentación.
2. Importancia del trabajo.
3. Marco legal:
 - 3.1. Antecedentes histórico-legales.
 - 3.2. La Ley de Prevención de Riesgos Labores.
 - 3.3. Relación entre aseguramiento y prevención.
4. Marco teórico: hipótesis.
5. Régimen sancionador:
 - 5.1. Sanciones y clasificación de las infracciones.
 - 5.2. Responsabilidades derivadas del incumplimiento: administrativa, civil y penal.
 - 5.3. Consecuencias de la no-prevención.
6. Análisis empírico:
 - 6.1. VI Encuesta Nacional de Condiciones de Trabajo.
 - 6.2. Variables, análisis y resultados.
7. Conclusiones:
 - 7.1. Prevención y trabajadores.
 - 7.2. Prevención y empresas.
 - 7.3. Prevención y administración.
8. Bibliografía.
9. Anexos.

1. PRESENTACIÓN.

Con este trabajo se pretende realizar un estudio empírico sobre los (in)cumplimientos de la normativa en materia de prevención de riesgos laborales en las empresas españolas.

En primer lugar se hace referencia al contexto histórico-legal y las normas vigentes y complementarias en materia de prevención de riesgos laborales.

Posteriormente se realiza análisis estadístico basado en algunas de las preguntas referentes a la prevención realizadas a las empresas españolas en la VI Encuesta Nacional sobre Condiciones de Trabajo.

La información mostrada en este trabajo ha sido consultada en varias fuentes, tanto procedentes de Internet, como libros y manuales sobre el tema, y acorde con las últimas actualizaciones de las normas.

2. IMPORTANCIA DEL TRABAJO.

Este trabajo supone la culminación, el punto y final del desarrollo del Master de Prevención de Riesgos Laborales impartido por la UPNA.

Nos ha parecido importante encuadrar nuestro análisis en un contexto histórico-legal y por ello en este trabajo, hemos comenzado realizado un trayecto por los antecedentes y orígenes de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales hasta llegar a la misma, la cual hemos resumido en sus puntos más importantes, teniendo en cuenta que sin ella no hay incumplimiento.

Analizamos también la relación entre aseguramiento y prevención, tanto en sus elementos normativos y por tanto de obligado cumplimiento, como en sus elementos complementarios, llegando al aseguramiento de los riesgos laborales en España.

Trabajamos diferentes hipótesis sobre las causas por las cuales se incumple la ley, que van desde el desconocimiento de la normativa, el cumplimiento meramente formal, la insuficiencia de personal formado en las empresas, las sanciones e inspecciones insuficientesí etc.

Y hablamos de hipótesis, no de hechos probados, ya que el análisis de la encuesta nacional de condiciones de trabajo no nos permite deducir directamente las causas, o no todas las causas del incumplimiento de la ley.

Sí nos da directrices de análisis, a partir de las cuales podemos deducir que si se dan ciertas condiciones (o no se dan) el incumplimiento puede ser mayor o menor.

Y por supuesto analizamos las sanciones, infracciones y responsabilidades de las empresas infractoras.

En un país en el que diariamente mueren 3 trabajadores, 23 trabajadores sufren accidentes graves en su puesto de trabajo y se dan 2.499 accidentes leves, nos parece importante estudiar y analizar las posibles causas que provocan tan alta siniestralidad, si la ley se ajusta a las circunstancias de las empresas, si es eficaz, si se cumple y en caso contrario, estudiar las posibles causas de incumplimiento.

Es un trabajo de análisis de los (in)cumplimientos en materia de prevención en las empresas españolas, en base a la VI encuesta nacional de condiciones de trabajo, cuestionario del que nos gustaría resaltar, que aunque se realizó a trabajadores y empresas, el análisis que realizamos para este trabajo solo se basa en el cuestionario realizado a las empresas.

Incumplimientos que van desde la obligatoriedad de los comités de seguridad, revisión y evaluación de riesgos y análisis de de la incidencia de paros en los trabajadores respecto a la seguridad, etc. pasando por sanciones a las empresas y cuestiones sobre la sencillez de aplicación de la norma, rentabilidad económica, etc.

La importancia posiblemente principal de éste trabajo radica en la escasez de estudios similares en este campo.

Sí tenemos datos procedentes de los estudios de siniestralidad laboral realizados por UGT y otros estudios, en los que aparecen datos tan curiosos como:

- Las comunidades autónomas en las que se registra mayor número de accidentes leves, graves, muy graves y mortales son Andalucía y Cataluña.
- Aproximadamente el 28% de los accidentes mortales son òin itinereö.
- La mayor incidencia de accidentes laborales se concentra en varones, menores de 35 años, con contratos temporales y/o una antigüedad inferior a un año.
- El sector con mayor índice de accidentes laborales es el de la construcción.
- Las empresas con menos de 50 trabajadores registran más accidentes.

Pero en los mismos no se reflejan ni analizan los posibles incumplimientos de la normativa de prevención que lleven a estas consecuencias, como es el caso de este trabajo.

También es un trabajo importante porque:

En este trabajo analizamos y traducimos un conjunto de información, y valoramos su significado para conocer cual es la situación real de las condiciones de trabajo en las empresas españolas en materia de prevención, referente a la ley y observamos las tendencias.

La relación entre trabajo y salud se ve influida por los diferentes factores que existen en el ámbito de las relaciones laborales.

Esta relación, entre trabajo y salud, es fundamental para poner en marcha estrategias preventivas adecuadas que permitan alcanzar la eficacia productiva deseada con el menor coste social posible

Podemos verificar si es efectiva la aplicación de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, y cuales son los posibles efectos de su incumplimiento.

Analizamos el grado de integración de la prevención en la empresa, teniendo en cuenta que la falta de integración es una de las principales causas de siniestralidad laboral.

El análisis de la encuesta nos permite además evaluar tanto los recursos como las actividades preventivas que se dan en las empresas para poder afrontar los riesgos.

Puede servir de orientación y de discusión a diferentes colectivos para la mejora de la situación de la prevención.

Además, con el análisis podemos intuir diferentes motivos por los cuales las empresas incumplen en materia de prevención de riesgos y con ello, se pueden poner en marcha distintos dispositivos y medios que impliquen la mejora de la prevención.

3. MARCO LEGAL.

3.1. Antecedentes histórico-legales:

La relación entre enfermedad y actividad laboral, no es nada nuevo, pues ya era conocida desde la antigua Grecia.

Pero todo el conjunto de conocimientos desarrollado desde entonces no tiene consecuencias prácticas de protección de los trabajadores hasta el s.XIX, a consecuencia del recrudecimiento de las condiciones de trabajo de los trabajadores surgidos durante la Revolución Industrial.

En aquella época, no existían jornadas de trabajo reguladas y las condiciones de trabajo eran de una alta insalubridad. Igualmente debemos tener en cuenta que la aparición de nuevas máquinas en las fábricas aumentó la siniestralidad laboral.

Esto obligó a los estados, presionados por los movimientos obreros, a establecer algunas normas de protección mínima como por ejemplo, la regulación del trabajo de los niños en la industria y minería.

En nuestro país, las primeras leyes estaban destinadas a la protección de mujeres y niños en el trabajo.

En 1873, Ley de 24 de julio, aparece la primera norma de la legislación laboral española, sienta un precedente al prohibir trabajar a los menores de 10 años y además establecía una serie de prohibiciones como la de los trabajos nocturnos a menores de 16 años. En ese momento no existía una voluntad clara de regular el ámbito de las relaciones laborales, supuso no obstante un logro humanitario para paliar unas condiciones de trabajo inhumanas.

En 1878, aparece la Ley de 26 de julio, que también regulaba el trabajo de los menores, prohibiendo algunos trabajos a menores de 16 y 18 años: trabajos peligrosos, insalubres, de fuerza, equilibrio o domadores de fieras. (Pensemos que en aquella época era algo muy habitual la actuación de menores en los espectáculos de circo). Nos parece importante destacar que esta norma tuvo más efectividad que la anterior, ya que contenía mecanismos penales para los padres de estos niños.

En 1886, se creó la Comisión de Reformas Sociales cuyo objetivo era el de regular las condiciones de trabajo. Adquiere gran relevancia para la creación del Derecho Laboral. Y así surge la primera Ley de Accidentes de Trabajo de 31 de enero de 1900, además de otras normas de este tipo.

En esta ley introduce un nuevo concepto: indisponibilidad de los derechos del trabajador en el que toda cláusula contractual donde el trabajador renuncie a los derechos que el legislador le otorga, serán nula. Además establece un listado de incapacidades profesionales y las posibles indemnizaciones en caso de AT.

El concepto de Accidente de Trabajo, recogido en esta Ley, sigue vigente hasta nuestros días.

En 1900, se crea una Orden Ministerial, siendo la primera norma preventiva en sentido estricto. Igualmente, un catálogo de mecanismos preventivos, que se limitaba a una simple enumeración de éstos, sin vinculación ni obligaciones para el empresario.

En 1922 surge una nueva ley en sustitución de la Ley de Accidentes de trabajo de 1900, que matiza el concepto de Accidente de Trabajo, asumiendo la imprudencia profesional como causa de Accidente de trabajo. Solamente no se considerarían accidentes de trabajo los derivados de: la actitud dolosa o imprudencia temeraria y la fuerza mayor.

Se crea en 1926 el Código de Trabajo, que aglutina la Ley de Accidentes de Trabajo de 1922 y en la cual se fijan las condiciones de trabajo.

En la época de las II República, se aprueba la primera Ley del Contrato de Trabajo de 1931 (precedente del Estatuto de los Trabajadores), una ley de Seguro Obligatorio de Trabajo (hasta ese momento era voluntario) de 4 de julio de 1932 y la ley de 13 de julio de 1936, donde se obliga a asegurar al trabajador ante la Enfermedad Profesional

Con la dictadura franquista, se aprueba el Reglamento General de Seguridad e Higiene en el Trabajo, 1940, norma de carácter preventivo que recoge sistemáticamente medidas preventivas y de higiene en la empresa con el objetivo de proteger al trabajador contra los riesgos propios de su profesión.

Con la Ordenanza General de Seguridad e Higiene en el Trabajo de 1971, nace ya una clara distinción de la prevención. Amplía el contenido cuantitativa y cualitativamente y los objetivos en materia preventiva con respecto a la anterior.

Además cabe destacar que señala el concepto de bienestar del trabajador a nivel ergonómico y abarca a todos los individuos encuadrados en el Régimen General de la Seguridad Social.

Posteriormente El Estatuto de los Trabajadores de 1980 señala expresamente que el empresario vigilará la seguridad de sus trabajadores y regulará las condiciones de los contratos de trabajo.

La UE, edita una Directiva en 1989 (la 89/391/CEE) con el objetivo de homogeneizar el desarrollo normativo de seguridad y salud de los trabajadores para establecer igualdad de condiciones de competencia en el mercado

(Se generaba competencia desleal entre los productos fabricados en los países cumplidores que tenían el coste añadido de los gastos en prevención de riesgos laborales, y que no tenían otros)

Es a partir de los años 90 impulsado por la Organización Internacional del Trabajo (OIT), donde nos encontramos con un desarrollo importante en los países del primer mundo de todo un sistema normativo de carácter preventivo

La Ley 31/95 de Prevención de riesgos laborales, tiene como origen la Directiva Europea 89/391/CEE pormenorizada y recoge a su vez las directrices marcadas por el Convenio 155 de la OIT.

Con la Ley 31/1995, de Prevención de Riesgos Laborales, y el Reglamento de los Servicios de Prevención, nace la necesidad de profesionales cualificados, procedentes de diferentes disciplinas, para el desarrollo de la actividad preventiva en las empresas.

Tras la entrada en vigor de la Ley de Prevención de riesgos laborales, surgieron una serie de normas complementarias, como por ejemplo:

- Real Decreto 486/1997, de 14 de abril, por el que se establecen las disposiciones mínimas de seguridad y salud en los lugares de trabajo.
- Real Decreto 487/1997, de 14 de abril, sobre disposiciones mínimas de seguridad y salud relativas a la manipulación manual de cargas que entrañe riesgos, en particular dorsolumbares, para los trabajadores.
- Real Decreto 488/1997, de 14 de abril, sobre disposiciones mínimas de seguridad y salud relativas al trabajo con equipos que incluyen pantallas de visualización.
- Real Decreto 664/1997, de 12 de mayo, sobre la protección de los trabajadores contra los riesgos relacionados con la exposición a agentes biológicos durante el trabajo.
- Real Decreto 773/1997, 30 de mayo, sobre disposiciones mínimas de seguridad y salud relativas a la utilización por los trabajadores de equipos de protección individual.
- Real Decreto 614/2001, de 8 de junio, sobre disposiciones mínimas para la protección de la salud y seguridad de los trabajadores frente al riesgo eléctrico.
- Real Decreto 1215/1997, de 18 de julio por el que se establecen las disposiciones mínimas de seguridad y salud para la utilización por los trabajadores de los equipos de trabajo.

Real Decreto 1627/1997, de 24 de octubre, por el que se establecen disposiciones mínimas de seguridad y salud en las obras de construcción.

3.2. La Ley de Prevención de Riesgos Laborales:

Asimismo, los poderes públicos fomentarán una política que garantice la formación y readaptación profesionales; velarán por la seguridad e higiene en el trabajo y garantizarán el descanso necesario, mediante la limitación de la jornada laboral, las vacaciones periódicas retribuidas y la promoción de centros adecuados.

Artículo 40.2 Constitución Española.

ORIGEN:

Podemos afirmar que la LPRL deriva directamente de la Constitución española y compromisos internacionales del estado español: directrices emanadas del marco jurídico establecido por la UE y compromisos adquiridos con la OIT

También existía una necesidad interna de ordenamiento de la dispersa normativa referida al tema, la regularización de normas anteriores al mandato constitucional ya desfasadas y la contemplación de situaciones nuevas no contempladas en dichas regulaciones.

OBJETO:

Establecer bases de garantías y responsabilidades para un adecuado nivel de protección de la salud de los trabajadores frente a los riesgos que se derivan de las condiciones de su trabajo y el desarrollo de las actividades necesarias para la prevención de riesgos derivados de dicho trabajo.

Esta ley se encuentra inserta en el ámbito de las relaciones laborales, siendo como una referencia legal mínima en un doble sentido:

- Marco legal a partir del cual las normas reglamentarias irán fijando y concretando aspectos más técnicos de medidas preventivas;
- Soporte básico a partir del cual la negociación colectiva podrá desarrollar su función específica

CONTENIDO DE LA LEY:

Capítulo I: Objeto, ámbito de aplicación y definiciones.

La presente ley tiene por objeto promover la seguridad y la salud de los trabajadores mediante la aplicación de medidas y el desarrollo de las actividades necesarias para la prevención de riesgos derivados del trabajo.

Esta ley y sus normas de desarrollo, serán de aplicación tanto en las relaciones laborales reguladas por el Estatuto de los trabajadores como en las de carácter administrativo o estatutario del personal civil al servicio de las Administraciones públicas.

Definiciones que incluye la ley:

- **Prevenición:** conjunto de actividades o medidas adoptadas o previstas en todas las fases de la actividad de la empresa, con el fin de evitar o disminuir los riesgos derivados del trabajo.
- **Riesgo laboral:** posibilidad de que un trabajador sufra un determinado daño derivado del trabajo, que será calificado valorando tanto la probabilidad de que se produzca, como la severidad del daño.
- **Daños derivados del trabajo:** Son las enfermedades, patologías o lesiones sufridas con motivo u ocasión del trabajo.

- **õRiesgo laboral grave e inminenteö:** Es aquél que resulte probable racionalmente que se materialice en un futuro inmediato, y pueda suponer un daño grave para la salud de los trabajadores.
- **õEquipo de trabajoö:** cualquier máquina, aparato, instrumento o instalación utilizada en el trabajo.
- **õCondición de trabajoö:** cualquier característica del mismo que pueda tener una influencia significativa en la generación de riesgos para la seguridad y la salud del trabajador.
- **õEquipo de protección individualö:** 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.

Capítulo II: Política en materia de prevención de riesgos para proteger la seguridad y la salud en el trabajo.

El Gobierno, a través de las correspondientes normas reglamentarias y previa consulta a las organizaciones sindicales y empresariales más representativas, regulará las siguientes materias:

- Los requisitos mínimos que deben reunir las condiciones de trabajo para la protección de la seguridad y la salud de los trabajadores.
- Las limitaciones o prohibiciones que afectarán a las operaciones, los procesos y las exposiciones laborales a agentes que entrañen riesgos para la seguridad y la salud de los trabajadores.
- Las condiciones o requisitos especiales para cualquiera de los supuestos contemplados en el apartado anterior, tales como la exigencia de un adiestramiento o formación previa o la elaboración de un plan en el que se contengan las medidas preventivas a adoptar.
- Los procedimientos de evaluación de riesgos para la salud de los trabajadores, normalización de metodologías y guías de actuación preventiva.
- Las modalidades de organización, funcionamiento y control de los servicios de prevención, considerando las peculiaridades de las pequeñas empresas.
- Las condiciones de trabajo o medidas preventivas específicas en trabajos especialmente peligrosos, en particular si para los mismos están previstos controles médicos especiales, o cuando se presenten riesgos derivados de determinadas características o situaciones especiales de los trabajadores.
- Procedimiento de calificación de las enfermedades profesionales, así como requisitos y procedimientos para la comunicación e información a la autoridad competente de los daños derivados del trabajo.

» Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo (INSHT):

Es el órgano técnico especializado dentro de la Administración General del Estado cuya misión es el análisis y estudio de las condiciones de seguridad y salud en el trabajo, así como la promoción y apoyo a la mejora de las mismas. Para ello, establecerá la cooperación necesaria con los órganos de las Comunidades Autónomas con competencias en esta materia.

Tiene las siguientes funciones:

- Asesoramiento técnico en la elaboración de la normativa legal y en el desarrollo de la normalización.
- Promoción y, en su caso, realización de actividades de formación, información, investigación, estudio y divulgación en materia de prevención de riesgos laborales.
- Apoyo técnico y colaboración con la Inspección de Trabajo y Seguridad Social en el cumplimiento de su función de vigilancia y control.
- Colaboración con organismos internacionales y desarrollo de programas de cooperación internacional.
- Cualesquiera otras que sean necesarias para el cumplimiento de sus fines y le sean encomendadas en el ámbito de sus competencias.

» Inspección de Trabajo y Seguridad Social:

Le corresponde la vigilancia y control de la normativa sobre prevención de riesgos laborales.

Desarrolla las siguientes funciones:

- Vigilar el cumplimiento de la normativa sobre prevención y proponer a la autoridad laboral competente la sanción correspondiente ante la infracción.
- Asesorar e informar a las empresas y trabajadores sobre la manera más efectiva de cumplimiento de las disposiciones.
- Elaborar los informes solicitados por juzgados de lo social en los procedimientos de accidente de trabajo y enfermedad profesional.
- Informar a la autoridad laboral sobre AT mortales, muy graves o graves, y sobre otros donde considere necesario dicho informe, así como sobre EP.
- Comprobar y favorecer el cumplimiento de las obligaciones de los servicios de prevención.
- Ordenar la paralización de trabajo si se advierte riesgo grave e inminente para la seguridad o salud de los trabajadores.

» Comisión Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo:

Órgano colegiado asesor de las Administraciones Públicas en la formulación de las políticas de prevención y órgano de participación institucional en materia de seguridad y salud en el trabajo.

Integrada por un representante de cada una de las comunidades autónomas.

Capítulo III: Derechos y obligaciones.

Los trabajadores tienen derecho a una protección eficaz en materia de seguridad y salud en el Trabajo. Por ello, el empresario tiene el deber de protegerlos frente a los riesgos derivados de su trabajo y cumplir aquellas obligaciones establecidas en la normativa sobre prevención de riesgos laborales.

El coste que esto supone nunca recaerá sobre los trabajadores.

Tanto empresario como trabajadores tienen una serie de obligaciones en esta materia, como por ejemplo:

Obligaciones del empresario: Proporciona a los trabajadores equipos de protección adecuados y velar por su correcto uso, elaborar el plan de prevención de riesgos laborales (integrado en todos los niveles jerárquicos de la organización), así como realizar la evaluación de los riesgos y planificación de la actividad preventiva, informar a sus trabajadores sobre los riesgos de su trabajo y medidas de protección adoptadas, proteger a los trabajadores especialmente sensibles, etc.

Obligaciones de los trabajadores: Usar adecuadamente las máquinas, aparatos, herramientas, destinadas a la realización de su trabajo, utilizar correctamente los medios y equipos de protección facilitados por el empresario, no poner fuera de funcionamiento los dispositivos de seguridad, informar de inmediato a su superior jerárquico directo o al servicio de prevención de cualquier situación que entrañe riesgo para la seguridad y la salud de los trabajadores, etc.

Finalmente, resaltaremos en este capítulo, los principios de la acción preventiva que detallamos a continuación:

- Evitar los riesgos.
- Evaluar los riesgos que no se puedan evitar.
- Combatir los riesgos en su origen.
- Adaptar el trabajo a la persona, en particular en lo que respecta a la concepción de los puestos de trabajo, así como a la elección de los equipos y los métodos de trabajo y de producción, con miras, en particular, a atenuar el trabajo monótono y repetitivo y a reducir los efectos del mismo en la salud.
- Tener en cuenta la evolución de la técnica.
- Sustituir lo peligroso por lo que entrañe poco o ningún peligro.
- Planificar la prevención, buscando un conjunto coherente que integre en ella la técnica, la organización del trabajo, las condiciones de trabajo, las relaciones sociales y la influencia de los factores ambientales en el trabajo.
- Adoptar medidas que antepongan la protección colectiva a la individual.
- Dar las debidas instrucciones a los trabajadores.

Capítulo IV: Servicios de Prevención.

Respecto al cumplimiento en materia de prevención de riesgos laborales, el empresario puede optar por designar a uno o varios trabajadores para que lleven a cabo esta actividad, constituir un servicio de prevención propio o concertarlo con una entidad ajena a la empresa (servicio de prevención ajeno).

Capítulo V: Consulta y participación de los trabajadores.

El empresario debe consultar a sus trabajadores, con la debida antelación, la adopción de decisiones referentes a cambios u efectos posibles en la salud y seguridad de los mismos.

Todos los trabajadores tienen derecho de participación en aquellas cuestiones que estén relacionadas con la prevención de riesgos laborales.

En las empresas que cuenten con más de 6 trabajadores, esta participación será llevada a cabo por sus representantes.

» Delegados de Prevención:

Son los representantes de los trabajadores con funciones específicas en materia de prevención de riesgos en el trabajo.

Son designados por y entre los representantes del personal.

Entre sus competencias y facultades destacamos: Colaborar con la empresa en la acción preventiva, promover y fomentar la cooperación de los trabajadores en la ejecución de la normativa sobre prevención de riesgos laborales, ser consultados por el empresario, con carácter previo a su ejecución, sobre decisiones relacionadas con la salud laboral, ejercer una labor de vigilancia y control sobre el cumplimiento de la normativa de prevención de riesgos laborales; acompañar a los técnicos en las evaluaciones y a los Inspectores de Trabajo en sus visitas, tener acceso (con limitaciones) a la información relacionada con la seguridad y salud laboral en la empresa, proponer paralización de actividades al comité de seguridad y salud ante un riesgo grave e inminente, etc.

Además, deberán guardar sigilo profesional: no podrán utilizar ninguna información o documento entregado por la empresa, fuera del estricto ámbito de los fines que motivaron su entrega.

» Comité de Seguridad y Salud:

Es el órgano paritario y colegiado de participación destinado a la consulta regular y periódica de las actuaciones de la empresa en materia de prevención de riesgos.

Se constituye en todas las empresas o centros de trabajo con 50 o más trabajadores.

Este Comité está formado por los Delegados de Prevención y el empresario y/o sus representantes.

Entre sus competencias y facultades destacamos: Participar en la elaboración, puesta en práctica y evaluación de los planes y programas de prevención de riesgos en la empresa; conocer cuantos documentos e informes relativos a las condiciones de trabajo sean necesarias para el cumplimiento de sus funciones, conocer y analizar los daños producidos en la salud o en la integridad física de los trabajadores, al objeto de valorar sus causas y proponer las medidas preventivas oportunas, etc.

Capítulo VI: Obligaciones de los fabricantes, importadores y suministradores.

Los fabricantes, importadores y suministradores de maquinaria, equipos, productos y útiles de trabajo están obligados a asegurar que éstos no constituyan una fuente de peligro para el trabajador, siempre que sean instalados y utilizados en las condiciones, forma y para los fines recomendados por ellos.

A su vez, éstos están obligados a asegurar la efectividad de los mismos.

Por último, deberán proporcionar a los empresarios la información necesaria para que la utilización y manipulación de dichos equipos, productos, etc. se produzca sin riesgos para la salud y seguridad de los trabajadores.

Capítulo VII: Responsabilidades y sanciones.

El incumplimiento por los empresarios de sus obligaciones en materia de prevención de riesgos laborales, dará lugar a responsabilidades administrativas, así como, en su caso, a responsabilidades penales y a las civiles por los daños y perjuicios que puedan derivarse de dicho incumplimiento.

En el caso de que el Inspector de Trabajo y Seguridad Social compruebe la existencia de una infracción a la normativa de prevención de riesgos laborales, requerirá al empresario para la subsanación de las deficiencias observadas.

Si incumple el requerimiento, y existe persistencia de la infracción, se levantará acta.

Si se diera una situación de riesgo grave e inminente, éste podrá acordar la paralización de la actividad.

3.3. Relación entre aseguramiento y prevención:

Un sistema de prevención se compone de varios elementos:

- El normativo: establece el conjunto de obligaciones en materia de prevención de riesgos laborales. Es necesario que el cumplimiento de esta normativa sea controlado y apoyado, por la inspección y técnicos especialistas respectivamente.
- Otros elementos: complementarios a los anteriores pero no por ello menos importantes, como por ejemplo la formación de expertos, estadísticas de accidentes laborales y enfermedades profesionales, cultura preventiva, etc.

No obstante a todo ello, los fallos del sistema de prevención de riesgos laborales son inevitables, lo que justifica la necesidad del sistema de aseguramiento.

Encontramos entre los sistemas de prevención y de aseguramiento de los riesgos laborales cierta interdependencia económica.

Pensemos que con la disminución de los accidentes de trabajo, y de los costes que éstos acarrearán, compensamos, al menos en parte, el coste del sistema de prevención.

El objetivo de un sistema de aseguramiento de los riesgos laborales es el de garantizar a los trabajadores la reparación de los daños sufridos con motivo del trabajo.

EL ASEGURAMIENTO DE LOS RIESGOS LABORALES EN ESPAÑA.

El Texto Refundido de la Ley General de la Seguridad Social (LGSS) constituye el marco legal del aseguramiento de los riesgos laborales en España.

Contingencias aseguradas: Accidente de trabajo y la enfermedad profesional.

Se entiende como accidente de trabajo (artículo 123 de la LGSS) toda lesión corporal que el trabajador sufra con ocasión o por consecuencia del trabajo que ejecute por cuenta ajena. Se incluyen, entre otros:

- Los accidentes que sufra al ir o volver del trabajo (õin itinereõ)
- Las enfermedades profesionales no clasificadas como tales
- Los õagravamientosõ derivados del accidente.

Se excluyen los motivados por õfuerza mayorõ (pero no por insolación, rayo, o similar) y por dolo o imprudencia temeraria del trabajador. (No la imprudencia derivada de la confianza en el trabajo).

Se entiende como enfermedad profesional (artículo 124 de la LGSS) la contraída como consecuencia del trabajo realizado por cuenta ajena en las actividades que se especifican en el Cuadro de Enfermedades Profesionales, y que esté provocada por la acción de los elementos o sustancias que en dicho cuadro se indiquen para cada enfermedad profesional.

Aunque la definición de enfermedad profesional se realiza mediante el õsistema de listaõ (a través del Cuadro de Enfermedades Profesionales) el sistema español es, en realidad, un sistema õmixtoõ, dado que las enfermedades excluidas del Cuadro que tengan origen laboral son consideradas como accidentes de trabajo (a condición de que "se pruebe que la enfermedad tuvo como causa exclusiva la ejecución" del trabajo.)

Cobertura: Trabajadores por cuenta ajena y trabajadores por cuenta propia y asimilados.

Prestaciones: Las prestaciones asistenciales a las que tiene derecho el trabajador en caso de accidente de trabajo o enfermedad profesional son, entre otras:

Tratamiento médico y quirúrgico, prescripciones farmacéuticas, aparatos de prótesis u ortopedia y vehículos para inválidos, cirugía plástica y reparadora, rehabilitación funcional, etc.

Las prestaciones económicas son de dos tipos: subsidios por incapacidad temporal e indemnizaciones por lesiones no invalidantes o por reconocimiento de incapacidad permanente. En caso de muerte del trabajador, la indemnización la reciben sus derechohabientes.

Organización. Mutuas de AT y EP: Corresponde al Instituto Nacional de la Seguridad Social (INSS), la gestión y administración de las prestaciones del sistema de la Seguridad Social por AT y EEPP, así como las prestaciones económicas derivadas.

No obstante existe la opción de que el empresario opte por asociarse y recibir dichas prestaciones y servicios de una Mutua de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales que tienen la consideración de entidades colaboradoras de la Seguridad Social.

Financiación: La cotización por accidentes de trabajos y enfermedades profesionales corre exclusivamente a cargo de los empresarios.

4. MARCO TEÓRICO: HIPÓTESIS.

Entendemos por incumplimiento la falta de ejecución por alguna de las partes de sus obligaciones, incluyendo las inejecuciones totales o parciales, permanentes o temporales, cumplimientos defectuosos y por hechos imputables a algunas de las partes o a causas extrañas.

La prevención de riesgos laborales está determinada por normas específicas, Ley y normas complementarias, por lo que cuando hablamos de incumplimiento nos referimos a la inobservancia de éstas.

Al analizar la encuesta podemos observar ciertas deficiencias en el cumplimiento de la normativa. Dicho análisis no nos deja concluir cuales son las causas que motivan la falta de cumplimiento.

Sin embargo, podemos entrever una serie de posibles causas de dichos incumplimientos. Algunas de ellas son las que en este apartado resaltamos como posibles motivos del quebrantamiento de las obligaciones en materia de prevención.

- Desconocimiento de la normativa:

Las grandes empresas disponen de herramientas propias o externalizadas que les permiten conocer y poder aplicar las diferentes normas referentes a la prevención.

La escasez de medios con las que suelen contar las pequeñas empresas, hacen que sus preocupaciones se orienten más hacia la rentabilidad económica del negocio y descuiden o ni tan siquiera se informen o sientan la necesidad de informarse sobre temas de prevención de riesgos laborales.

Pero el desconocimiento de la norma no exime de su cumplimiento.

- Cumplimiento meramente formal de la normativa:

El *Informe sobre riesgos laborales: la seguridad y la salud en el trabajo en España* publicado en mayo de 2001 por encargo del Presidente del Gobierno y conocido popularmente como *Informe Durán* destaca: *la impresión general de que la promulgación de la LPRL en sí misma supuso un avance claro en nuestro ordenamiento jurídico respecto de regulaciones precedentes, lo que no es óbice para constatar hoy un alto grado de ineficacia e inaplicación práctica de la normativa preventiva...; este proceso, que ha afectado a elementos clave del modelo preventivo..., ha llevado a un generalizado incumplimiento de la misma o a un cumplimiento puramente formal*

El cumplimiento meramente formal es elevado, pero en sí mismo conlleva una excesiva burocratización en su aplicación y por tanto resulta ineficaz respecto al objetivo pretendido por la Ley de facilitar a las empresas instrumentos de gestión que desarrollen, implementen e impulsen la actividad preventiva.

- Insuficiencia de personal con conocimiento preventivo en las empresas:

Son pocas las empresas que optan por tener personal propio específicamente dedicado a la prevención, a su vez, son numerosos los empresarios que no dispone de personal propio con formación específica que se dediquen de manera parcial o total a la prevención.

Esta situación, desemboca en la contratación de servicios de prevención ajenos para que realicen la actividad preventiva.

- Excesiva dependencia de las empresas respecto a los Servicios de Prevención Ajenos:

Los empresarios, al no disponer de personal con formación en prevención, no tienen la capacidad técnica necesaria para llevar a cabo la actividad preventiva, por ello necesitan contratar estos servicios a un Servicio de Prevención Ajeno (SPA), que elabora y desarrolla las tareas de prevención; lo que hace que en muchas ocasiones los empresarios elijan los SPA más económicos independientemente de la calidad de los servicios que proporcionen.

Si tenemos en cuenta que gran número de empresas no disponen de personal formado en prevención, y que gran parte de la actividad preventiva la realizan los SPA, muchas veces elegidos por aspectos económicos, podemos sacar la conclusión de la dificultad de las empresas, dadas sus propias carencias, de valorar la actuación de los SPA con los que contratan dichos servicios.

En el 2003, sólo el 19% de las empresas habían optado por la designación de uno o varios trabajadores para ocuparse de la actividad preventiva en sus empresas; frente a un 73% que habían optado por un SPA.

También tenemos que contar con algunas ideas erróneas muy arraigadas entre los empresarios españoles respecto a la prevención:

1. Que la gestión de la prevención es la contratación de un SPA que realice las actividades y elabore los informes legalmente exigibles.

Con ello, lógicamente, la prevención no se integra en la organización general de la empresa

2. Que la obligación fundamental impuesta por la legislación consiste en tener a disposición de la autoridad competente determinada documentación, como por ejemplo la evaluación de riesgos, y por tanto éste sería el motivo fundamental por el cual se contrata a los SPA.

Respecto a ello, el «Informe Durán» señala: *«El hecho de que el empresario pueda recurrir, si carece de medios propios, a un Servicio de Prevención Ajeno implica al menos dos consecuencias:*

- por una parte, contradice en alguna medida el espíritu de la Ley, que pretendería propiciar una vinculación del empresario y el servicio ajeno, planteada, más bien, para períodos dilatados,

- y por otra, puede favorecer que el empresario se incline, desde el principio, por la opción del servicio de prevención externo como modelo de prevención en su empresa, en detrimento de otras fórmulas.»

- La falta de integración de la prevención:

Reconocida públicamente como una importante causa de siniestralidad laboral.

La integración ha de estar presente en todos los niveles jerárquicos de la empresa, desde la dirección hasta los operarios, aunque cabe resaltar la responsabilidad empresarial en todo aquello a lo que se refiere la prevención; cada trabajador debe también ser su propio y mejor òprevencionistaö, ya que sobre él recae la responsabilidad de realizar el trabajo de forma eficiente, y de forma segura.

- Sanciones insuficientes:

A pesar de existir diferente tipología de sanciones derivadas del incumplimiento de la normativa en prevención, muchas empresas deciden no invertir en prevención, ya que económicamente y dada la escasa cuantía de alguna de dichas sanciones, le es más rentable pagar la sanción.

Dichas empresas no son conscientes de las consecuencias, incluso económicas, que directa e indirectamente pueden derivarse del incumplimiento de la normativa.

En numerosas ocasiones, ante un accidente grave los efectos negativos para la empresa pueden ir más allá que la propia sanción económica, llegando a transmitir una mala imagen de la empresa. También los costes económicos derivados del incumplimiento pueden ser mucho más elevados que la propia sanción.

- Inspecciones insuficientes:

No existe una Inspección específica que lleve a cabo estos controles, pues se trata de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.

También debemos resaltar la escasez de inspectores de trabajo para realizar todas las funciones que les tienen asignadas, incluidas las del control del cumplimiento de la normativa en materia de prevención.

El cumplimiento formal por parte de las empresas implica que la capacidad sancionadora de la Inspección se ve minimizada.

- Falta de concienciación y educación preventiva:

Son pocas las campañas de concienciación sobre la prevención de riesgos laborales, en comparación con otras campañas preventivas como las de tráfico.

Otro aspecto importante a resaltar es la falta de educación preventiva: no es algo que se imparta ni como asignatura ni transversalmente, por tanto, al ser un aspecto desconocido, es muy difícil que sea interiorizado por las personas.

5. RÉGIMEN SANCIONADOR.

5.1. Sanciones y clasificación de las infracciones:

Los incumplimientos en materia de prevención de riesgos laborales puedan acarrear sanciones, responsabilidades administrativas, civiles e incluso penales.

La Ley sobre Infracciones y Sanciones del Orden Social tipifica las infracciones administrativas en esta materia. Estas sanciones se encuentran en un rango de 30.05 euros hasta 601.012,10 euros.

Las sanciones podrán imponerse en grado de mínimo, medio o máximo en función a diferentes circunstancias como negligencia, intencionalidad, incumplimiento de advertencias previas o requerimientos, volumen de negocio de la empresa, número de trabajadores, etc.

También podemos encontrar diferentes niveles de las infracciones: leves, graves y muy graves.

Esta valoración se hace teniendo en cuenta criterios como por ejemplo:

- + Peligrosidad de las actividades realizadas en la empresa.
- + Número de trabajadores.
- + Gravedad de los daños producidos por la falta o deficiencia de los medios de protección necesarios.
- + Incumplimiento de sanciones o requerimientos impuestos por la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.

INFRACCIÓN	MÍNIMO	MEDIO	MÁXIMO
LEVE	30,05 ó 300,51p	300,52 ó 601,01p	601,02 ó 1.502,53p
GRAVE	1.502,54 ó 6.010,12p	6.010,13 ó 15.025,30p	15.025,31 ó 300.050,61p
MUY GRAVE	300.050,62 ó 120.202,42p	120.202,43 ó 300.506,05p	300.506,06 ó 600.012,10p

A continuación se citarán una serie de ejemplos según el nivel de gravedad de la infracción:

Infracciones leves:

- Falta de orden y limpieza en el centro de trabajo que no entrañe peligro para la seguridad y salud de los trabajadores.
- No comunicar a la autoridad laboral competente, ni en tiempo ni en forma, los accidentes de trabajo ni enfermedades profesionales con la calificación de leves.
- Cualquier otro incumplimiento formal, documental o normativo que no suponga un peligro para la salud y seguridad de los trabajadores.

Infracciones graves:

- No realizar las evaluaciones de riesgos necesarias, ni sus revisiones o modificaciones, ni la ejecución de los controles indispensables de las condiciones de trabajo, conforme cita la normativa.
- No proporcionar la formación e información suficiente en materia de prevención de riesgos laborales, tanto riesgos de los puestos como medidas aplicables.
- Superar los límites de exposición a agentes nocivos que supongan un riesgo para la salud y seguridad de los trabajadores, sin adoptar las medidas preventivas y protectoras adecuadas.
- No realizar reconocimientos ni médicos a los trabajadores, o no comunicar los resultados a los trabajadores afectados.
- No designar trabajadores para la realización de las actividades preventivas, o no contratar dichos servicios con un SPA.

Infracciones muy graves:

- No observar las normas específicas en materia de protección de la salud de aquellas trabajadoras embarazadas, en situación de lactancia o trabajadores/as menores de edad.
- No paralizar o suspender aquellos trabajos que se realizan sin el cumplimiento de la normativa de prevención de riesgos laborales, a requerimiento de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, cuando ésta determine que existe un riesgo grave e inminente para la salud y seguridad de los trabajadores.
- Reemprender los trabajos que hayan supuesto un riesgo grave e inminente para la salud y seguridad de los trabajadores sin haber subsanado aquellas causas que condijeron a la paralización de los trabajos.
- La asignación de trabajadores a puestos que resulten incompatibles con sus características personales conocidas.

Como consecuencia del incumplimiento de las obligaciones impuestas por las normas sobre seguridad y salud en el trabajo pueden derivarse distintos tipos de responsabilidad:

- Responsabilidad administrativa.
- Responsabilidad civil.
- Responsabilidad penal.

Debemos tener en cuenta que para que una conducta u omisión pueda ser sancionada debe estar prevista en una norma con rango de ley y tipificada como infracción.

5.2. Responsabilidades derivadas del incumplimiento: administrativa, civil y penal:

RESPONSABILIDAD ADMINISTRATIVA:

Partiendo de la intervención de la Inspección de trabajo, el incumplimiento de las obligaciones legales en materia de prevención de riesgos laborales puede dar lugar a sanciones administrativas:

- La Inspección puede sancionar tanto por actuaciones incorrectas como por pasividad a la hora del cumplimiento de la normativa.
- Para que pueda darse este tipo de responsabilidad no es necesario que se produzca accidente o daño alguno.
- Son susceptibles de ser sancionados: el empresario, los trabajadores autónomos, SPA, empresas de trabajo temporal y auditorías de prevención.

En el caso de tratarse de circunstancias de gravedad en los incumplimientos, la sanción puede llegar a suspender la actividad laboral, incluso al cierre del centro de trabajo, y podrá limitarse que esta empresa pueda ser contratada por las Administraciones.

RESPONSABILIDAD PENAL:

El Código Penal establece diversos tipos de responsabilidades en las que puede incurrir un empresario si incumple su deber de proteger a sus trabajadores en referencia a su seguridad y salud.

El ámbito penal, de acuerdo con el principio de intervención mínima, tiene un carácter residual. Interviene únicamente ante hechos muy graves.

El proceso penal puede iniciarse por:

- Denuncia de los perjudicados.
- Comunicación por parte de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.
- Actuación de oficio de la Fiscalía o del Juzgado.

El procedimiento, se divide en dos fases: instrucción y juicio.

Los delitos relacionados con la prevención de riesgos laborales pueden ser:

Delitos de riesgo: se sanciona la mera creación de riesgo, sin necesidad de que se haya producido un daño o lesión.

Delitos de resultado: se sancionan en función del resultado indeseado.

Podemos destacar:

a) El delito contra la seguridad y salud en el trabajo tipificado en el art. 316 del Código Penal según el cual *los que con infracción de las normas de prevención de riesgos laborales y estando legalmente obligados, no faciliten los medios necesarios para que los trabajadores desempeñen su actividad con las medidas de seguridad e higiene adecuadas, de forma que pongan así en peligro grave su vida, salud o integridad física,*

serán castigados con las penas de prisión de seis meses a tres años y multa de seis a doce meses.

b) Los delitos y faltas de lesiones y de homicidio tipificados en los arts. 147, 138, 142 y 621 del CP, en función que se produzca un resultado dañoso o lesivo.

Por otro lado, según el art. 318 CP, *“cuando los hechos previstos en los artículos de este título se atribuyeran a personas jurídicas, se impondrá la pena señalada a los administradores o encargados del servicio que hayan sido responsables de los mismos y a quienes, conociéndolos y pudiendo remediarlo, no hubieran adoptado medidas para ello. En estos supuestos la autoridad judicial podrá decretar, además, alguna o algunas de las medidas previstas en el artículo 129 de este Código”*. Entre estas medidas están, por ejemplo, la suspensión temporal o incluso el cierre del centro de trabajo.

RESPONSABILIDAD CIVIL:

Tiene su origen en el artículo 1902 del Código Civil: *"El que por acción u omisión causa daño a otro, interviniendo culpa o negligencia, está obligado a reparar el daño causado"*.

Y según los artículos 1093 del mismo Código Civil y 120 del Código Penal, es el empresario quien responde de los daños causados por sus empleados, siempre y cuando se produzca en el desempeño de sus funciones.

La responsabilidad civil exige el acontecimiento de un daño, y que éste sea reparado económicamente. Para ello es importante que las empresas tengan suscrita una póliza de responsabilidad civil que la cubra.

Podemos distinguir dentro de la responsabilidad civil, entre contractual, extracontractual o derivada de delito.

Cuando hablamos de prevención de riesgos laborales, lo habitual será un vínculo laboral entre el trabajador accidentado y la empresa; o mercantil entre una empresa subcontratada. Aunque pueden darse otras situaciones como por ejemplo, el accidente de un peatón por la caída de material de una obra.

A una demanda por daños y perjuicios le suele preceder una reclamación extrajudicial. En ella, se intenta alcanzar una solución amistosa. Si ésta no es posible, el litigio será resuelto ante los tribunales.

La responsabilidad civil requiere:

- Producción de un daño o lesión:

En el artículo 4.3 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales se determina que "se considerarán como daños derivados del trabajo las enfermedades, patologías o lesiones sufridas con motivo u ocasión del trabajo".

El daño se entenderá en sentido amplio: daño físico, moral, económico, y el perjudicado deberá acreditar dichos daños (secuelas físicas, pérdidas materiales, etc.).

El daño debe ser cuantificable; para ello, suelen utilizarse los baremos aplicables a accidentes de tráfico.

- Negligencia de la conducta del causante:

Podemos definir como negligencia la omisión, falta de cuidado o descuido en tareas cotidianas o en el ejercicio de la profesión, que puede generar riesgo para uno mismo o para terceros. Es un acto contrario a lo que el deber de esa persona exige y se supone con consecuencias negativas.

Una mala praxis puede dar lugar a consecuencias nocivas para los trabajadores. La responsabilidad afecta no solo al cumplimiento formal sino "al empleo de todos los medios que la prudencia demande para prevenir y evitar el daño". (STS Civil de 25-4-1988).

- Nexo causal:

Existencia de relación entre la acción u omisión y el daño producido.

La responsabilidad puede verse minimizada en el caso de concurrencia de culpa del sujeto perjudicado en el desarrollo de los hechos.

- Presunción del artículo 96.2 de la Ley 36/2011:

Corresponderá al empresario infractor probar la adopción de las medidas necesarias para prevenir o evitar el riesgo. Por lo tanto, la carga de la prueba recaerá sobre el empresario, que deberá demostrar que el daño no se produjo por falta de medidas preventivas o de seguridad.

5.3. Consecuencias de la no-prevención:

Muchos empresarios ven la prevención como un coste empresarial y sin unos beneficios claramente reconocibles. Conocen los gastos que le suponen las acciones preventivas, pero no tiene en cuenta los costes de la no prevención, que pueden ser mucho más elevados que los derivados de invertir en prevención.

Hemos de tener en cuenta los costes directos originados por falta de medidas de seguridad (incluidas sanciones, indemnizaciones, etc.) y otros de carácter indirecto, como pueden ser:

ÉReparación de los bienes dañados en el accidente (equipos, instalaciones, etc.).

ÉÁreas de desescombro, demolición, retirada de equipos, etc.

ÉReparaciones, modificaciones, etc.

ÉCostes de alquileres de equipos sustitutivos.

ÉCostes de servicios de extinción de incendios ajenos.

ÉGastos de descontaminación, confinamiento, etc.

ÉCostes salariales y de prestaciones del accidentado asumidos por la empresa.

ÉCostes salariales derivados de la contratación de un interino o sustituto.

ÉCostes de indemnizaciones de daños y perjuicios a la víctima y/o familiares.

ÉSeguros sociales durante el período de baja del trabajador accidentado.

ÉAyudas y complementos salariales o de incapacidad establecidos por convenio.

ÉCostes asistenciales y de primeros auxilios (traslados a centros asistenciales...).

ÉPérdidas de producción por paro técnico ocasionado por el siniestro.

- É Pérdidas de tiempo y de rendimiento de otros trabajadores presentes.
- É Sobrecostes por horas extras de recuperación para atender los compromisos.
- É Costes de investigación de accidentes (personal propio y técnicos ajenos).
- É Posibles huelgas y paros de solidaridad con la víctima.
- É Sanciones administrativas derivadas del accidente.
- É Indemnizaciones por daños materiales.
- É Gastos judiciales y de abogados, procuradores, etc., externos a la empresa.
- É Pagos de penalizaciones por incumplimientos de plazos de entrega de productos.
- É Gastos de imagen de la sociedad.

El resultado obtenido por estudios realizados por la Comisión Europea, afirma que si a los costes directos y claramente visibles de los accidentes, se le añaden los costes indirectos anteriormente nombrados, el coste total se incrementa de tres a cinco veces en comparación con el coste inicial.

Por todo ello concluye que *“proteger los recursos humanos contra los accidentes constituye no sólo una obligación legal, sino un factor de competitividad”*.

6. ANÁLISIS EMPÍRICO.

6.1. VI Encuesta Nacional de Condiciones de Trabajo:

Anteriormente, cuando había pretensión de realizar estudios, solo se disponía de estadísticas basadas en la notificación de AT y EEPP, por lo que éstas solo satisfacían de manera parcial la información de la situación de la salud y seguridad de los trabajadores en nuestro país y nada decían de organización ni de actividad preventiva, ni de aquellas enfermedades no consideradas legalmente como enfermedades profesionales.

Por ello, surge en 2005^a través del INSHT una encuesta piloto sobre las condiciones de trabajo. A partir de ella se desarrollan otra serie de encuestas hasta llegar a la del año 2009, base de este trabajo.

El Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo (INSHT) es un órgano científico-técnico al que se le encomienda mantener un conocimiento actualizado de las condiciones de trabajo en España, utilizando para ello, diferentes herramientas de investigación, destacando entre ellas, las encuestas nacionales de condiciones de trabajo.

La primera edición se realizó hace ya más de veinte años y con posterioridad, se han ido desarrollando cambios en su cuestionario y metodología para mejorar su capacidad descriptiva y analítica.

Destacamos el cambio realizado en la encuesta del año 2007, a partir del cual se plantea la necesidad de realizar en el futuro dos encuestas diferentes: una a trabajadores y otra a responsables de empresa, siendo objeto de este trabajo la realizada en el 2009 cuyos resultados principales se presentan en este trabajo.

El análisis de esta encuesta desarrollado en este trabajo adquiere gran importancia ya que incluye aspectos como: información sobre la gestión preventiva, el modo en que organizan las empresas esta actividad, el tipo y frecuencia de las acciones que desarrollan e incluso la percepción de los empresarios sobre la situación de riesgos en sus empresas.

Entre los objetivos de esta encuesta destacamos:

1. Conocer los recursos y la organización preventiva con que cuentan los empresarios para garantizar la seguridad y salud de los trabajadores.
2. Estimar la actividad preventiva de las empresas a partir de las acciones desarrolladas.
3. Conocer la percepción que la empresa tiene sobre los riesgos laborales y sobre las obligaciones que la legislación establece para su control.

Está dirigida a los gerentes o propietarios de empresas de todas las actividades económicas nacionales; siendo el tamaño muestral de 5.147 entrevistas.

Iniciada por el Instituto Sondaxe (empresa adjudicataria del trabajo de campo) el 22 de enero de 2009 comienza con un período de formación intensivo a los jefes de equipo, que posteriormente transmitirían las instrucciones a los equipos de encuestadores.

El cuestionario aplicado consta de 57 preguntas en nueve bloques:

1. Información general de la empresa.
2. Información general y estructura del empleo del centro de trabajo.
3. Gestión empresarial.
4. Órganos de participación.
5. Recursos para la prevención de riesgos laborales.
6. Actividades para la prevención de riesgos laborales.
7. Inversiones en maquinaria o equipos de trabajo.
8. Daños a la salud.
9. Valoración general.

6.2. Variables, análisis de tablas y resultados:

En este apartado, vamos a analizar una selección de preguntas referidas a la prevención de riesgos laborales de la VI Encuesta nacional de condiciones de trabajo realizada a las empresas españolas en el año 2009.

La selección de las preguntas ha sido realizada desde la tutoría de este trabajo. Dichas preguntas abarcan temas tan variados como: comité de seguridad y salud, revisión de la evaluación de riesgos, aplicabilidad de la Ley de Prevención, etc.

Las respuestas de cada pregunta han sido transformadas en tablas estadísticas. Éstas a su vez son analizadas, algunas visualizadas en gráficos, y contienen un breve comentario de los resultados.

Cabe resaltar para comprensión que el valor 0.00 corresponde a la frecuencia y porcentaje de las empresas cumplidoras. El valor 1.00 representa a las empresas infractoras.

TABLA 1: CUMPLIMIENTO DE LA OBLIGACIÓN DE CONSTITUIR UN COMITÉ DE SEGURIDAD Y SALUD.

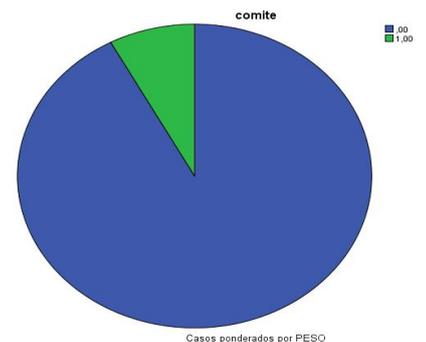
ART.38 LPRL: Comité de Seguridad y Salud.

1. El Comité de Seguridad y Salud es el órgano paritario y colegiado de participación destinado a la consulta regular y periódica de las actuaciones de la empresa en materia de prevención de riesgos.
2. Se constituirá un Comité de Seguridad y Salud en todas las empresas o centros de trabajo que cuenten con 50 o más trabajadores.

El Comité estará formado por los Delegados de Prevención, de una parte, y por el empresario y/o sus representantes en número igual al de los Delegados de Prevención, de la otra.

En esta tabla se analiza tanto el porcentaje de empresas que cumplen esta obligación, como el porcentaje de empresas que la incumplen.

comité				
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	964	92.2	92.2	92.2
	82	7.8	7.8	100.0
Total	1047	100.0	100.0	



Un 92.2% de las empresas cumplen la normativa con respecto a constituir obligatoriamente un Comité de seguridad y salud cuando se trate de empresas con más de 50 trabajadores; frente a un 7.8% que incumple el artículo 38 de la LPRL.

Hemos de tener en cuenta, que las empresas de menos de 50 trabajadores no tienen obligación de crear un Comité de Seguridad y Salud.

Con ello, podemos concluir que la gran mayoría de las empresas cumple este precepto de constituir un Comité de seguridad y salud.

TABLA 2: CUMPLIMIENTO DE LA OBLIGACIÓN DE NOMBRAR DELEGADOS DE PREVENCIÓN.

ART.35 LPRL: Delegados de Prevención.

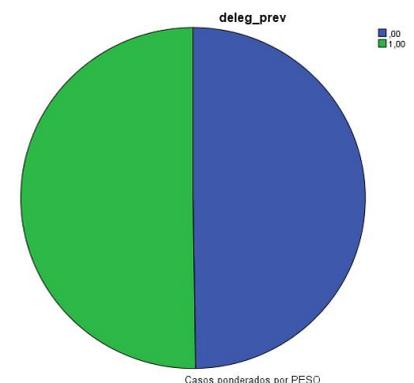
1. Los Delegados de Prevención son los representantes de los trabajadores con funciones específicas en materia de prevención de riesgos en el trabajo.
2. Los Delegados de Prevención serán designados por y entre los representantes del personal, (í) con arreglo a la siguiente escala:

<i>De 50 a 100 trabajadores</i>	<i>2 Delegados de Prevención.</i>
<i>De 101 a 500 trabajadores</i>	<i>3 Delegados de Prevención.</i>
<i>De 501 a 1.000 trabajadores</i>	<i>4 Delegados de Prevención.</i>
<i>De 1.001 a 2.000 trabajadores</i>	<i>5 Delegados de Prevención.</i>
<i>De 2.001 a 3.000 trabajadores</i>	<i>6 Delegados de Prevención.</i>
<i>De 3.001 a 4.000 trabajadores</i>	<i>7 Delegados de Prevención.</i>
<i>De 4.001 en adelante</i>	<i>8 Delegados de Prevención.</i>

En las empresas de hasta treinta trabajadores el Delegado de Prevención será el Delegado de Personal. En las empresas de treinta y uno a cuarenta y nueve trabajadores habrá un Delegado de Prevención que será elegido por y entre los Delegados de Personal.

En esta tabla vamos a realizar el estudio referente tanto a las empresas que cumplen dicha obligación, como a las que incumplen.

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
.00	521	49.8	49.8	49.8
Válidos 1.00	526	50.2	50.2	100.0
Total	1047	100.0	100.0	

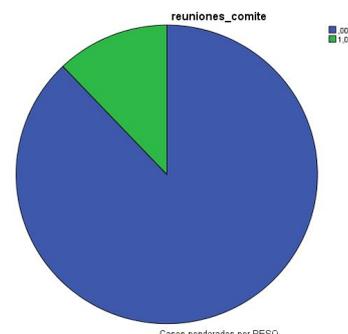


521 empresas, lo que supone un 49.8%, tiene en su empresa Delegados de prevención, mientras que 526 empresas, es decir, un 50.2% incumple este requisito. Nos parece importante señalar que solo el 49.8% de las empresas cumple el requisito, no llegando ni al 50% de las mismas; por lo tanto, el incumplimiento de nombrar Delegados de prevención se incumple por más de la mitad de las empresas.

TABLA 3: CUMPLIMIENTO DE LA OBLIGACIÓN REFERENTE A LAS REUNIONES DEL COMITÉ DE SEGURIDAD Y SALUD.

En esta tabla observamos el porcentaje de empresas que cumplen esta obligación.

reuniones_comite					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	.00	920	87.9	87.9	87.9
	1.00	127	12.1	12.1	100.0
Total		1047	100.0	100.0	



El artículo 38.3 estipula que: *“El Comité de Seguridad y Salud se reunirá trimestralmente y siempre que lo solicite alguna de las representaciones en el mismo”;* y por tanto, observando esta tabla, podemos afirmar que la mayoría de las empresas, un 87.9%, cumplen este aspecto de la LPRL.

TABLA 4: CUMPLIMIENTO DE LA OBLIGACIÓN DE REVISIÓN DE LA EVALUACIÓN DE RIESGOS LABORALES.

Art. 16 LPRL: (í)El empresario deberá realizar una evaluación inicial de los riesgos para la seguridad y salud de los trabajadores, teniendo en cuenta, con carácter general, la naturaleza de la actividad, las características de los puestos de trabajo existentes y de los trabajadores que deban desempeñarlos. Igual evaluación deberá hacerse con ocasión de la elección de los equipos de trabajo, de las sustancias o preparados químicos y del acondicionamiento de los lugares de trabajo. La evaluación inicial tendrá en cuenta aquellas otras actuaciones que deban desarrollarse de conformidad con lo dispuesto en la normativa sobre protección de riesgos específicos y actividades de especial peligrosidad. La evaluación será actualizada cuando cambien las condiciones de trabajo y, en todo caso, se someterá a consideración y se revisará, si fuera necesario, con ocasión de los daños para la salud que se hayan producido. Cuando el resultado de la evaluación lo hiciera necesario, el empresario realizará controles periódicos de las condiciones de trabajo y de la actividad de los trabajadores en la prestación de sus servicios, para detectar situaciones potencialmente peligrosas. (í)

A continuación vamos a analizar, teniendo en cuenta diferentes tablas, el cumplimiento de la obligación de revisar la evaluación de riesgos laborales cuando los riesgos se han visto afectados por: elección de equipos de trabajo y sustancias químicas, acondicionamiento de lugares de trabajo, cambio de las condiciones de trabajo, incorporación nuevo trabajador especialmente sensible, daños para la salud, y cuando las actividades de prevención no sean suficientes.

revisión_equipos

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	.00	973	92.9	92.9	92.9
	1.00	74	7.1	7.1	100.0
	Total	1047	100.0	100.0	

revisión_sustquimicas

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	.00	939	89.8	89.8	89.8
	1.00	107	10.2	10.2	100.0
	Total	1047	100.0	100.0	

revisión_lugarestrab

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	.00	969	92.6	92.6	92.6
	1.00	78	7.4	7.4	100.0
	Total	1047	100.0	100.0	

revisión_condiciones

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	.00	962	91.9	91.9	91.9
	1.00	85	8.1	8.1	100.0
	Total	1047	100.0	100.0	

revisión_incorporación

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	.00	943	90.1	90.1	90.1
	1.00	104	9.9	9.9	100.0
	Total	1047	100.0	100.0	

revisión_daños

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	.00	911	87.0	87.0	87.0
	1.00	136	13.0	13.0	100.0
	Total	1047	100.0	100.0	

revisión_med_insufic

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	.00	950	90.8	90.8	90.8
	1.00	97	9.2	9.2	100.0
	Total	1047	100.0	100.0	

En todas estas tablas podemos ver como entre el 80 y el 90% de las empresas cumplen la normativa de prevención en cuanto a la revisión de la evaluación de riesgo ya sea por: la elección de nuevos equipos de trabajo o nuevas sustancias o preparado químicos, por modificaciones en el acondicionamiento de los lugares de trabajo, por cambios en las condiciones de trabajo, por la incorporación de un nuevo trabajador especialmente sensible, porque se hallan producido daños para la salud y por que se aprecie que las medidas actuales no son adecuadas o suficientes.

Con ello concluimos que un altísimo porcentaje de empresas cumplen la obligación de revisar su evaluación de riesgos cuando surgen las condiciones anteriores, siendo la más significativa la revisión a causa de la elección de nuevos equipos de trabajo.

TABLA 5: CUMPLIMIENTO DE LA OBLIGACIÓN DE INFORMAR A LOS TRABAJADORES CON RESPECTO A LOS RIESGOS PARA LA SEGURIDAD Y SALUD EN SU PUESTO DE TRABAJO Y LAS MEDIDAS DE PROTECCIÓN APLICABLES.

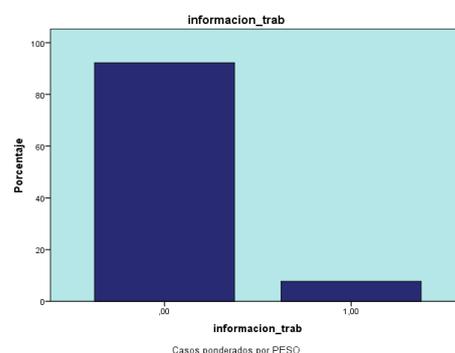
Artículo 18. Información, consulta y participación de los trabajadores.

1. A fin de dar cumplimiento al deber de protección establecido en la presente Ley, el empresario adoptará las medidas adecuadas para que los trabajadores reciban todas las informaciones necesarias en relación con:

Los riesgos para la seguridad y la salud de los trabajadores en el trabajo, tanto aquellos que afecten a la empresa en su conjunto como a cada tipo de puesto de trabajo o función.

Las medidas y actividades de protección y prevención aplicables a los riesgos señalados en el apartado anterior.

informacion_trab					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	.00	965	92.3	92.3	92.3
	1.00	81	7.7	7.7	100.0
Total		1047	100.0	100.0	



Una de las obligaciones de los empresario en materia de prevención es la de informar a sus trabajadores no solo de los riesgos existentes en su puesto de trabajo, si no también de las medidas aplicables y aplicadas para evitar o reducir dichos riesgos; vemos que un 92.3 por ciento de las empresas cumple esta premisa frente a un 7.7% que la incumple.

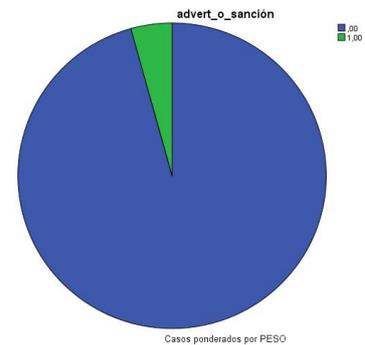
TABLA 6: SITUACIÓN RESPECTO A LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO TENIENDO ALGUNA DE LAS SIGUIENTES REPERCUSIONES: ADVERTENCIA O SANCIÓN, PAROS O MOVILIZACIONES, PROPUESTA DE SANCIÓN, IMPUTACIÓN Y RECARGO DE PRESTACIONES.

Art.42: El incumplimiento por los empresarios de sus obligaciones en materia de prevención de riesgos laborales dará lugar a responsabilidades administrativas, así como, en su caso, a responsabilidades penales y a las civiles por los daños y perjuicios que puedan derivarse de dicho incumplimiento.(í)

Art.43: Cuando el Inspector de Trabajo y Seguridad Social comprobare la existencia de una infracción a la normativa sobre prevención de riesgos laborales, requerirá al empresario para la subsanación de las deficiencias observadas, salvo que por la gravedad e inminencia de los riesgos procediese acordar la paralización (í)Si se incumpliera el requerimiento formulado, persistiendo los hechos infractores, el Inspector de Trabajo y Seguridad Social, de no haberlo efectuado inicialmente, levantará la correspondiente acta de infracción por tales hechos.(í)

Art.44: Cuando el Inspector de Trabajo y Seguridad Social compruebe que la inobservancia de la normativa sobre prevención de riesgos laborales implica, a su juicio, un riesgo grave e inminente para la seguridad y la salud de los trabajadores podrá ordenar la paralización inmediata de tales trabajos o tareas.(í)

advert_o_sanción					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	.00	948	90.6	90.6	90.6
	1.00	99	9.4	9.4	100.0
Total		1047	100.0	100.0	

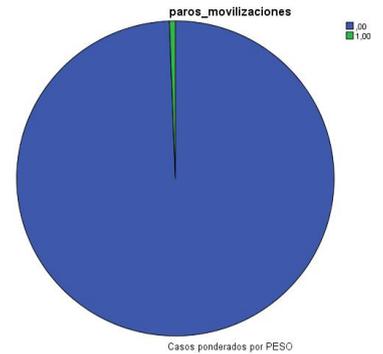


Un 9.4% de las empresas han recibido una advertencia o sanción debido a incumplimientos de la normativa de prevención de riesgos laborales. Este porcentaje tan reducido puede ser debido a la escasez de inspecciones o al cumplimiento real de la normativa por parte de las empresas.

Esta segunda afirmación viene a confirmarse por las tablas anteriores.

paros_mobilizaciones

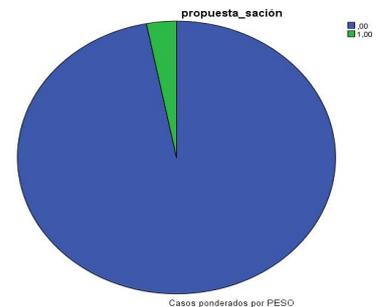
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	.00	1039	99.3	99.3	99.3
	1.00	7	.7	.7	100.0
Total		1047	100.0	100.0	



El insignificante porcentaje del 0.7% referido a paros o movilizaciones de los trabajadores respecto a la seguridad y salud de los mismo en el trabajo, manifiesta que no es una medida de presión muy utilizada por los trabajadores. Estos paros o movilizaciones no tienen incidencia significativa sobre el cumplimiento de la normativa en las empresas.

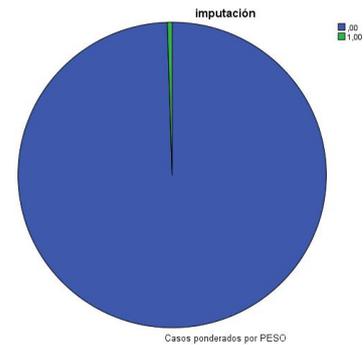
propuesta_sación

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	.00	987	94.3	94.3	94.3
	1.00	60	5.7	5.7	100.0
Total		1047	100.0	100.0	



Tan solo un 5.7% de las empresas han recibido una propuesta de sanción por incumplimientos en materia de prevención; frente a un 94.3% que no. Al igual que en otras tablas, podemos manejar la hipótesis de la insuficiencia de inspecciones de trabajo o de que realmente existe un alto cumplimiento de la normativa de prevención de riesgos laborales en las empresas.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	.00	1034	98.8	98.8	98.8
	1.00	12	1.2	1.2	100.0
Total		1047	100.0	100.0	

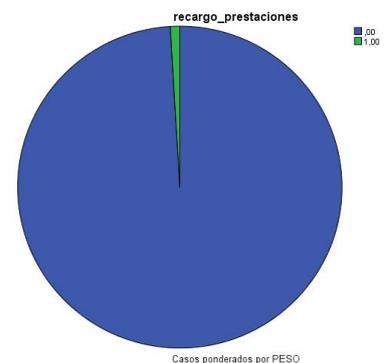


Es poco significativo el porcentaje de 1.2 referente a la imputación de algún miembro de la empresa por incumplimientos en esta materia.

La escasa imputación de algún directivo o mando intermedio en un acto judicial referente a la prevención de riesgos laborales, implica la escasez de actos jurídicos relacionados con la prevención, ya que para que esto se de, tiene que existir cierta gravedad en los resultados del no cumplimiento de la ley.

Podemos concluir que son pocos los accidentes considerados como graves o muy graves que culminan en una actuación judicial con implicados.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	.00	1022	97.7	97.7	97.7
	1.00	24	2.3	2.3	100.0
Total		1047	100.0	100.0	



Artículo 123 de la Ley General de la Seguridad Social:

Todas las prestaciones económicas que tengan su causa en accidente de trabajo o enfermedad profesional se aumentarán, según la gravedad de la falta, de un 30 a un 50 por cien, cuando la lesión se produzca por máquinas, artefactos o en instalaciones, centros o lugares de trabajo que carezcan de dispositivos de precaución reglamentarios, los tengan inutilizados o en malas condiciones, o cuando no se hayan observado las medidas generales o particulares de seguridad o higiene en el trabajo, o las elementales de salubridad o las de adecuación personal a cada trabajo, habida cuenta de sus características y de la edad, sexo y demás condiciones del trabajador.

La responsabilidad del pago del recargo establecido en el apartado anterior recaerá directamente sobre el empresario infractor y no podrá ser objeto de seguro alguno, siendo nulo de pleno derecho cualquier pacto o contrato que se realice para cubrirla, compensarla o transmitirla.

La responsabilidad que regula este artículo es independiente y compatible con las de todo orden, incluso penal, que pueda derivarse de la infracción.

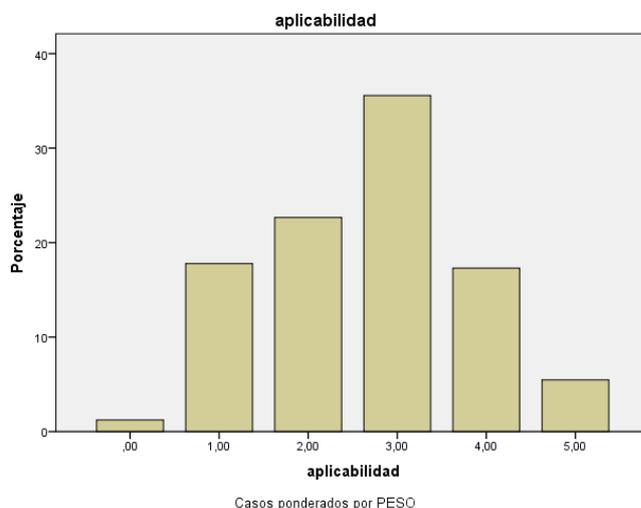
Un 2.3% de las empresas han tenido que hacer frente a un recargo de prestaciones por mala praxis en el cumplimiento de la normativa, por tanto, siendo evidentemente la mayoría de las empresas, las que no han tenido dicho recargo.

Por ello, cabe comentar, que en base a la Ley General de la Seguridad Social que estipula el recargo de prestaciones cuando ha acaecido accidente de trabajo o enfermedad profesional, es poca su incidencia, y por tanto cabe concluir el bajo número de dichas contingencias: AT y EP con consecuencias graves o muy graves.

TABLA 7: VALORACIÓN DE LAS EMPRESAS ESPAÑOLAS DE LA REGLAMENTACIÓN ACTUAL EN MATERIA DE PREVENCIÓN: APLICABILIDAD, ADECUACIÓN, SENCILLEZ, RENTABILIDAD ECONÓMICA Y EFICACIA.

En las siguientes tablas, nos encontramos el resultado de cómo valoran las empresas españolas la reglamentación en materia de prevención de riesgos laborales.

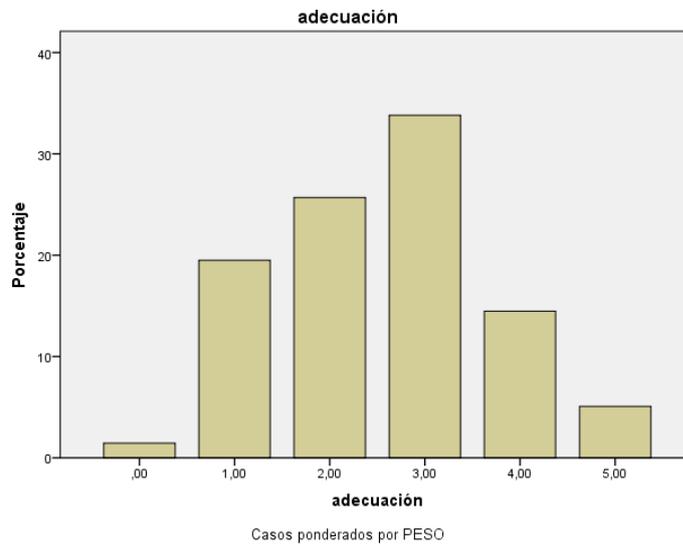
Aplicabilidad				
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
1	186	17,8	17,8	17,8
2	237	22,7	22,7	40,4
3	372	35,6	35,6	76,0
Válidos 4	181	17,3	17,3	93,3
5	57	5,5	5,5	98,8
NC	13	1,2	1,2	100,0
Total	1047	100,0	100,0	



La mayoría de las empresas opinan que la aplicación de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales es relativamente sencilla, con un porcentaje acumulado del 76%. Esto puede ser debido a dos motivos principalmente: a un cumplimiento meramente formal de la normativa y/o a la tendencia generalizada de las empresas a externalizar los servicios de prevención en empresas ajenas.

Adecuación

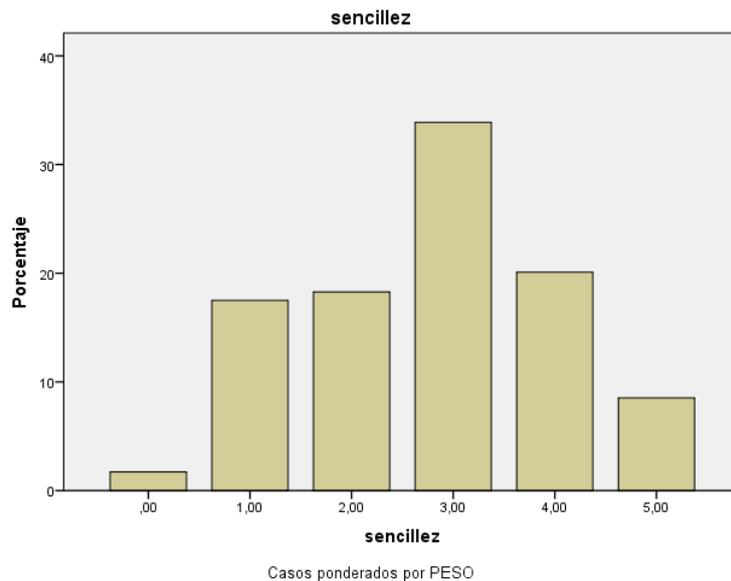
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
1	204	19,5	19,5	19,5
2	269	25,7	25,7	45,2
3	354	33,8	33,8	79,0
Válidos 4	151	14,5	14,5	93,5
5	53	5,1	5,1	98,5
NC	15	1,5	1,5	100,0
Total	1047	100,0	100,0	



Un 79% de las empresas piensa que la adecuación de la LPRL es correcta. Tan solo un 6,6% de las empresas consideran la normativa inadecuada o excesiva.

Sencillez/Complejidad

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
1	183	17,5	17,5	17,5
2	191	18,3	18,3	35,8
3	355	33,9	33,9	69,7
Válidos 4	210	20,1	20,1	89,8
5	89	8,5	8,5	98,3
NC	18	1,7	1,7	100,0
Total	1047	100,0	100,0	

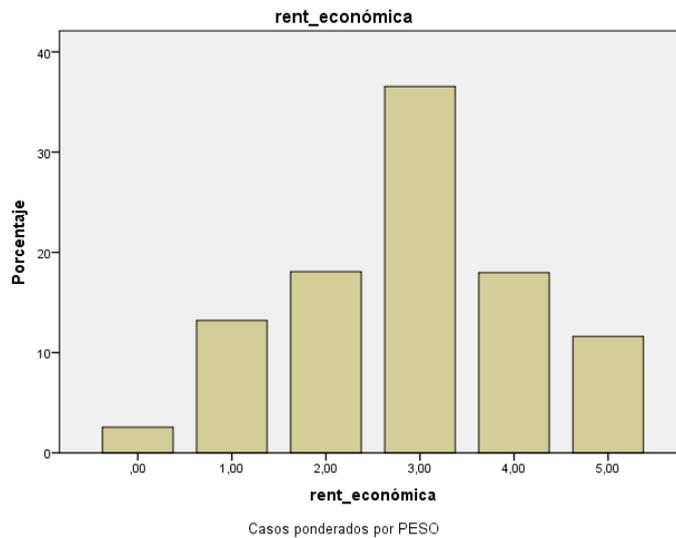


Un 69.7% de las empresas afirman que la LPRL es sencilla o muy sencilla, mientras que un 28.6% opina que se trata de una normativa compleja o muy compleja.

Una posibilidad que de explicación a esta respuesta está en la contratación de servicios de prevención ajenos de manera generalizada; lo que implica que la aplicación de la Ley les parezca relativamente sencilla, ya que solo les supone la contratación de un SPA, sin una implicación e interiorización real de la prevención.

Rentabilidad económica

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
1	138	13,2	13,2	13,2
2	189	18,1	18,1	31,3
3	383	36,6	36,6	67,8
Válidos 4	188	18,0	18,0	85,8
5	122	11,6	11,6	97,4
NC	27	2,6	2,6	100,0
Total	1047	100,0	100,0	



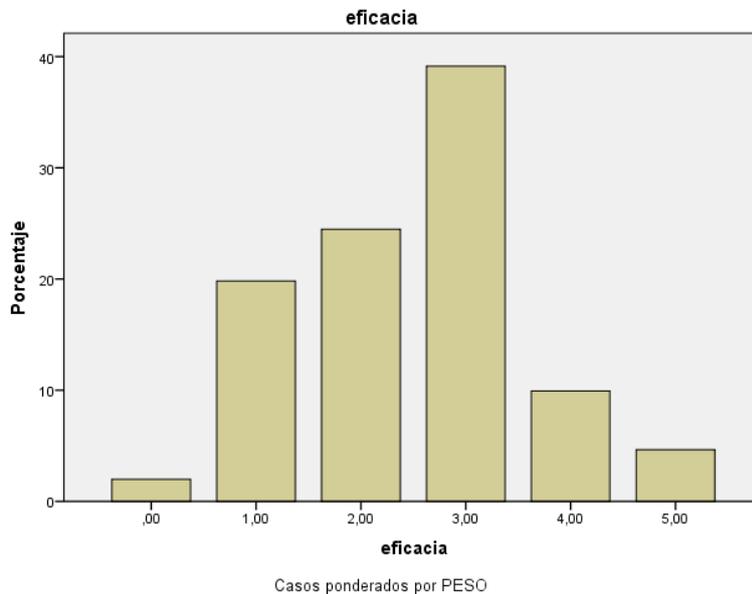
Nos encontramos con las dos posturas opuestas, es decir, empresas que opinan que la aplicación de la LPRL es muy rentable económicamente, y empresas que opinan lo contrario; estadísticamente con poca variación: 13.2% y 11.6% respectivamente.

No obstante podemos concluir que una mayoría de empresas compuesta por el 67.8% opinan que es bastante rentable instaurar las LPRL en las mismas.

Este puede deberse a que los costes de no prevenir pueden ser superiores a los de invertir en prevención.

Eficacia

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
1	207	19,8	19,8	19,8
2	256	24,5	24,5	44,3
3	410	39,1	39,1	83,4
Válidos 4	104	9,9	9,9	93,4
5	49	4,6	4,6	98,0
NC	21	2,0	2,0	100,0
Total	1047	100,0	100,0	



Un 83.4% de las empresas concluye que la normativa de prevención de riesgos laborales es eficaz e incluso muy eficaz, frente a un 14.5% que opina que no es eficaz.

Son muy pocas las empresas que consideran esta normativa como ineficaz, representando tan solo un 4.6%.

La tabla dice que las empresas que encuentran la regulación más sencilla y rentable económicamente incumplen menos la Ley.

En general, la valoración de las empresas españolas referente a la reglamentación en materia de prevención de riesgos laborales, es positiva: la consideran adecuada y de fácil aplicabilidad, rentable económicamente, sencilla en su aplicación y eficaz en sus resultados.

TABLA 8: REALIZACIÓN DE ACTIVIDADES RELACIONADAS CON LA PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES DESARROLLADAS O NO EN EL CENTRO DE TRABAJO.

Art.16: La prevención de riesgos laborales deberá integrarse en el sistema general de gestión de la empresa, tanto en el conjunto de sus actividades como en todos los niveles jerárquicos de ésta, a través de la implantación y aplicación de un plan de prevención de riesgos laborales (í).

Los instrumentos esenciales para la gestión y aplicación del plan de prevención de riesgos, que podrán ser llevados a cabo por fases de forma programada, son la evaluación de riesgos laborales y la planificación de la actividad preventiva.

Art. 20: El empresario, teniendo en cuenta el tamaño y la actividad de la empresa, así como la posible presencia de personas ajenas a la misma, deber analizar las posibles situaciones de emergencia y adoptar las medidas necesarias en materia de primeros auxilios, lucha contra incendios y evacuación de los trabajadores, designando para ello al personal encargado de poner en práctica estas medidas y comprobando periódicamente, en su caso, su correcto funcionamiento.

Art.19.1 En cumplimiento del deber de protección, el empresario deberá garantizar que cada trabajador reciba una formación teórica y práctica, suficiente y adecuada, en materia preventiva, tanto en el momento de su contratación, como cuando se produzcan cambios en las funciones que desempeñe o se introduzcan nuevas tecnologías o cambios en los equipos de trabajo.

Art. 18.1: A fin de dar cumplimiento al deber de protección, el empresario adoptar las medidas adecuadas para que los trabajadores reciban todas las informaciones necesarias en relación con:

Los riesgos para la seguridad y la salud de los trabajadores en el trabajo, las medidas y actividades de protección y prevención aplicables (í).

En las siguientes tablas vamos a analizar la frecuencia con la que se realizan ciertas actividades relacionadas con la prevención de riesgos laborales en las empresas españolas.

elab_plan_prevec

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	.00	864	82.6	82.6	82.6
	1.00	182	17.4	17.4	100.0
	Total	1047	100.0	100.0	

planif_act_prevent

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	.00	819	78.2	78.2	78.2
	1.00	228	21.8	21.8	100.0
	Total	1047	100.0	100.0	

def_med_emergencia

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	.00	745	71.2	71.2	71.2
	1.00	301	28.8	28.8	100.0
	Total	1047	100.0	100.0	

asig_responsables

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	.00	629	60.1	60.1	60.1
	1.00	417	39.9	39.9	100.0
	Total	1047	100.0	100.0	

Elab_plan_autoprotec

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	.00	516	49.3	49.3	49.3
	1.00	531	50.7	50.7	100.0
	Total	1047	100.0	100.0	

formación_sys

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	.00	826	78.9	78.9	78.9
	1.00	221	21.1	21.1	100.0
	Total	1047	100.0	100.0	

Info._riesgosymedidas

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	.00	832	79.5	79.5	79.5
	1.00	215	20.5	20.5	100.0
	Total	1047	100.0	100.0	

invest_acc_trabajo

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	.00	668	63.9	63.9	63.9
	1.00	378	36.1	36.1	100.0
	Total	1047	100.0	100.0	

En estas tablas podemos ver como la mayoría de las empresas cumplen su deber de realizar actividades relacionadas con la prevención: elaboración del plan de prevención, planificación de la actividad preventiva, definición de medidas de emergencia, designación de personal responsable, formación en seguridad y salud, formación en materia de seguridad y salud e investigación de accidentes de trabajo.

En relación a la obligatoriedad de elaboración del plan de prevención nos encontramos con que un 17.4% de las empresas que incumplen dicha obligación, porcentaje que estimamos alto ya que dicho plan es esencial para, posteriormente, realizar las evaluaciones de riesgo laborales y planificación de la actividad preventiva. No obstante, un 82.6% cumple con este precepto.

Referente a la planificación de la actividad preventiva, un 21.8% no la realiza, mientras que un 78.2% cumplen con dicha obligación.

Como hemos dicho anteriormente, para que se de una planificación de la actividad preventiva, es necesario la realización de un plan de prevención.

Con respecto a la definición de las medidas de emergencia, la obligación empresarial de analizar las posibles situaciones de emergencia y adoptar las medidas necesarias en materia de primeros auxilios, lucha contra incendios, evacuación de trabajadores, etc un 28.8% de las empresas encuestadas no cumple con dicho precepto. Aquí queremos resaltar que el coste que pueda suponer la aplicación de esta medida siempre será muy inferior al coste que las consecuencias de su no aplicación puedan acarrear, tanto a nivel económico como humano.

También resaltaremos que el 71.2% sí cumple con esta obligación.

El 60.1% de las empresas encuestadas asigna responsables jerárquicos para cumplir con la obligación de incluir la prevención en todas aquellas decisiones que se adopten.

Casi el 40% de las empresas incumple dicha obligación. Podemos lanzar la hipótesis de que este elevado porcentaje de empresas incumplidoras es debido a la falta de integración de la prevención en todos los niveles jerárquicos de la empresa.

Nos encontramos con un porcentaje prácticamente similar de cumplimiento y de incumplimiento del plan de autoprotección: 49.3% cumple y 50.7% incumple. Que más del 50% de las empresas incumplan en la elaboración del plan de autoprotección supone que no se van a adoptar las medidas necesarias que minimicen o neutralicen los accidentes o emergencias y sus consecuencias hasta la llegada de ayuda externa; con lo cual podemos encontrarnos con situaciones de desprotección de los trabajadores ante riesgos que puede ser muy graves.

En cuanto a la formación en materia de seguridad y salud en el trabajo, un 78.9% de las empresas cumplen con el precepto, pero sin olvidar que algo más del 20% lo incumple.

Podemos barajar la hipótesis de que este importante porcentaje de incumplimiento puede deberse a la falta de personal cualificado para impartir esta formación, o a que dicha formación debe desarrollarse en horario de trabajo, lo cual implica que el empresario lo perciba como una pérdida de horas de trabajo.

Un 79.5% de las empresas encuestadas informan a sus trabajadores sobre riesgos laborales y medidas adoptadas, y por tanto, un 20.5% no cumple con esta obligación.

Este último porcentaje es significativo, y puede deberse al cumplimiento meramente formal de la normativa, de lo cual hemos hablado anteriormente.

Muchos trabajadores firman en su contrato haber recibido dicha información, pero la realidad es que nadie se la proporciona, se cumple la forma (firma por parte del trabajador), pero no lo realmente importante que es el contenido.

Es significativo que el 36.1% de las empresas encuestadas no realiza la investigación de todos los accidentes de trabajo. Tan solo el 63.9% lo hace.

La ley impone la investigación de todos y cada uno de los accidentes de trabajo, pero la realidad es que, en su mayoría, las empresas solo investigan aquellos accidentes considerados como graves o muy graves. Por ello pensamos que se da este porcentaje de incumplimiento.

TABLA 9: TABLA RESÚMEN.

REFERENCIA	INCUMPLIMIENTO	ARTICULO LPRL
P.20	Incumplimiento en la constitución Comité de Seguridad y salud en empresa de 50 o más trabajadores.	Art.38.2: Se constituirá un Comité de Seguridad y Salud en todas las empresas o centros de trabajo que cuenten con 50 o más trabajadores. El Comité estará formado por los Delegados de Prevención, de una parte, y por el empresario y/o sus representantes en número igual al de los Delegados de Prevención, de la otra.(í)
P.17	Incumplimiento en el nombramiento de Delegados de Prevención.	Art.35: (í)Los Delegados de Prevención serán designados por y entre los representantes del personal (í);En las empresas de hasta treinta trabajadores el Delegado de Prevención será el Delegado de Personal. En las empresas de treinta y uno a cuarenta y nueve trabajadores habrá un Delegado de Prevención que será elegido por y entre los Delegados de Personal.
P.21	Incumplimiento en el número de reuniones del Comité de Seguridad y Salud.	Art.38.3: El Comité de Seguridad y Salud se reunirá trimestralmente y siempre que lo solicite alguna de las representaciones en el mismo. El Comité adoptará sus propias normas de funcionamiento.
P.33	Incumplimiento en la revisión de la Evaluación de Riesgos cuando los riesgos se han visto afectados por: elección de equipos de trabajo y sustancias químicas, acondicionamiento de lugares de trabajo, cambio de las condiciones de trabajo, daños para la salud, incorporación nuevo trabajador especialmente sensible y cuando las actividades de prevención no sean suficientes.	Art.33.1: La acción preventiva en la empresa se planificará por el empresario a partir de una evaluación inicial de los riesgos para la seguridad y la salud de los trabajadores, que se realizará, con carácter general, teniendo en cuenta la naturaleza de la actividad, y en relación con aquellos que están expuestos a riesgos especiales. Igual evaluación deber hacerse con ocasión de la elección de los equipos de trabajo, de las sustancias o preparados químicos y del acondicionamiento de los lugares de trabajo. (í)La evaluación será actualizada cuando cambien las condiciones de trabajo y, en todo caso, se someterá a consideración y se revisará, si fuera necesario, con ocasión de los daños para la salud que se hayan producido.(í) Las actividades de prevención deberán ser modificadas cuando se aprecie por el empresario, como consecuencia de los controles periódicos previstos en el apartado anterior, su inadecuación a los fines de protección requeridos.

P.34	Incumplimiento en la información a los trabajadores.	Art.18: el empresario adoptará las medidas adecuadas para que los trabajadores reciban todas las informaciones necesarias en relación con: riesgos para la seguridad y la salud de los trabajadores en el trabajo, las medidas y actividades de protección y prevención aplicables.(í)
P.16	Repercusiones por incumplimientos tales como: sanciones, paros o movilizaciones, propuestas de sanción, imputaciones o recargo de prestaciones.	Art.42.1: El incumplimiento por los empresarios de sus obligaciones en materia de prevención de riesgos laborales dará lugar a responsabilidades administrativas, así como, en su caso, a responsabilidades penales y a las civiles por los daños y perjuicios que puedan derivarse de dicho incumplimiento. Art.43.1: Cuando el Inspector de Trabajo y Seguridad Social comprobare la existencia de una infracción a la normativa sobre prevención de riesgos laborales, requerirá al empresario para la subsanación de las deficiencias observadas, salvo que por la gravedad e inminencia de los riesgos procediese acordar la paralización (í)Si se incumpliera el requerimiento formulado, persistiendo los hechos infractores, el Inspector de Trabajo y Seguridad Social, de no haberlo efectuado inicialmente, levantará la correspondiente acta de infracción por tales hechos. Art.44.1: Cuando el Inspector de Trabajo y Seguridad Social compruebe que la inobservancia de la normativa sobre prevención de riesgos laborales implica, a su juicio, un riesgo grave e inminente para la seguridad y la salud de los trabajadores podrá ordenar la paralización inmediata de tales trabajos o tareas.
P.38	Incumplimientos en la realización de actividades relacionadas con la prevención: elaboración del plan de prevención, planificación de la actividad preventiva, definición de medidas	Art.16: La prevención de riesgos laborales deberá integrarse en el sistema general de gestión de la empresa, tanto en el conjunto de sus actividades como en todos los niveles jerárquicos de ésta, a través de la implantación y aplicación de un plan de prevención de riesgos laborales (í). Los instrumentos esenciales para la gestión y aplicación del plan de prevención de riesgos, que podrán ser llevados a cabo por

	<p>de emergencia, elaboración del plan de autoprotección y designación de personal responsable, formación en seguridad y salud, formación en materia de seguridad y salud e investigación de accidentes de trabajo.</p>	<p>fases de forma programada, son la evaluación de riesgos laborales y la planificación de la actividad preventiva.</p> <p>Art. 20: El empresario, teniendo en cuenta el tamaño y la actividad de la empresa, así como la posible presencia de personas ajenas a la misma, deber analizar las posibles situaciones de emergencia y adoptar las medidas necesarias en materia de primeros auxilios, lucha contra incendios y evacuación de los trabajadores, designando para ello al personal encargado de poner en práctica estas medidas y comprobando periódicamente, en su caso, su correcto funcionamiento.</p> <p>Art.19:.1 En cumplimiento del deber de protección, el empresario deberá garantizar que cada trabajador reciba una formación teórica y práctica, suficiente y adecuada, en materia preventiva, tanto en el momento de su contratación, como cuando se produzcan cambios en las funciones que desempeñe o se introduzcan nuevas tecnologías o cambios en los equipos de trabajo.</p> <p>Art. 18.1: A fin de dar cumplimiento al deber de protección, el empresario adoptará las medidas adecuadas para que los trabajadores reciban todas las informaciones necesarias en relación con:</p> <p>Los riesgos para la seguridad y la salud de los trabajadores en el trabajo, las medidas y actividades de protección y prevención aplicables (í).</p>
--	---	---

TABLA 10: FACTORES INFLUYENTES EN EL CUMPLIMIENTO DE LA LPRL.

INFRACCIÓN	COEFICIENTE	P> Z
Años	-.0025906	0.010
Agrario	-.1348899	0.314
Industrial	-.4588654	0.000
Construcción	-.7591376	0.000
e-empleo	-.1738682	0.000
Eficacia	.0969416	0.011
Sencillez	-.124932	0.002
Rentabilidad económica	-.077990	0.020
Adecuación	.239506	0.539
Aplicabilidad	.0097504	0.820
Advertencia o sanción	-.4596009	0.000
Paros o movilizaciones	.3164265	0.246
Propuesta	-.3997219	0.001
Imputación	-.143046	0.539
Recargo de prestaciones	-.3619617	0.037

Tabla realizada por Imanol Núñez.

Años: El hecho de tratarse de una empresa asentada, con varios años en funcionamiento, influye positivamente en el cumplimiento de la normativa de prevención de riesgos laborales.

Cabe pensar que una empresa que inicie su actividad, normalmente con presupuesto ajustado e inicialmente no con demasiadas ganancias, tenga su punto de mira más en la rentabilidad económica que en la prevención y otros aspectos.

Agrario: Que una empresa pertenezca al sector agrario no influye para que en ella se cumpla en mayor o menor medida la normativa en materia de prevención. Por tanto, no podemos afirmar que el cumplimiento en las empresas agrarias sea mayor o menor que en otras empresas.

Industrial: cuando se trata de empresas pertenecientes al sector industrial, sí podemos afirmar que, el hecho de pertenecer a este sector influye en el nivel de cumplimiento de la normativa. Como podemos ver se trata de un sector que sí la cumple mayoritariamente.

Construcción: Podemos observar que las empresas especializadas en la construcción cumplen más la normativa; por tanto el factor de pertenecer a este sector influye en el grado de cumplimiento de las normas de prevención. Es probable que estas empresas tengan una mayor conciencia en relación al cumplimiento de la Ley, puesto que el riesgo laboral es sustancialmente mayor en las mismas.

Plantilla (e empleo): Podemos afirmar que el factor Plantilla influye directamente en el cumplimiento de la normativa específica de prevención, por tanto, cuanto mayor sea la plantilla y la empresa, mayor será la preocupación por cumplir dicha normativa.

Eficacia: Observando los datos de la tabla, no podemos afirmar que haya una relación directa entre el grado de cumplimiento de la reglamentación actual en materia de prevención de riesgos en el trabajo, con la valoración de ésta como eficaz.

Sencillez: aquellas empresas a las que le resulta sencilla la aplicación de la normativa en prevención en su empresa, cumplen la normativa más que aquellas empresas que opinan puede ser algo complicado.

Rentabilidad económica: Aquellas empresas que ven en la regulación una oportunidad económica, en general, incumplen menos la Ley.

Adecuación: La opinión de la adecuación de la ley que puedan tener los empresarios encuestados no influye en el cumplimiento de la misma.

Aplicabilidad: Del mismo modo, tampoco influye en el cumplimiento de la normativa de prevención la opinión que tengas estos empresarios sobre su aplicabilidad.

Advertencia o sanción: Podemos observar un mayor nivel de cumplimiento en aquellas empresas que han recibido una advertencia o a las que se les ha impuesto una sanción por incumplimiento de la ley anteriormente.

Paros o movilizaciones: Los paros o movilizaciones de los trabajadores no tienen según los datos observados una incidencia directa sobre el cumplimiento de la normativa en materia de prevención, al contrario que las sanciones.

Propuesta: Existe una relación directa entre aquellas empresas que han recibido una propuesta de sanción por parte de la Inspección y un mayor cumplimiento de la normativa en prevención de riesgos laborales.

Imputación: Cabe resaltar, el hecho de que las empresas en las que alguno de sus miembros ha sido imputado, esto no es influyente en un mayor grado de cumplimiento de la normativa.

Recargo de prestaciones: Las empresas infractoras que en el pasado fueron sancionadas con un recargo de prestaciones, actualmente han incrementado el grado de cumplimiento de la normativa preventiva.

7. CONCLUSIONES.

La prevención debería considerarse tanto para las empresas, como para la sociedad en general, como una valiosa inversión.

Crear una cultura preventiva en las empresas debería ser el objetivo tanto de las diferentes administraciones y trabajadores como de las asociaciones empresariales.

La prevención supone un coste para las empresas cuando éstas solo persiguen presentar los documentos legalmente establecidos, es decir, cuando se realiza un cumplimiento meramente formal.

Pero la prevención se convierte en inversión cuando persigue mejorar las condiciones de trabajo y de salud de los trabajadores, y en sí misma se convierte en inversión porque disminuye el absentismo y aumenta la productividad, con lo que aumentan los beneficios directa e indirectamente de la empresa.

Buena parte de los costes derivados de accidentes de trabajo son medibles y ponen de manifiesto que la prevención tiene un componente indiscutible de ahorro para empresarios y sociedad.

Pero independientemente del coste económico que pueda surgir como consecuencia de un accidente laboral, éstos causan un gran daño y sufrimiento no solo para las víctimas, si no también para sus familiares y personas de su entorno difícilmente compensable económicamente.

En este trabajo hemos observado un importante índice de cumplimiento de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

Esto podemos interpretarlo como una buena tendencia, pero no podemos olvidar que:

- Aunque haya menor índice de incumplimiento, por mínimo que éste sea, sigue siendo grave el hecho de que incumplan, y graves puede ser también las consecuencias de ese incumplimiento.
- Los incumplimientos antes mencionados son infracciones declaradas en la encuesta, con lo cual podemos proponer la hipótesis de que puede haber infracciones no declaradas en la ésta, con lo cual los incumplimientos sería mayores.

Según datos del estudio de siniestralidad laboral en España de 2009 de UGT *“cada día fallecen 3 trabajadores, 23 trabajadores sufren accidentes graves en su puesto de trabajo en España y 2.499 accidentes leves ocurren al día.”*

Con ello, cabe analizar si las empresas realizan un cumplimiento meramente formal o si realmente tienen integrada la prevención en la cultura de la empresa, o incluso cabe también valorar la efectividad de la propia ley.

La promulgación de la LPRL supuso, sin duda, un avance importante en el ordenamiento jurídico de la prevención, pero ha propiciado que en numerosas empresas ésta se cumpla de manera meramente formal, y esto es paradójico, porque compromete el objetivo mismo de la ley que pretendía facilitar a las empresas instrumentos para desarrollar, impulsar y gestionar las actividades preventivas; además hay una tendencia muy importante a la externalización a través de los Servicios de Prevención Ajenos, con lo cual puede poner en duda la integración de la prevención en esas empresas.

Y por otro lado, con estos datos de siniestralidad laboral y de gravedad nos preguntamos si la ley, sus contenidos y planteamientos son eficaces aun cuando se cumplan de manera rigurosa para evitar y prevenir los accidentes de trabajo.

Somos conscientes que los accidentes, como accidentes que son, no son totalmente evitables, pero a pesar de ello, administración, empresas y trabajadores debería tener como objetivo el reducir al mínimo esa importante cifra de siniestralidad laboral.

Podemos destacar en estas conclusiones que:

Aquellas empresas con más antigüedad tienden a un mayor cumplimiento de la normativa de prevención, esto puede verse a una mayor preocupación de las nuevas empresas en su rentabilidad económica.

Las empresas pertenecientes al sector industrial y de la construcción cumplen mayoritariamente con sus obligaciones en materia de prevención.

Las empresas con plantillas más numerosas manifiestan una mayor preocupación en el cumplimiento de la normativa, esto puede ser debido a que las grandes empresas tienen comités y delegados de prevención y tienen más que perder en cuanto a posicionamiento en el mercado e imagen, que una pequeña empresa familiar.

La regulación se cumple más en las empresas que consideran que es sencillo cumplirla y no excesivamente costoso. Este resultado sugiere que la Ley debe adaptarse mejor a los recursos de las empresas, por ejemplo, a su tamaño y actividad, permitiendo la simplificación de los trámites y requisitos legales. En este sentido, siguiendo el ejemplo de las normas de certificación de la calidad y de las OSHAS 18001 debería, poder modularse para que microempresas y PYMES puedan cumplir más fácilmente con la normativa.

Las empresas que han recibido una advertencia o sanción, propuesta de sanción o recargo de prestaciones han incrementado el cumplimiento de la normativa posteriormente. La superior eficacia de las advertencias puede estar en la posibilidad de enmendar el error sin pago, tiene cierto carácter de concienciación, informativo e incluso formativo.

7.1. Prevención y trabajadores:

Herbert Abrams señala que: *“Hay que reconocer que a través de las frecuentes historias trágicas de salud y enfermedades de los trabajadores, estos desempeñan un papel fundamental de piedra angular de cada importante mejora que se conquista en la legislación.”* (1) *“Desde los tiempos de la revolución industrial hasta nuestros días, el sector laboral organizado ha constituido el factor central para la mayoría de las mejoras obtenidas en materia de salud y seguridad en el lugar de trabajo.”*

Hay una idea muy instaurada que dice que lo que es bueno para los negocios no resulta siempre favorable para los trabajadores. Por ello, los sindicatos como organizaciones de trabajadores, han luchado y han conseguido que se promulguen leyes en materia de seguridad y salud laboral.

Los costes de no prevenir pueden tener como consecuencias muy importantes y graves para los trabajadores:

- Jubilaciones anticipadas.
- Reducción de jornada.
- Desempleo o dificultad de conseguir un nuevo empleo como consecuencia de los daños en su capacidad laboral que no genere prestación económica.
- Coste de oportunidad del cuidador familiar por cuidado del trabajador lesionado
- Empobrecimiento de los hogares por pérdida de ingresos.
- Etc.

Otros costes de difícil cuantificación pero que pueden resultar muy dolorosos para el trabajador y su familia son:

- Pérdida de expectativas laborales.
- Sufrimiento personal del trabajador derivado del accidente, e incluso fallecimiento.

Entendemos como último responsable en la aplicación de medidas preventivas al empresario, pero partimos del hecho de que la seguridad es cosa de todos. Por ello, depende de cada trabajador ser un pequeño prevencionista para sí mismo y para el resto de compañeros.

Evidentemente no es efectivo que la empresa ponga a disposición de los trabajadores todos los elementos preventivos necesarios si el trabajador por comodidad, olvidos, confianza, etc no los usa siguiendo las recomendaciones pertinentes.

Cada trabajador tiene responsabilidad sobre su propia seguridad.

Nos gustaría finalizar haciendo una pequeña recomendación:

Consideramos muy importante avanzar en la formación de los trabajadores: formar más y mejor a los mismos en materia de prevención, seguridad y salud.

Pero también, no con menos importancia, concienciar y hacer que interioricen la prevención como algo positivo para su seguridad y salud, incluso para el bienestar de las personas de su entorno.

Es imprescindible que le propio trabajador de importancia y valor a su salud y a preservarla, y se la de por encima de otros aspecto como ganancia de tiempo, primas económicas, etc.

En cuanto al trabajador, no como individuo, si no como colectivo, unido en asociaciones sindicales, para éstas las indicaciones irían en dos líneas:

- Propiciar avances en la mejora de la normativa
- Vigilancia en el cumplimiento.

*"Trate de cambiar las situaciones, no a las personas".
(Trevor Kletz).*

7.2. Prevención y empresa:

La ley obliga al empresario a facilitar a sus trabajadores los medios de protección adecuados y además a que proporcione a los trabajadores la información y formación necesaria sobre riesgos y medidas adoptadas.

Nos podemos encontrar con empresas que cumplen, con empresas infractoras y con empresas que realizan una mala gestión de la prevención.

A la pregunta de porque los empresarios invierten o no en prevención podemos dar varias respuestas.

Ya en este trabajo hemos desarrollado diferente hipótesis del porque las empresas incumplen la normativa de prevención de riesgos laborales:

- Desconocimiento de la normativa.
- Cumplimiento meramente formal de la normativa.
- Insuficiencia de personal con conocimiento preventivo en las empresas.
- Excesiva dependencia de las empresas respecto a los Servicios de Prevención Ajenos.
- La falta de integración de la prevención.
- Sanciones insuficientes.
- Inspecciones insuficientes.
- Falta de concienciación y educación preventiva.

También podemos tener en cuenta la transferencia que los empresarios hacen a la sociedad de una parte de los gastos asociados a los accidentes de trabajo, como por ejemplo prestaciones económicas, asistencia sanitaria, etc. No siendo todas los gastos ejecutados por la propia empresa.

Hasta que el empresario no tome conciencia de que la prevención es una inversión que beneficia no solo al trabajador, si no también a la empresa, será difícil que se interiorice y se integre en la organización.

Los beneficios directos más visibles son la reducción de accidentes de trabajo, mejora de la imagen empresarial, reducción del absentismo, etc.

Los perjuicios no visibles directamente derivados de los accidente derivados de no prevenir son la pérdida de horas de trabajo, formación del nuevo trabajador, repercusiones sociales, gastos de sustitución, bajas, etc.

Las asociaciones empresariales van tomando conciencia de ello a través de foros anuales de prevención de riesgos laborales, e incluso con la edición de una revista llamada "acción preventiva" en la que contribuye a la reducción de los riesgos laborales y a la mejora en la gestión de la prevención en las organizaciones.

La reflexión que hacemos en este apartado es la importancia y necesidad e que el empresario vea beneficio en la prevención, que lo veo como una inversión positiva tanto a nivel económico como humano, y no como un gasto más a anotar en sus libros de contabilidad.

Estimamos también necesario la formación al colectivo de empresarios sobre temas de prevención, sin conocimientos sobre ello difícilmente van a poder tener una implicación real, e incluso a la hora de contratar estos servicios con un SPA, no podrás controlar la

calidad del servicio, teniendo un solo criterio: el económico, que no garantiza que contrate ni el mejor ni que se realicen los trabajos con rigor.

"En la empresa, la puerta del cambio se abre desde el interior".
(Jacques Chaize).

7.3. Prevención y administración:

Un estudio realizado por la universidad Pompeu Fabra del año 2001 concluye que el 16% de las contingencias comunes procesadas por el sistema público de salud tiene un orden laboral, por tanto, los gastos sanitarios del sistema público llegan a 2176 millones de euros derivados de de estos procesos laborales no reconocidos como tal ni por empresarios ni por mutuas, y por tanto se paga con dinero público de los impuestos de todas las personas.

También cabe señalar que cuando un trabajador sufre un accidente de trabajo con baja, el sistema afronta diversos gastos como por ejemplo prestaciones de asistencia sanitaria y prestaciones económicas.

En este apartado no podemos olvidarnos de la importante labor de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.

Otro punto importante a resaltar es que no se trata de una inspección plenamente específica en materia de prevención de riesgos laborales.

Si tenemos en cuenta que en el año 2002 los costes de la siniestralidad, es decir, de la no prevención, ascendían a 12.000 millones de euros y que las multas impuestas por la inspección de trabajo a los empresarios supusieron 103 millones de euros podemos concluir que las actuaciones derivadas de la acción inspectora son eficientes, pero no suficientes.

Somos conscientes de la carencia de personal y de medios con los que ésta cuenta, y a pesar de ello han venido descostrando una gran sensibilidad en materia de siniestralidad laboral.

No obstante cabe insistir la relevancia de la inspección, y en particular destacar la eficacia de las medidas de advertencia (propuestas de sanción y advertencia), incluso por encima de las propias sanciones.

Sería necesario dotar a la inspección de trabajo de más personal y medios, siendo la situación ideal inspectores formados y especializados en prevención, aumentar las actuaciones inspectoras en número y aumentar también las advertencias e incluso algunas sanciones.

La inspección significa vigilancia, advertencias y sanciones, pero quizás debería añadir una función de formación y de sensibilización a los empresarios. Con ello podría cambiar la imagen fiscalizadora de ésta y promover una auténtica cultura preventiva en las empresas más allá del cumplimiento formal para no ser sancionados

Para concluir, nos gustaría resaltar la importancia de crear una cultura preventiva desde la escuela, actualizándose a lo largo de la vida donde los futuros trabajadores tomen conciencia de la importancia de su salud, los empresarios de la importancia de cuidar a sus trabajadores y de la administración de elaborar normas y vigilar su cumplimiento. Porque la prevención es cosa de todos.

8. BIBLIOGRAFÍA.

- Ley de prevención de Riesgos Laborales.
- Reales Decretos complementarios a la LPRL.
- Ley sobre Infracciones y sanciones del orden social (LISOS)
- Historia de la prevención de riesgos laborales en España, Emilio Castejón Villanueva, el Instituto Naciones de Seguridad e Higiene en el trabajo.
- Historia de la prevención de riesgos laborales editado por el INSHT.
- <http://noticias.juridicas.com>
- <http://norma-ohsas18001.blogspot.com.es>
- <http://www.elergonomista.com/salu19.html>
- <http://riesgoslaborales.wke.es>
- Estudio de siniestralidad laboral de UGT
- Estudio de siniestralidad laboral de CC.OO.
- Guía de Actuación Inspector de Control de la Gestión de la Prevención de Riesgos Laborales en las Empresas de la Inspección de trabajo y Seguridad Social.
- Documento: La prevención de riesgos laborales en las pequeñas y medianas empresas españolas, Claudia Narocki.
- Informe sobre el estado de la Seguridad y Salud Laboral en España, realizado por el ministerio de trabajo y Seguridad Social.
- VI Encuesta Nacional de Condiciones de Trabajo en empresas españolas.(2009)

LEY 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales. BOE nº 269 10-11-1995

Órgano emisor: Jefatura del Estado

Fecha de aprobación: 08-11-1995

Fecha de publicación: 10-11-1995

Análisis de la disposición

Afecta a

- REAL DECRETO LEGISLATIVO 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores
- ORDEN de 9 de marzo de 1971 por la que se aprueba la Ordenanza General de Seguridad e Higiene en el Trabajo.

Afectada por

- LEY 32/2010, de 5 de agosto, por la que se establece un sistema específico de protección por cese de actividad de los trabajadores autónomos
 - Disposición final sexta. Se modifica el artículo 32 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales..
- LEY 25/2009, de 22 de diciembre, de modificación de diversas leyes para su adaptación a la Ley sobre el libre acceso a las actividades de servicios y su ejercicio.
 - Artículo 8. Modificación de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales..
- LEY Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.
 - Disposición adicional duodécima. Modificaciones de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.
- LEY 31/2006, de 18 de octubre, sobre implicación de los trabajadores en las sociedades anónimas y cooperativas europeas.
 - Disposición final segunda. Modificación de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales..
- LEY 30/2005, de 29 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2006.
 - Disposición adicional cuadragésima séptima. Modificación de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales..
- LEY 54/2003, de 12 de diciembre, de reforma del marco normativo de la prevención de riesgos laborales.
 - Artículo primero. Colaboración con la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.
 - Artículo segundo. Integración de la prevención de riesgos laborales en la empresa.

- Artículo tercero. Coordinación de actividades empresariales.
- Artículo cuarto. Organización de recursos para las actividades preventivas.
- Artículo quinto. Competencias del Comité de Seguridad y Salud.
- Artículo sexto. Reforzamiento de la vigilancia y del control del cumplimiento de la normativa de prevención de riesgos laborales.
- Artículo séptimo. Coordinación de actividades empresariales en las obras de construcción.
- Artículo octavo. Habilitación de funcionarios públicos.
- 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.
 - Disposición derogatoria única. Derogación normativa..
- LEY 39/1999, de 5 de noviembre, para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras.
 - Artículo décimo. Protección de la maternidad..
- LEY 50/1998, de 30 de noviembre, de Medidas Fiscales, Administrativas y del Orden Social
 - Artículo 36. Modificación de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales..

© INSHT

Exposición de motivos

1. El [artículo 40.2 de la Constitución Española](#) encomienda a los poderes públicos, como uno de los principios rectores de la política social y económica, velar por la seguridad e higiene en el trabajo.

Este mandato constitucional conlleva la necesidad de desarrollar una política de protección de la salud de los trabajadores mediante la prevención de los riesgos derivados de su trabajo y encuentra en la presente Ley su pilar fundamental. En la misma se configura el marco general en el que habrán de desarrollarse las distintas acciones preventivas, en coherencia con las decisiones de la Unión Europea que ha expresado su ambición de mejorar progresivamente las condiciones de trabajo y de conseguir este objetivo de progreso con una armonización paulatina de esas condiciones en los diferentes países europeos.

De la presencia de España en la Unión Europea se deriva, por consiguiente, la necesidad de armonizar nuestra política con la naciente política comunitaria en esta materia, preocupada, cada vez en mayor medida, por el estudio y tratamiento de la prevención de los riesgos derivados del trabajo. Buena prueba de ello fue la modificación del Tratado constitutivo de la Comunidad Económica Europea por la llamada Acta Única, a tenor de cuyo artículo 118 A) los Estados miembros vienen, desde su entrada en vigor, promoviendo la mejora del medio de trabajo para conseguir el objetivo antes citado de armonización en el progreso de las condiciones de seguridad y salud de los trabajadores. Este objetivo se ha visto reforzado en el Tratado de la Unión Europea mediante el procedimiento que en el mismo se contempla para la adopción, a través de Directivas, de disposiciones mínimas que habrán de aplicarse progresivamente.

Consecuencia de todo ello ha sido la creación de un acervo jurídico europeo sobre protección de la salud de los trabajadores en el trabajo. De las Directivas que lo configuran, la más significativa es, sin duda, la [89/391/CEE](#), relativa a la aplicación de las medidas para promover la mejora de la seguridad y de la salud de los trabajadores en el trabajo, que contiene el marco jurídico general en el que opera la política de prevención comunitaria.

La presente Ley transpone al derecho español la citada Directiva, al tiempo que incorpora al que será nuestro cuerpo básico en esta materia disposiciones de otras Directivas cuya materia exige o aconseja la transposición en una norma de rango legal, como son las Directivas [92/85/CEE](#), [94/33/CEE](#) y [91/383/CEE](#) relativas a la protección de la maternidad y de los jóvenes y al tratamiento de las relaciones de trabajo temporales, de duración determinada y en empresas de trabajo temporal.

Así pues, el mandato constitucional contenido en el [artículo 40.2. de nuestra ley de leyes](#) y la comunidad jurídica establecida por la Unión Europea en esta materia configuran el soporte básico en que se asienta la presente Ley. Junto a ello, nuestros propios compromisos contraídos con la Organización Internacional del Trabajo a partir de la ratificación del [Convenio 155](#), sobre seguridad y salud de los trabajadores y medio ambiente de trabajo, enriquecen el contenido del texto legal al incorporar sus prescripciones y darles el rango legal adecuado dentro de nuestro sistema jurídico.

2. Pero no es sólo del mandato constitucional y de los compromisos internacionales del Estado español de donde se deriva la exigencia de un nuevo enfoque normativo. Dimana también, en el orden interno, de una doble necesidad: la de poner término, en primer lugar, a la falta de una visión unitaria en la política de prevención de riesgos laborales propia de la dispersión de la normativa vigente, fruto de la acumulación en el tiempo de normas de muy diverso rango y orientación, muchas de ellas anteriores a la propia Constitución Española; y, en segundo lugar, la de actualizar regulaciones ya desfasadas y regular situaciones nuevas no contempladas con anterioridad. Necesidades éstas que, si siempre revisten importancia, adquieren especial trascendencia cuando se relacionan con la protección de la seguridad

y la salud de los trabajadores en el trabajo, la evolución de cuyas condiciones demanda la permanente actualización de la normativa y su adaptación a las profundas transformaciones experimentadas.

3. Por todo ello, la presente Ley tiene por objeto la determinación del cuerpo básico de garantías y responsabilidades preciso para establecer un adecuado nivel de protección de la salud de los trabajadores frente a los riesgos derivados de las condiciones de trabajo, y ello en el marco de una política coherente, coordinada y eficaz de prevención de los riesgos laborales.

A partir del reconocimiento del derecho de los trabajadores en el ámbito laboral a la protección de su salud e integridad, la Ley establece las diversas obligaciones que, en el ámbito indicado, garantizarán este derecho, así como las actuaciones de las Administraciones públicas que puedan incidir positivamente en la consecución de dicho objetivo.

Al insertarse esta Ley en el ámbito específico de las relaciones laborales, se configura como una referencia legal mínima en un doble sentido: el primero, como Ley que establece un marco legal a partir del cual las normas reglamentarias irán fijando y concretando los aspectos más técnicos de las medidas preventivas; y, el segundo, como soporte básico a partir del cual la negociación colectiva podrá desarrollar su función específica. En este aspecto, la Ley y sus normas reglamentarias constituyen legislación laboral, conforme al [artículo 149.1.7ª. de la Constitución](#).

Pero, al mismo tiempo -y en ello radica una de las principales novedades de la Ley-, esta norma se aplicará también en el ámbito de las Administraciones públicas, razón por la cual la Ley no solamente posee el carácter de legislación laboral sino que constituye, en sus aspectos fundamentales, norma básica del régimen estatutario de los funcionarios públicos, dictada al amparo de lo dispuesto en el [artículo 149.1.18ª. de la Constitución](#). Con ello se confirma también la vocación de universalidad de la Ley, en cuanto dirigida a abordar, de manera global y coherente, el conjunto de los problemas derivados de los riesgos relacionados con el trabajo, cualquiera que sea el ámbito en el que el trabajo se preste.

En consecuencia, el ámbito de aplicación de la Ley incluye tanto a los trabajadores vinculados por una relación laboral en sentido estricto, como al personal civil con relación de carácter administrativo o estatutario al servicio de las Administraciones públicas, así como a los socios trabajadores o de trabajo de los distintos tipos de cooperativas, sin más exclusiones que las correspondientes, en el ámbito de la función pública, a determinadas actividades de policía, seguridad, reguardo aduanero, peritaje forense y protección civil cuyas particularidades impidan la aplicación de la Ley, la cual inspirará, no obstante, la normativa específica que se dicte para salvaguardar la seguridad y la salud de los trabajadores en dichas actividades; en sentido similar, la Ley prevé su adaptación a las características propias de los centros y establecimientos militares y de los establecimientos penitenciarios.

4. La política en materia de prevención de riesgos laborales, en cuanto conjunto de actuaciones de los poderes públicos dirigidas a la promoción de la mejora de las condiciones de trabajo para elevar el nivel de protección de la salud y la seguridad de los trabajadores, se articula en la Ley en base a los principios de eficacia, coordinación y participación, ordenando tanto la actuación de las diversas Administraciones públicas con competencias en materia preventiva, como la necesaria participación en dicha actuación de empresarios y trabajadores, a través de sus organizaciones representativas. En este contexto, la Comisión Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo que se crea se configura como un instrumento privilegiado de participación en la formulación y desarrollo de la política en materia preventiva.

Pero tratándose de una Ley que persigue ante todo la prevención, su articulación no puede descansar exclusivamente en la ordenación de las obligaciones y responsabilidades de los actores directamente relacionados con el hecho laboral. El propósito de fomentar una auténtica cultura preventiva, mediante la promoción de la mejora de la educación en dicha materia en todos los niveles educativos, involucra a la sociedad en su conjunto y constituye uno de los objetivos básicos y de efectos quizás más trascendentes para el futuro de los perseguidos por la presente Ley.

5. La protección del trabajador frente a los riesgos laborales exige una actuación en la empresa que desborda el mero cumplimiento formal de un conjunto predeterminado, más o menos amplio, de deberes y obligaciones empresariales y, más aún, la simple corrección a posteriori de situaciones de riesgo ya manifestadas. La planificación de la prevención desde el momento mismo del diseño del proyecto empresarial, la evaluación inicial de los riesgos inherentes al trabajo y su actualización periódica a medida que se alteren las circunstancias, la ordenación de un conjunto coherente y globalizador de medidas de acción preventiva adecuadas a la naturaleza de los riesgos detectados y el control de la efectividad de dichas medidas constituyen los elementos básicos del nuevo enfoque en la prevención de riesgos laborales que la Ley plantea. Y, junto a ello, claro está, la información y la formación de los trabajadores dirigidas a un mejor conocimiento tanto del alcance real de los riesgos derivados del trabajo como de la forma de prevenirlos y evitarlos, de manera adaptada a las peculiaridades de cada centro de trabajo, a las características de las personas que en él desarrollan su prestación laboral y a la actividad concreta que realizan.

Desde estos principios se articula el capítulo III de la Ley, que regula el conjunto de derechos y obligaciones derivados o correlativos del derecho básico de los trabajadores a su protección, así como, de manera más específica, las actuaciones a desarrollar en situaciones de emergencia o en caso de riesgo grave e inminente, las garantías y derechos relacionados con la vigilancia de la salud de los trabajadores, con especial atención a la protección de la confidencialidad y el respeto a la intimidad en el tratamiento de estas actuaciones, y las medidas particulares a adoptar en relación con categorías específicas de trabajadores, tales como los jóvenes, las trabajadoras embarazadas o que han dado a luz recientemente y los trabajadores sujetos a relaciones laborales de carácter temporal.

Entre las obligaciones empresariales que establece la Ley, además de las que implícitamente lleva consigo la garantía de los derechos reconocidos al trabajador, cabe resaltar el deber de coordinación que se impone a los empresarios que desarrollen sus actividades en un mismo centro de trabajo, así como el de aquéllos que contraten o subcontraten con otros la realización en sus propios centros de trabajo de obras o servicios correspondientes a su actividad de vigilar el cumplimiento por dichos contratistas y subcontratistas de la normativa de prevención.

Instrumento fundamental de la acción preventiva en la empresa es la obligación regulada en el capítulo IV de estructurar dicha acción a través de la actuación de uno o varios trabajadores de la empresa específicamente designados para ello, de la constitución de un servicio de prevención o del recurso a un servicio de prevención ajeno a la empresa. De esta manera, la Ley combina la necesidad de una actuación ordenada y formalizada de las actividades de prevención con el reconocimiento de la diversidad de situaciones a las que la Ley se dirige en cuanto a la magnitud, complejidad e intensidad de los riesgos inherentes a las mismas, otorgando un conjunto suficiente de posibilidades, incluida la eventual participación de las Mutuas de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales, para organizar de manera racional y flexible el desarrollo de la acción preventiva, garantizando en todo caso tanto la suficiencia del modelo de organización elegido, como la independencia y protección de los trabajadores que, organizados o no en un servicio de prevención, tengan atribuidas dichas funciones.

6. El capítulo V regula, de forma detallada, los derechos de consulta y participación de los trabajadores en relación con las cuestiones que afectan a la seguridad y salud en el trabajo. Partiendo del sistema de representación colectiva vigente en nuestro país, la Ley atribuye a los denominados Delegados de Prevención - elegidos por y entre los

representantes del personal en el ámbito de los respectivos órganos de representación - el ejercicio de las funciones especializadas en materia de prevención de riesgos en el trabajo, otorgándoles para ello las competencias, facultades y garantías necesarias. Junto a ello, el Comité de Seguridad y Salud, continuando la experiencia de actuación de una figura arraigada y tradicional de nuestro ordenamiento laboral, se configura como el órgano de encuentro entre dichos representantes y el empresario para el desarrollo de una participación equilibrada en materia de prevención de riesgos.

Todo ello sin perjuicio de las posibilidades que otorga la Ley a la negociación colectiva para articular de manera diferente los instrumentos de participación de los trabajadores, incluso desde el establecimiento de ámbitos de actuación distintos a los propios del centro de trabajo, recogiendo con ello diferentes experiencias positivas de regulación convencional cuya vigencia, plenamente compatible con los objetivos de la Ley, se salvaguarda a través de la disposición transitoria de ésta.

7. Tras regularse en el capítulo VI las obligaciones básicas que afectan a los fabricantes, importadores y suministradores de maquinaria, equipos, productos y útiles de trabajo, que enlazan con la normativa comunitaria de mercado interior dictada para asegurar la exclusiva comercialización de aquellos productos y equipos que ofrezcan los mayores niveles de seguridad para los usuarios, la Ley aborda en el capítulo VII la regulación de las responsabilidades y sanciones que deben garantizar su cumplimiento, incluyendo la tipificación de las infracciones y el régimen sancionador correspondiente.

Finalmente, la disposición adicional quinta viene a ordenar la creación de una fundación, bajo el protectorado del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social y con participación, tanto de las Administraciones públicas como de las organizaciones representativas de empresarios y trabajadores, cuyo fin primordial será la promoción, especialmente en las pequeñas y medianas empresas, de actividades destinadas a la mejora de las condiciones de seguridad y salud en el trabajo. Para permitir a la fundación el desarrollo de sus actividades, se dotará a la misma por parte del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social de un patrimonio procedente del exceso de excedentes de la gestión realizada por las Mutuas de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales.

Con ello se refuerzan, sin duda, los objetivos de responsabilidad, cooperación y participación que inspiran la Ley en su conjunto.

8. El proyecto de Ley, cumpliendo las prescripciones legales sobre la materia, ha sido sometido a la consideración del Consejo Económico y Social, del Consejo General del Poder Judicial y del Consejo de Estado.

CAPÍTULO I Objeto, ámbito de aplicación y definiciones

Artículo 1: Normativa sobre prevención de riesgos laborales

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.

Artículo 2: Objeto y carácter de la norma

1. La presente Ley tiene por objeto promover la seguridad y la salud de los trabajadores mediante la aplicación de medidas y el desarrollo de las actividades necesarias para la prevención de riesgos derivados del trabajo.

A tales efectos, esta Ley establece los principios generales relativos a la prevención de los riesgos profesionales para la protección de la seguridad y de la salud, la eliminación o disminución de los riesgos derivados del trabajo, la información, la consulta, la participación equilibrada y la formación de los trabajadores en materia preventiva, en los términos señalados en la presente disposición.

Para el cumplimiento de dichos fines, la presente Ley regula las actuaciones a desarrollar por las Administraciones públicas, así como por los empresarios, los trabajadores y sus respectivas organizaciones representativas.

2. Las disposiciones de carácter laboral contenidas en esta Ley y en sus normas reglamentarias tendrán en todo caso el carácter de Derecho necesario mínimo indisponible, pudiendo ser mejoradas y desarrolladas en los convenios colectivos.

Artículo 3: **Ámbito de aplicación**

1. Esta Ley y sus normas de desarrollo serán de aplicación tanto en el ámbito de las relaciones laborales reguladas en el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, como en el de las relaciones de carácter administrativo o estatutario del personal al servicio de las Administraciones Públicas, con las peculiaridades que, en este caso, se contemplan en la presente Ley o en sus normas de desarrollo. Ello sin perjuicio del cumplimiento de las obligaciones específicas que se establecen para fabricantes, importadores y suministradores, y de los derechos y obligaciones que puedan derivarse para los trabajadores autónomos. Igualmente serán aplicables a las sociedades cooperativas, constituidas de acuerdo con la legislación que les sea de aplicación, en las que existan socios cuya actividad consista en la prestación de un trabajo personal, con las peculiaridades derivadas de su normativa específica.

Cuando en la presente Ley se haga referencia a trabajadores y empresarios, se entenderán también comprendidos en estos términos, respectivamente, de una parte, el personal con relación de carácter administrativo o estatutario y la Administración pública para la que presta servicios, en los términos expresados en la disposición adicional tercera de esta Ley, y, de otra, los socios de las cooperativas a que se refiere el párrafo anterior y las sociedades cooperativas para las que prestan sus servicios.

2. La presente Ley no será de aplicación en aquellas actividades cuyas particularidades lo impidan en el ámbito de las funciones públicas de:
 - Policía, seguridad y resguardo aduanero.
 - Servicios operativos de protección civil y peritaje forense en los casos de grave riesgo, catástrofe y calamidad pública.
 - Fuerzas Armadas y actividades militares de la Guardia Civil.

No obstante, esta Ley inspirará la normativa específica que se dicte para regular la protección de la seguridad y la salud de los trabajadores que prestan sus servicios en las indicadas actividades.

3. En los centros y establecimientos militares será de aplicación lo dispuesto en la presente Ley, con las particularidades previstas en su normativa específica.

En los establecimientos penitenciarios, se adaptarán a la presente Ley aquellas actividades cuyas características justifiquen una regulación especial, lo que se llevará a efecto en los términos señalados en la Ley 7/1990, de 19 de julio, sobre negociación colectiva y participación en la determinación de las condiciones de trabajo de los empleados públicos.

4. La presente Ley tampoco será de aplicación a la relación laboral de carácter especial del servicio del hogar familiar. No obstante lo anterior, el titular del hogar familiar está obligado a cuidar de que el trabajo de sus empleados

se realice en las debidas condiciones de seguridad e higiene.

Artículo 4: Definiciones

A efectos de la presente Ley y de las normas que la desarrollen:

1. 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. 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. Se considerarán como "daños derivados del trabajo" las enfermedades, patologías o lesiones sufridas con motivo u ocasión del trabajo.
4. 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. 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. Se entenderá como "equipo de trabajo" cualquier máquina, aparato, instrumento o instalación utilizada en el trabajo.
7. 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. 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.

CAPÍTULO II Política en materia de prevención de riesgos para proteger la seguridad y la salud en el trabajo

Artículo 5: Objetivos de la política

1. La política en materia de prevención tendrá por objeto la promoción de la mejora de las condiciones de trabajo dirigida a elevar el nivel de protección de la seguridad y la salud de los trabajadores en el trabajo.
Dicha política se llevará a cabo por medio de las normas reglamentarias y de las actuaciones administrativas que correspondan y, en particular, las que se regulan en este capítulo, que se orientarán a la coordinación de las distintas Administraciones públicas competentes en materia preventiva y a que se armonicen con ellas las actuaciones que conforme a esta Ley correspondan a sujetos públicos y privados, a cuyo fin:
 - a. La Administración General del Estado, las Administraciones de las Comunidades Autónomas y las Entidades que integran la Administración local se prestarán cooperación y asistencia para el eficaz ejercicio de sus respectivas competencias en el ámbito de lo previsto en este artículo.
 - b. La elaboración de la política preventiva se llevará a cabo con la participación de los empresarios y de los trabajadores a través de sus organizaciones empresariales y sindicales más representativas.
2. A los fines previstos en el apartado anterior las Administraciones públicas promoverán la mejora de la educación en materia preventiva en los diferentes niveles de enseñanza y de manera especial en la oferta formativa correspondiente al sistema nacional de cualificaciones profesionales, así como la adecuación de la formación de los recursos humanos necesarios para la prevención de los riesgos laborales.
En el ámbito de la Administración General del Estado se establecerá una colaboración permanente entre el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social y los Ministerios que correspondan, en particular los de Educación y Ciencia y Sanidad y Consumo, al objeto de establecer los niveles formativos y especializaciones idóneas, así como la revisión permanente de estas enseñanzas, con el fin de adaptarlas a las necesidades existentes en cada momento.
3. Del mismo modo, las Administraciones públicas fomentarán aquellas actividades desarrolladas por los sujetos a que se refiere el apartado 1 del artículo segundo, en orden a la mejora de las condiciones de seguridad y salud en el trabajo y la reducción de los riesgos laborales, la investigación o fomento de nuevas formas de protección y la promoción de estructuras eficaces de prevención.
Para ello podrán adoptar programas específicos dirigidos a promover la mejora del ambiente de trabajo y el perfeccionamiento de los niveles de protección. Los programas podrán instrumentarse a través de la concesión de los incentivos que reglamentariamente se determinen que se destinarán especialmente a las pequeñas y medianas empresas.

Añadido por [LEY Orgánica 3/2007](#).

4. Las Administraciones públicas promoverán la efectividad del principio de igualdad entre mujeres y hombres, considerando las variables relacionadas con el sexo tanto en los sistemas de recogida y tratamiento de datos como en el estudio e investigación generales en materia de prevención de riesgos laborales, con el objetivo de detectar y prevenir posibles situaciones en las que los daños derivados del trabajo puedan aparecer vinculados con el sexo de los trabajadores.

Añadido por [LEY 25/2009](#).

5. La política en materia de prevención de riesgos laborales deberá promover la integración eficaz de la prevención de riesgos laborales en el sistema de gestión de la empresa. Igualmente, la política en materia de seguridad y salud en el trabajo tendrá en cuenta las necesidades y dificultades específicas de las pequeñas y medianas empresas. A tal efecto, en el procedimiento de elaboración de las disposiciones de carácter general en materia de prevención de riesgos laborales deberá incorporarse un informe sobre su aplicación en las pequeñas y medianas empresas que incluirá, en su caso, las medidas particulares que para éstas se contemplen.

Artículo 6: Normas reglamentarias

1. El Gobierno, a través de las correspondientes normas reglamentarias y previa consulta a las organizaciones sindicales y empresariales más representativas, regulará las materias que a continuación se relacionan:
- Requisitos mínimos que deben reunir las condiciones de trabajo para la protección de la seguridad y la salud de los trabajadores.
 - Limitaciones o prohibiciones que afectarán a las operaciones, los procesos y las exposiciones laborales a agentes que entrañen riesgos para la seguridad y la salud de los trabajadores. Específicamente podrá establecerse el sometimiento de estos procesos u operaciones a trámites de control administrativo, así como, en el caso de agentes peligrosos, la prohibición de su empleo.
 - Condiciones o requisitos especiales para cualquiera de los supuestos contemplados en el apartado anterior, tales como la exigencia de un adiestramiento o formación previa o la elaboración de un plan en el que se contengan las medidas preventivas a adoptar.
 - Procedimientos de evaluación de los riesgos para la salud de los trabajadores, normalización de metodologías y guías de actuación preventiva.
 - Modalidades de organización, funcionamiento y control de los servicios de prevención, considerando las peculiaridades de las pequeñas empresas con el fin de evitar obstáculos innecesarios para su creación y desarrollo, así como capacidades y aptitudes que deban reunir los mencionados servicios y los trabajadores designados para desarrollar la acción preventiva.
 - Condiciones de trabajo o medidas preventivas específicas en trabajos especialmente peligrosos, en particular si para los mismos están previstos controles médicos especiales, o cuando se presenten riesgos derivados de determinadas características o situaciones especiales de los trabajadores.
 - Procedimiento de calificación de las enfermedades profesionales, así como requisitos y procedimientos para la comunicación e información a la autoridad competente de los daños derivados del trabajo.
2. Las normas reglamentarias indicadas en el apartado anterior se ajustarán, en todo caso, a los principios de política preventiva establecidos en esta Ley, mantendrán la debida coordinación con la normativa sanitaria y de seguridad industrial y serán objeto de evaluación y, en su caso, de revisión periódica, de acuerdo con la experiencia en su aplicación y el progreso de la técnica.

Artículo 7: Actuaciones de las Administraciones públicas competentes en materia laboral

1. En cumplimiento de lo dispuesto en la presente Ley, las Administraciones públicas competentes en materia laboral desarrollarán funciones de promoción de la prevención, asesoramiento técnico, vigilancia y control del cumplimiento por los sujetos comprendidos en su ámbito de aplicación de la normativa de prevención de riesgos laborales, y

sancionarán las infracciones a dicha normativa, en los siguientes términos:

- a. Promoviendo la prevención y el asesoramiento a desarrollar por los órganos técnicos en materia preventiva, incluidas la asistencia y cooperación técnica, la información, divulgación, formación e investigación en materia preventiva, así como el seguimiento de las actuaciones preventivas que se realicen en las empresas para la consecución de los objetivos previstos en esta Ley.
 - b. Velando por el cumplimiento de la normativa sobre prevención de riesgos laborales mediante las actuaciones de vigilancia y control. A estos efectos, prestarán el asesoramiento y la asistencia técnica necesarios para el mejor cumplimiento de dicha normativa y desarrollarán programas específicos dirigidos a lograr una mayor eficacia en el control.
 - c. Sancionando el incumplimiento de la normativa de prevención de riesgos laborales por los sujetos comprendidos en el ámbito de aplicación de la presente Ley, con arreglo a lo previsto en el capítulo VII de la misma.
2. Las funciones de las Administraciones públicas competentes en materia laboral que se señalan en el apartado 1 continuarán siendo desarrolladas, en lo referente a los trabajos en minas, canteras y túneles que exijan la aplicación de técnica minera, a los que impliquen fabricación, transporte, almacenamiento, manipulación y utilización de explosivos o el empleo de energía nuclear, por los órganos específicos contemplados en su normativa reguladora. Las competencias previstas en el apartado anterior se entienden sin perjuicio de lo establecido en la legislación específica sobre productos e instalaciones industriales.

Artículo 8: Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo

1. El Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo es el órgano científico técnico especializado de la Administración General del Estado que tiene como misión el análisis y estudio de las condiciones de seguridad y salud en el trabajo, así como la promoción y apoyo a la mejora de las mismas. Para ello establecerá la cooperación necesaria con los órganos de las Comunidades Autónomas con competencias en esta materia. El Instituto, en cumplimiento de esta misión, tendrá las siguientes funciones:
 - a. Asesoramiento técnico en la elaboración de la normativa legal y en el desarrollo de la normalización, tanto a nivel nacional como internacional.
 - b. Promoción y, en su caso, realización de actividades de formación, información, investigación, estudio y divulgación en materia de prevención de riesgos laborales, con la adecuada coordinación y colaboración, en su caso, con los órganos técnicos en materia preventiva de las Comunidades Autónomas en el ejercicio de sus funciones en esta materia.
 - c. Apoyo técnico y colaboración con la Inspección de Trabajo y Seguridad Social en el cumplimiento de su función de vigilancia y control, prevista en el artículo 9 de la presente Ley, en el ámbito de las Administraciones públicas.
 - d. Colaboración con organismos internacionales y desarrollo de programas de cooperación internacional en este ámbito, facilitando la participación de las Comunidades Autónomas.
 - e. Cualesquiera otras que sean necesarias para el cumplimiento de sus fines y le sean encomendadas en el ámbito de sus competencias, de acuerdo con la Comisión Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo regulada en el artículo 13 de esta Ley, con la colaboración, en su caso, de los órganos técnicos de las Comunidades Autónomas con competencias en la materia.

2. El Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo, en el marco de sus funciones, velará por la coordinación, apoyará el intercambio de información y las experiencias entre las distintas Administraciones públicas y especialmente fomentará y prestará apoyo a la realización de actividades de promoción de la seguridad y de la salud por las Comunidades Autónomas.
Asimismo, prestará, de acuerdo con las Administraciones competentes, apoyo técnico especializado en materia de certificación, ensayo y acreditación.
3. En relación con las Instituciones de la Unión Europea, el Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo actuará como centro de referencia nacional, garantizando la coordinación y transmisión de la información que deberá facilitar a escala nacional, en particular respecto a la Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo y su Red.
4. El Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo ejercerá la Secretaría General de la Comisión Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo, prestándole la asistencia técnica y científica necesaria para el desarrollo de sus competencias.

Artículo 9: Inspección de Trabajo y Seguridad Social

1. Corresponde a la Inspección de Trabajo y Seguridad Social la función de la vigilancia y control de la normativa sobre prevención de riesgos laborales.
En cumplimiento de esta misión, tendrá las siguientes funciones:
 - a. Vigilar el cumplimiento de la normativa sobre prevención de riesgos laborales, así como de las normas jurídico-técnicas que incidan en las condiciones de trabajo en materia de prevención, aunque no tuvieran la calificación directa de normativa laboral, proponiendo a la autoridad laboral competente la sanción correspondiente, cuando comprobase una infracción a la normativa sobre prevención de riesgos laborales, de acuerdo con lo previsto en el capítulo VII de la presente Ley.
 - b. Asesorar e informar a las empresas y a los trabajadores sobre la manera más efectiva de cumplir las disposiciones cuya vigilancia tiene encomendada.
 - c. Elaborar los informes solicitados por los Juzgados de lo Social en las demandas deducidas ante los mismos en los procedimientos de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales.
 - d. Informar a la autoridad laboral sobre los accidentes de trabajo mortales, muy graves o graves, y sobre aquellos otros en que, por sus características o por los sujetos afectados, se considere necesario dicho informe, así como sobre las enfermedades profesionales en las que concurren dichas calificaciones y, en general, en los supuestos en que aquélla lo solicite respecto del cumplimiento de la normativa legal en materia de prevención de riesgos laborales
 - e. Comprobar y favorecer el cumplimiento de las obligaciones asumidas por los servicios de prevención establecidos en la presente ley.
 - f. Ordenar la paralización inmediata de trabajos cuando, a juicio del inspector, se advierta la existencia de riesgo grave e inminente para la seguridad o salud de los trabajadores.
2. Las Administraciones General del Estado y de las comunidades autónomas adoptarán, en sus respectivos ámbitos de competencia, las medidas necesarias para garantizar la colaboración pericial y el asesoramiento técnico necesarios a la Inspección de Trabajo y Seguridad Social que, en el ámbito de la Administración General del Estado serán

prestados por el Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo.

Estas Administraciones públicas elaborarán y coordinarán planes de actuación, en sus respectivos ámbitos competenciales y territoriales, para contribuir al desarrollo de las actuaciones preventivas en las empresas, especialmente en las de mediano y pequeño tamaño y las de sectores de actividad con mayor nivel de riesgo o de siniestralidad, a través de acciones de asesoramiento, de información, de formación y de asistencia técnica.

En el ejercicio de tales cometidos, los funcionarios públicos de las citadas Administraciones que ejerzan labores técnicas en materia de prevención de riesgos laborales a que se refiere el párrafo anterior, podrán desempeñar funciones de asesoramiento, información y comprobatorias de las condiciones de seguridad y salud en las empresas y centros de trabajo, con el alcance señalado en el apartado 3 de este artículo y con la capacidad de requerimiento a que se refiere el artículo 43 de esta ley, todo ello en la forma que se determine reglamentariamente.

Las referidas actuaciones comprobatorias se programarán por la respectiva Comisión Territorial de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social a que se refiere el artículo 17.2 de la ley 42/1997, de 14 de noviembre, Ordenadora de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social para su integración en el plan de acción en Seguridad y Salud Laboral de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.

3. Cuando de las actuaciones de comprobación a que se refiere el apartado anterior, se deduzca la existencia de infracción, y siempre que haya mediado incumplimiento de previo requerimiento, el funcionario actuante remitirá informe a la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, en el que se recogerán los hechos comprobados, a efectos de que se levante la correspondiente acta de infracción, si así procediera. A estos efectos, los hechos relativos a las actuaciones de comprobación de las condiciones materiales o técnicas de seguridad y salud recogidos en tales informes gozarán de la presunción de certeza a que se refiere la disposición adicional cuarta, apartado 2, de la Ley 42/1997, de 14 de noviembre, Ordenadora de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social. Añadido por [LEY 54/2003](#)
4. Las actuaciones previstas en los dos apartados anteriores, estarán sujetas a los plazos establecidos en el artículo 14, apartado 2, de la Ley 42/1997, de 14 de noviembre, Ordenadora de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social. Añadido por [LEY 54/2003](#)

Artículo 10: Actuaciones de las Administraciones públicas competentes en materia sanitaria

Las actuaciones de las Administraciones públicas competentes en materia sanitaria referentes a la salud laboral se llevarán a cabo a través de las acciones y en relación con los aspectos señalados en el capítulo IV del Título I de la Ley 14/1986, de 25 de abril, General de Sanidad, y disposiciones dictadas para su desarrollo.

En particular, corresponderá a las Administraciones públicas citadas:

- a. El establecimiento de medios adecuados para la evaluación y control de las actuaciones de carácter sanitario que se realicen en las empresas por los servicios de prevención actuantes. Para ello, establecerán las pautas y protocolo de actuación, oídas las sociedades científicas, a los que deberán someterse los citados servicios.
- b. La implantación de sistemas de información adecuados que permitan la elaboración, junto con las autoridades laborales competentes, de mapas de riesgos laborales, así como la realización de estudios epidemiológicos para la identificación y prevención de las patologías que puedan afectar a la salud de los trabajadores, así como hacer posible un rápido intercambio de información.
- c. La supervisión de la formación que, en materia de prevención y promoción de la salud laboral, deba recibir el personal sanitario actuante en los servicios de prevención autorizados.
- d. La elaboración y divulgación de estudios, investigaciones y estadísticas relacionados con la salud de los

trabajadores.

Artículo 11: Coordinación administrativa

La elaboración de normas preventivas y el control de su cumplimiento, la promoción de la prevención, la investigación y la vigilancia epidemiológica sobre riesgos laborales, accidentes de trabajo y enfermedades profesionales determinan la necesidad de coordinar las actuaciones de las Administraciones competentes en materia laboral, sanitaria y de industria para una más eficaz protección de la seguridad y la salud de los trabajadores

En el marco de dicha coordinación, la Administración competente en materia laboral velará, en particular, para que la información obtenida por la Inspección de Trabajo y Seguridad Social en el ejercicio de las funciones atribuidas a la misma en el apartado 1 del artículo 9 de esta Ley sea puesta en conocimiento de la autoridad sanitaria competente a los fines dispuestos en el artículo 10 de la presente Ley y en el artículo 21 de la Ley 14/1986, de 25 de abril, General de Sanidad, así como de la Administración competente en materia de industria a los efectos previstos en la [Ley 21/1992](#), de 16 de julio, de Industria.

Artículo 12: Participación de empresarios y trabajadores

La participación de empresarios y trabajadores, a través de las organizaciones empresariales y sindicales más representativas, en la planificación, programación, organización y control de la gestión relacionada con la mejora de las condiciones de trabajo y la protección de la seguridad y salud de los trabajadores en el trabajo es principio básico de la política de prevención de riesgos laborales, a desarrollar por las Administraciones públicas competentes en los distintos niveles territoriales.

Artículo 13: Comisión Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo

1. Se crea la Comisión Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo como órgano colegiado asesor de las Administraciones públicas en la formulación de las políticas de prevención y órgano de participación institucional en materia de seguridad y salud en el trabajo.
2. La Comisión estará integrada por un representante de cada una de las Comunidades Autónomas y por igual número de miembros de la Administración General del Estado y, paritariamente con todos los anteriores, por representantes de las organizaciones empresariales y sindicales más representativas.
3. La Comisión conocerá las actuaciones que desarrollen las Administraciones públicas competentes en materia de promoción de la prevención de riesgos laborales, de asesoramiento técnico y de vigilancia y control a que se refieren los artículos 7, 8, 9 y 11 de esta Ley y podrá informar y formular propuestas en relación con dichas actuaciones, específicamente en lo referente a:
 - Criterios y programas generales de actuación.
 - Proyectos de disposiciones de carácter general.
 - Coordinación de las actuaciones desarrolladas por las Administraciones públicas competentes en materia laboral.
 - Coordinación entre las Administraciones públicas competentes en materia laboral, sanitaria y de industria.
4. La Comisión adoptará sus acuerdos por mayoría. A tal fin, los representantes de las Administraciones públicas tendrán cada uno un voto y dos los de las organizaciones empresariales y sindicales.

5. La Comisión contará con un Presidente y cuatro Vicepresidentes, uno por cada uno de los grupos que la integran. La Presidencia de la Comisión corresponderá al Secretario General de Empleo y Relaciones Laborales, recayendo la Vicepresidencia atribuida a la Administración General del Estado en el Subsecretario de Sanidad y Consumo.
6. La Secretaría de la Comisión, como órgano de apoyo técnico y administrativo, recaerá en la Dirección del Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo.
7. La Comisión Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo funcionará en Pleno, en Comisión Permanente o en Grupos de Trabajo, conforme a la normativa que establezca el Reglamento interno que elaborará la propia Comisión. En lo no previsto en la presente Ley y en el Reglamento interno a que hace referencia el párrafo anterior la Comisión se regirá por la Ley 30/1992, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común.

CAPÍTULO III Derechos y obligaciones

Artículo 14: Derecho a la protección frente a los riesgos laborales

1. Los trabajadores tienen derecho a una protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo. El citado derecho supone la existencia de un correlativo deber del empresario de protección de los trabajadores frente a los riesgos laborales. Este deber de protección constituye, igualmente, un deber de las Administraciones públicas respecto del personal a su servicio. Los derechos de información, consulta y participación, formación en materia preventiva, paralización de la actividad en caso de riesgo grave e inminente y vigilancia de su estado de salud, en los términos previsto en la presente Ley, forman parte del derecho de los trabajadores a una protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo.
2. En cumplimiento del deber de protección, el empresario deberá garantizar la seguridad y la salud de los trabajadores a su servicio en todos los aspectos relacionados con el trabajo. A estos efectos, en el marco de sus responsabilidades, el empresario realizará la prevención de los riesgos laborales mediante la integración de la actividad preventiva en la empresa y la adopción de cuantas medidas sean necesarias para la protección de la seguridad y la salud de los trabajadores, con las especialidades que se recogen en los artículos siguientes en materia de plan de prevención de riesgos laborales, evaluación de riesgos, información, consulta y participación y formación de los trabajadores, actuación en casos de emergencia y de riesgo grave e inminente, vigilancia de la salud, y mediante la constitución de una organización y de los medios necesarios en los términos establecidos en el capítulo IV de esta Ley.

El empresario desarrollará una acción permanente de seguimiento de la actividad preventiva con el fin de perfeccionar de manera continua las actividades de identificación, evaluación y control de los riesgos que no se hayan podido evitar y los niveles de protección existentes y dispondrá lo necesario para la adaptación de las medidas de prevención señaladas en el párrafo anterior a las modificaciones que puedan experimentar las circunstancias que incidan en la realización del trabajo.
3. El empresario deberá cumplir las obligaciones establecidas en la normativa sobre prevención de riesgos laborales.
4. Las obligaciones de los trabajadores establecidas en esta Ley, la atribución de funciones en materia de protección y prevención a trabajadores o servicios de la empresa y el recurso al concierto con entidades especializadas para el desarrollo de actividades de prevención complementarán las acciones del empresario, sin que por ello le eximan del

cumplimiento de su deber en esta materia, sin perjuicio de las acciones que pueda ejercitar, en su caso, contra cualquier otra persona.

5. El coste de las medidas relativas a la seguridad y la salud en el trabajo no deberá recaer en modo alguno sobre los trabajadores.

Artículo 15: Principios de la acción preventiva

1. El empresario aplicará las medidas que integran el deber general de prevención previsto en el artículo anterior, con arreglo a los siguientes principios generales:
 - a. Evitar los riesgos
 - b. Evaluar los riesgos que no se puedan evitar
 - c. Combatir los riesgos en su origen
 - d. Adaptar el trabajo a la persona, en particular en lo que respecta a la concepción de los puestos de trabajo, así como a la elección de los equipos y los métodos de trabajo y de producción, con miras, en particular, a atenuar el trabajo monótono y repetitivo y a reducir los efectos del mismo en la salud
 - e. Tener en cuenta la evolución de la técnica
 - f. Sustituir lo peligroso por lo que entrañe poco o ningún peligro
 - g. Planificar la prevención, buscando un conjunto coherente que integre en ella la técnica, la organización del trabajo, las condiciones de trabajo, las relaciones sociales y la influencia de los factores ambientales en el trabajo
 - h. Adoptar medidas que antepongan la protección colectiva a la individual
 - i. Dar las debidas instrucciones a los trabajadores
2. El empresario tomará en consideración las capacidades profesionales de los trabajadores en materia de seguridad y de salud en el momento de encomendarles las tareas.
3. El empresario adoptará las medidas necesarias a fin de garantizar que sólo los trabajadores que hayan recibido información suficiente y adecuada puedan acceder a las zonas de riesgo grave y específico.
4. La efectividad de las medidas preventivas deberá prever las distracciones o imprudencias no temerarias que pudiera cometer el trabajador. Para su adopción se tendrán en cuenta los riesgos adicionales que pudieran implicar determinadas medidas preventivas, las cuales sólo podrán adoptarse cuando la magnitud de dichos riesgos sea substancialmente inferior a la de los que se pretende controlar y no existan alternativas más seguras.
5. Podrán concertar operaciones de seguro que tengan como fin garantizar como ámbito de cobertura la previsión de riesgos derivados del trabajo, la empresa respecto de sus trabajadores, los trabajadores autónomos respecto a ellos mismos y las sociedades cooperativas respecto a sus socios cuya actividad consista en la prestación de su trabajo personal.

Artículo 16: Plan de prevención de riesgos laborales, evaluación de los riesgos y planificación de la actividad preventiva

1.

La prevención de riesgos laborales deberá integrarse en el sistema general de gestión de la empresa, tanto en el conjunto de sus actividades como en todos los niveles jerárquicos de ésta, a través de la implantación y aplicación de un plan de prevención de riesgos laborales a que se refiere el párrafo siguiente.

Este plan de prevención de riesgos laborales deberá incluir la estructura organizativa, las responsabilidades, las funciones, las prácticas, los procedimientos, los procesos y los recursos necesarios para realizar la acción de prevención de riesgos en la empresa, en los términos que reglamentariamente se establezcan.
2.

Los instrumentos esenciales para la gestión y aplicación del plan de prevención de riesgos, que podrán ser llevados a cabo por fases de forma programada, son la evaluación de riesgos laborales y la planificación de la actividad preventiva a que se refieren los párrafos siguientes:

 - a. El empresario deberá realizar una evaluación inicial de los riesgos para la seguridad y salud de los trabajadores, teniendo en cuenta, con carácter general, la naturaleza de la actividad, las características de los puestos de trabajo existentes y de los trabajadores que deban desempeñarlos. Igual evaluación deberá hacerse con ocasión de la elección de los equipos de trabajo, de las sustancias o preparados químicos y del acondicionamiento de los lugares de trabajo. La evaluación inicial tendrá en cuenta aquellas otras actuaciones que deban desarrollarse de conformidad con lo dispuesto en la normativa sobre protección de riesgos específicos y actividades de especial peligrosidad. La evaluación será actualizada cuando cambien las condiciones de trabajo y, en todo caso, se someterá a consideración y se revisará, si fuera necesario, con ocasión de los daños para la salud que se hayan producido.

Cuando el resultado de la evaluación lo hiciera necesario, el empresario realizará controles periódicos de las condiciones de trabajo y de la actividad de los trabajadores en la prestación de sus servicios, para detectar situaciones potencialmente peligrosas.
 - b. Si los resultados de la evaluación prevista en el párrafo a) pusieran de manifiesto situaciones de riesgo, el empresario realizará aquellas actividades preventivas necesarias para eliminar o reducir y controlar tales riesgos. Dichas actividades serán objeto de planificación por el empresario, incluyendo para cada actividad preventiva el plazo para llevarla a cabo, la designación de responsables y los recursos humanos y materiales necesarios para su ejecución.

El empresario deberá asegurarse de la efectiva ejecución de las actividades preventivas incluidas en la planificación, efectuando para ello un seguimiento continuo de la misma.

Las actividades de prevención deberán ser modificadas cuando se aprecie por el empresario, como consecuencia de los controles periódicos previstos en el párrafo a) anterior, su inadecuación a los fines de protección requeridos.

Añadido por [LEY 25/2009](#).

2 bis. Las empresas, en atención al número de trabajadores y a la naturaleza y peligrosidad de las actividades realizadas, podrán realizar el plan de prevención de riesgos laborales, la evaluación de riesgos y la planificación de la actividad preventiva de forma simplificada, siempre que ello no suponga una reducción del nivel de protección de la seguridad y salud de los trabajadores y en los términos que reglamentariamente se determinen.
3. Cuando se haya producido un daño para la salud de los trabajadores o cuando, con ocasión de la vigilancia de la salud prevista en el artículo 22, aparezcan indicios de que las medidas de prevención resultan insuficientes, el empresario llevará a cabo una investigación al respecto, a fin de detectar las causas de estos hechos.

Artículo 17: Equipos de trabajo y medios de protección

1. El empresario adoptará las medidas necesarias con el fin de que los equipos de trabajo sean adecuados para el trabajo que deba realizarse y convenientemente adaptados a tal efecto, de forma que garanticen la seguridad y la salud de los trabajadores al utilizarlos.
Cuando la utilización de un equipo de trabajo pueda presentar un riesgo específico para la seguridad y la salud de los trabajadores, el empresario adoptará las medidas necesarias con el fin de que:
 - a. La utilización del equipo de trabajo quede reservada a los encargados de dicha utilización.
 - b. Los trabajos de reparación, transformación, mantenimiento o conservación sean realizados por los trabajadores específicamente capacitados para ello.
2. El empresario deberá proporcionar a sus trabajadores equipos de protección individual adecuados para el desempeño de sus funciones y velar por el uso efectivo de los mismos cuando, por la naturaleza de los trabajos realizados, sean necesarios.
Los equipos de protección individual deberán utilizarse cuando los riesgos no se puedan evitar o no puedan limitarse suficientemente por medios técnicos de protección colectiva o mediante medidas, métodos o procedimientos de organización del trabajo.

Artículo 18: Información, consulta y participación de los trabajadores

1. A fin de dar cumplimiento al deber de protección establecido en la presente Ley, el empresario adoptará las medidas adecuadas para que los trabajadores reciban todas las informaciones necesarias en relación con:
 - a. Los riesgos para la seguridad y la salud de los trabajadores en el trabajo, tanto aquellos que afecten a la empresa en su conjunto como a cada tipo de puesto de trabajo o función.
 - b. Las medidas y actividades de protección y prevención aplicables a los riesgos señalados en el apartado anterior.
 - c. Las medidas adoptadas de conformidad con lo dispuesto en el artículo 20 de la presente Ley.En las empresas que cuenten con representantes de los trabajadores, la información a que se refiere el presente apartado se facilitará por el empresario a los trabajadores a través de dichos representantes; no obstante, deberá informarse directamente a cada trabajador de los riesgos específicos que afecten a su puesto de trabajo o función y de las medidas de protección y prevención aplicables a dichos riesgos.
2. El empresario deberá consultar a los trabajadores, y permitir su participación, en el marco de todas las cuestiones que afecten a la seguridad y a la salud en el trabajo, de conformidad con lo dispuesto en el capítulo V de la presente Ley.
Los trabajadores tendrán derecho a efectuar propuestas al empresario, así como a los órganos de participación y presentación previstos en el capítulo V de esta Ley, dirigidas a la mejora de los niveles de protección de la seguridad y la salud en la empresa.

Artículo 19: Formación de los trabajadores

1. En cumplimiento del deber de protección, el empresario deberá garantizar que cada trabajador reciba una formación teórica y práctica, suficiente y adecuada, en materia preventiva, tanto en el momento de su contratación,

cualquiera que sea la modalidad o duración de ésta, como cuando se produzcan cambios en las funciones que desempeñe o se introduzcan nuevas tecnologías o cambios en los equipos de trabajo.

La formación deberá estar centrada específicamente en el puesto de trabajo o función de cada trabajador, adaptarse a la evolución de los riesgos y a la aparición de otros nuevos y repetirse periódicamente, si fuera necesario.

2. La formación a que se refiere el apartado anterior deberá impartirse, siempre que sea posible, dentro de la jornada de trabajo o, en su defecto, en otras horas pero con el descuento en aquélla del tiempo invertido en la misma. La formación se podrá impartir por la empresa mediante medios propios o concertándola con servicios ajenos, y su coste no recaerá en ningún caso sobre los trabajadores.

Artículo 20: Medidas de emergencia

El empresario, teniendo en cuenta el tamaño y la actividad de la empresa, así como la posible presencia de personas ajenas a la misma, deberá analizar las posibles situaciones de emergencia y adoptar las medidas necesarias en materia de primeros auxilios, lucha contra incendios y evacuación de los trabajadores, designando para ello al personal encargado de poner en práctica estas medidas y comprobando periódicamente, en su caso, su correcto funcionamiento. El citado personal deberá poseer la formación necesaria, ser suficiente en número y disponer del material adecuado, en función de las circunstancias antes señaladas.

Para la aplicación de las medidas adoptadas, el empresario deberá organizar las relaciones que sean necesarias con servicios externos a la empresa, en particular en materia de primeros auxilios, asistencia médica de urgencia, salvamento y lucha contra incendios, de forma que quede garantizada la rapidez y eficacia de las mismas.

Artículo 21: Riesgo grave e inminente

1. Cuando los trabajadores estén o puedan estar expuestos a un riesgo grave e inminente con ocasión de su trabajo, el empresario estará obligado a:
 - a. Informar lo antes posible a todos los trabajadores afectados acerca de la existencia de dicho riesgo y de las medidas adoptadas o que, en su caso, deban adoptarse en materia de protección.
 - b. Adoptar las medidas y dar las instrucciones necesarias para que, en caso de peligro grave, inminente e inevitable, los trabajadores puedan interrumpir su actividad y, si fuera necesario, abandonar de inmediato el lugar de trabajo. En este supuesto no podrá exigirse a los trabajadores que reanuden su actividad mientras persista el peligro, salvo excepción debidamente justificada por razones de seguridad y determinada reglamentariamente.
 - c. Disponer lo necesario para que el trabajador que no pudiera ponerse en contacto con su superior jerárquico, ante una situación de peligro grave e inminente para su seguridad, la de otros trabajadores o la de terceros a la empresa, esté en condiciones, habida cuenta de sus conocimientos y de los medios técnicos puestos a su disposición, de adoptar las medidas necesarias para evitar las consecuencias de dicho peligro.
2. De acuerdo con lo previsto en el apartado 1 del artículo 14 de la presente Ley, el trabajador tendrá derecho a interrumpir su actividad y abandonar el lugar de trabajo, en caso necesario, cuando considere que dicha actividad entraña un riesgo grave e inminente para su vida o su salud.
3. Cuando en el caso a que se refiere el apartado 1 de este artículo el empresario no adopte o no permita la adopción de las medidas necesarias para garantizar la seguridad y la salud de los trabajadores, los representantes legales de éstos podrán acordar, por mayoría de sus miembros, la paralización de la actividad de los trabajadores afectados por dicho riesgo. Tal acuerdo será comunicado de inmediato a la empresa y a la autoridad laboral, la cual, en el plazo de

veinticuatro horas, anulará o ratificará la paralización acordada.

El acuerdo a que se refiere el párrafo anterior podrá ser adoptado por decisión mayoritaria de los Delegados de Prevención cuando no resulte posible reunir con la urgencia requerida al órgano de representación del personal.

4. Los trabajadores o sus representantes no podrán sufrir perjuicio alguno derivado de la adopción de las medidas a que se refieren los apartados anteriores, a menos que hubieran obrado de mala fe o cometido negligencia grave.

Artículo 22: Vigilancia de la salud

1. El empresario garantizará a los trabajadores a su servicio la vigilancia periódica de su estado de salud en función de los riesgos inherentes al trabajo.

Esta vigilancia sólo podrá llevarse a cabo cuando el trabajador preste su consentimiento. De este carácter voluntario sólo se exceptuarán, previo informe de los representantes de los trabajadores, los supuestos en los que la realización de los reconocimientos sea imprescindible para evaluar los efectos de las condiciones de trabajo sobre la salud de los trabajadores o para verificar si el estado de salud del trabajador puede constituir un peligro para el mismo, para los demás trabajadores o para otras personas relacionadas con la empresa o cuando así esté establecido en una disposición legal en relación con la protección de riesgos específicos y actividades de especial peligrosidad.

En todo caso se deberá optar por la realización de aquellos reconocimientos o pruebas que causen las menores molestias al trabajador y que sean proporcionales al riesgo.

2. Las medidas de vigilancia y control de la salud de los trabajadores se llevarán a cabo respetando siempre el derecho a la intimidad y a la dignidad de la persona del trabajador y la confidencialidad de toda la información relacionada con su estado de salud.
3. Los resultados de la vigilancia a que se refiere el apartado anterior serán comunicados a los trabajadores afectados.
4. Los datos relativos a la vigilancia de la salud de los trabajadores no podrán ser usados con fines discriminatorios ni en perjuicio del trabajador.

El acceso a la información médica de carácter personal se limitará al personal médico y a las autoridades sanitarias que lleven a cabo la vigilancia de la salud de los trabajadores, sin que pueda facilitarse al empresario o a otras personas sin consentimiento expreso del trabajador.

No obstante lo anterior, el empresario y las personas u órganos con responsabilidades en materia de prevención serán informados de las conclusiones que se deriven de los reconocimientos efectuados en relación con la aptitud del trabajador para el desempeño del puesto de trabajo o con la necesidad de introducir o mejorar las medidas de protección y prevención, a fin de que puedan desarrollar correctamente su funciones en materia preventiva.

5. En los supuestos en que la naturaleza de los riesgos inherentes al trabajo lo haga necesario, el derecho de los trabajadores a la vigilancia periódica de su estado de salud deberá ser prolongado más allá de la finalización de la relación laboral, en los términos que reglamentariamente se determinen.
6. Las medidas de vigilancia y control de la salud de los trabajadores se llevarán a cabo por personal sanitario con competencia técnica, formación y capacidad acreditada.

Artículo 23: Documentación

1. El empresario deberá elaborar y conservar a disposición de la autoridad laboral la siguiente documentación relativa a las obligaciones establecidas en los artículos anteriores:

- a. Plan de prevención de riesgos laborales, conforme a lo previsto en el apartado 1 del artículo 16 de esta ley.
 - b. Evaluación de los riesgos para la seguridad y la salud en el trabajo, incluido el resultado de los controles periódicos de las condiciones de trabajo y de la actividad de los trabajadores, de acuerdo con lo dispuesto en el párrafo a) del apartado 2 del artículo 16 de esta ley.
 - c. Planificación de la actividad preventiva, incluidas las medidas de protección y de prevención a adoptar y, en su caso, material de protección que deba utilizarse, de conformidad con el párrafo b) del apartado 2 del artículo 16 de esta ley.
 - d. Práctica de los controles del estado de salud de los trabajadores previstos en el artículo 22 de esta Ley y conclusiones obtenidas de los mismos en los términos recogidos en el último párrafo del apartado 4 del citado artículo.
 - e. Relación de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales que hayan causado al trabajador una incapacidad laboral superior a un día de trabajo. En estos casos el empresario realizará, además, la notificación a que se refiere el apartado 3 del presente artículo.
2. En el momento de cesación de su actividad, las empresas deberán remitir a la autoridad laboral la documentación señalada en el apartado anterior.
 3. El empresario estará obligado a notificar por escrito a la autoridad laboral los daños para la salud de los trabajadores a su servicio que se hubieran producido con motivo del desarrollo de su trabajo, conforme al procedimiento que se determine reglamentariamente.
 4. La documentación a que se hace referencia en el presente artículo deberá también ser puesta a disposición de las autoridades sanitarias al objeto de que éstas puedan cumplir con lo dispuesto en el artículo 10 de la presente Ley y en el artículo 21 de Ley 14/1986, de 25 de abril, General de Sanidad.

Artículo 24: Coordinación de actividades empresariales

1. Cuando en un mismo centro de trabajo desarrollen actividades trabajadores de dos o más empresas, éstas deberán cooperar en la aplicación de la normativa sobre prevención de riesgos laborales. A tal fin, establecerán los medios de coordinación que sean necesarios en cuanto a la protección y prevención de riesgos laborales y la información sobre los mismos a sus respectivos trabajadores, en los términos previstos en el apartado 1 del artículo 18 de esta Ley.
2. El empresario titular del centro de trabajo adoptará las medidas necesarias para que aquellos otros empresarios que desarrollen actividades en su centro de trabajo reciban la información y las instrucciones adecuadas, en relación con los riesgos existentes en el centro de trabajo y con las medidas de protección y prevención correspondientes, así como sobre las medidas de emergencia a aplicar, para su traslado a sus respectivos trabajadores.
3. Las empresas que contraten o subcontraten con otras la realización de obras o servicios correspondientes a la propia actividad de aquéllas y que se desarrollen en sus propios centros de trabajo deberán vigilar el cumplimiento por dichos contratistas y subcontratistas de la normativa de prevención de riesgos laborales.
4. Las obligaciones consignadas en el último párrafo del apartado 1 del artículo 41 de esta Ley serán también de aplicación, respecto de las operaciones contratadas, en los supuestos en que los trabajadores de la empresa contratista o subcontratista no presten servicios en los centros de trabajo de la empresa principal, siempre que tales trabajadores

deban operar con maquinaria, equipos, productos, materias primas o útiles proporcionados por la empresa principal.

5. Los deberes de cooperación y de información e instrucción recogidos en los apartados 1 y 2 serán de aplicación respecto de los trabajadores autónomos que desarrollen actividades en dichos centros de trabajo.
6. Las obligaciones previstas en este artículo serán desarrolladas reglamentariamente. Añadido por [LEY 54/2003](#)

Artículo 25: Protección de trabajadores especialmente sensibles a determinados riesgos

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

Artículo 26: Protección de la maternidad

1. La evaluación de los riesgos a que se refiere el artículo 16 de la presente Ley deberá comprender la determinación de la naturaleza, el grado y la duración de la exposición de las trabajadoras en situación de embarazo o parto reciente a agentes, procedimientos o condiciones de trabajo que puedan influir negativamente en la salud de las trabajadoras o del feto, en cualquier actividad susceptible de presentar un riesgo específico. Si los resultados de la evaluación revelasen un riesgo para la seguridad y la salud o una posible repercusión sobre el embarazo o la lactancia de las citadas trabajadoras, el empresario adoptará las medidas necesarias para evitar la exposición a dicho riesgo, a través de una adaptación de las condiciones o del tiempo de trabajo de la trabajadora afectada.
Dichas medidas incluirán, cuando resulte necesario, la no realización de trabajo nocturno o de trabajo a turnos.
2. Cuando la adaptación de las condiciones o el tiempo de trabajo no resultase posible, o a pesar de tal adaptación, las condiciones de un puesto de trabajo pudieran influir negativamente en la salud de la trabajadora embarazada o del feto, y así lo certifiquen los Servicios Médicos del Instituto Nacional de la Seguridad Social o de las Mutuas, en función de la Entidad con la que la empresa tenga concertada la cobertura de los riesgos profesionales, con el informe del médico del Servicio Nacional de Salud que asista facultativamente a la trabajadora, ésta deberá desempeñar un puesto de trabajo o función diferente y compatible con su estado. El empresario deberá determinar, previa consulta con los representantes de los trabajadores, la relación de los puestos de trabajo exentos de riesgos a estos efectos.
El cambio de puesto o función se llevará a cabo de conformidad con las reglas y criterios que se apliquen en los supuestos de movilidad funcional y tendrá efectos hasta el momento en que el estado de salud de la trabajadora permita su reincorporación al anterior puesto.

En el supuesto de que, aun aplicando las reglas señaladas en el párrafo anterior, no existiese puesto de trabajo o función compatible, la trabajadora podrá ser destinada a un puesto no correspondiente a su grupo o categoría equivalente, si bien conservará el derecho al conjunto de retribuciones de su puesto de origen.

3. Si dicho cambio de puesto no resultara técnica u objetivamente posible, o no pueda razonablemente exigirse por motivos justificados, podrá declararse el paso de la trabajadora afectada a la situación de suspensión del contrato por riesgo durante el embarazo, contemplada en el [artículo 45.1.d\) del Estatuto de los Trabajadores](#), durante el período necesario para la protección de su seguridad o de su salud y mientras persista la imposibilidad de reincorporarse a su puesto anterior o a otro puesto compatible con su estado.

4. Lo dispuesto en los números 1 y 2 de este artículo será también de aplicación durante el período de lactancia natural, si las condiciones de trabajo pudieran influir negativamente en la salud de la mujer o del hijo y así lo certifiquen los Servicios Médicos del Instituto Nacional de la Seguridad Social o de las Mutuas, en función de la Entidad con la que la empresa tenga concertada la cobertura de los riesgos profesionales, con el informe del médico del Servicio Nacional de Salud que asista facultativamente a la trabajadora o a su hijo. Podrá, asimismo, declararse el pase de la trabajadora afectada a la situación de suspensión del contrato por riesgo durante la lactancia natural de hijos menores de nueve meses contemplada en el [artículo 45.1.d\) del Estatuto de los Trabajadores](#), si se dan las circunstancias previstas en el número 3 de este artículo.

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

Artículo 27: Protección de los menores

1. Antes de la incorporación al trabajo de jóvenes menores de dieciocho años, y previamente a cualquier modificación importante de sus condiciones de trabajo, el empresario deberá efectuar una evaluación de los puestos de trabajo a desempeñar por los mismos, a fin de determinar la naturaleza, el grado y la duración de su exposición, en cualquier actividad susceptible de presentar un riesgo específico al respecto, a agentes, procesos o condiciones de trabajo que puedan poner en peligro la seguridad o la salud de estos trabajadores.

A tal fin, la evaluación tendrá especialmente en cuenta los riesgos específicos para la seguridad, la salud y el desarrollo de los jóvenes derivados de su falta de experiencia, de su inmadurez para evaluar los riesgos existentes o potenciales y de su desarrollo todavía incompleto.

En todo caso, el empresario informará a dichos jóvenes y a sus padres o tutores que hayan intervenido en la contratación, conforme a lo dispuesto en la [letra b\) del artículo 7 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores](#), aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, de los posibles riesgos y de todas las medidas adoptadas para la protección de su seguridad y salud.

2. Teniendo en cuenta los factores anteriormente señalados, el Gobierno establecerá las limitaciones a la contratación de jóvenes menores de dieciocho años en trabajos que presenten riesgos específicos.

Artículo 28: Relaciones de trabajo temporales, de duración determinada y en empresas de trabajo temporal

1. Los trabajadores con relaciones de trabajo temporales o de duración determinada, así como los contratados por empresas de trabajo temporal, deberán disfrutar del mismo nivel de protección en materia de seguridad y salud que los

restantes trabajadores de la empresa en la que prestan sus servicios.

La existencia de una relación de trabajo de las señaladas en el párrafo anterior no justificará en ningún caso una diferencia de trato por lo que respecta a las condiciones de trabajo, en lo relativo a cualquiera de los aspectos de la protección de la seguridad y la salud de los trabajadores.

La presente Ley y sus disposiciones de desarrollo se aplicarán plenamente a las relaciones de trabajo señaladas en los párrafos anteriores.

2. El empresario adoptará las medidas necesarias para garantizar que, con carácter previo al inicio de su actividad, los trabajadores a que se refiere el apartado anterior reciban información acerca de los riesgos a los que vayan a estar expuestos, en particular en lo relativo a la necesidad de cualificaciones o aptitudes profesionales determinadas, la exigencia de controles médicos especiales o la existencia de riesgos específicos del puesto de trabajo a cubrir, así como sobre las medidas de protección y prevención frente a los mismos.

Dichos trabajadores recibirán, en todo caso, una formación suficiente y adecuada a las características del puesto de trabajo a cubrir, teniendo en cuenta su cualificación y experiencia profesional y los riesgos a los que vayan a estar expuestos.

3. Los trabajadores a que se refiere el presente artículo tendrán derecho a una vigilancia periódica de su estado de salud, en los términos establecidos en el artículo 22 de esta Ley y en sus normas de desarrollo.

4. El empresario deberá informar a los trabajadores designados para ocuparse de las actividades de protección y prevención o, en su caso, al servicio de prevención previsto en el artículo 31 de esta Ley de la incorporación de los trabajadores a que se refiere el presente artículo, en la medida necesaria para que puedan desarrollar de forma adecuada sus funciones respecto de todos los trabajadores de la empresa.

5. En las relaciones de trabajo a través de empresas de trabajo temporal, la empresa usuaria será responsable de las condiciones de ejecución del trabajo en todo lo relacionado con la protección de la seguridad y la salud de los trabajadores. Corresponderá, además, a la empresa usuaria el cumplimiento de las obligaciones en materia de información previstas en los apartados 2 y 4 del presente artículo.

La empresa de trabajo temporal será responsable del cumplimiento de las obligaciones en materia de formación y vigilancia de la salud que se establecen en los apartados 2 y 3 de este artículo. A tal fin, y sin perjuicio de lo dispuesto en el párrafo anterior, la empresa usuaria deberá informar a la empresa de trabajo temporal, y ésta a los trabajadores afectados, antes de la adscripción de los mismos, acerca de las características propias de los puestos de trabajo a desempeñar y de las cualificaciones requeridas.

La empresa usuaria deberá informar a los representantes de los trabajadores en la misma de la adscripción de los trabajadores puestos a disposición por la empresa de trabajo temporal. Dichos trabajadores podrán dirigirse a estos representantes en el ejercicio de los derechos reconocidos en la presente Ley.

Artículo 29: Obligaciones de los trabajadores en materia de prevención de riesgos

1. Corresponde a cada trabajador velar, según sus posibilidades y mediante el cumplimiento de las medidas de prevención que en cada caso sean adoptadas, por su propia seguridad y salud en el trabajo y por la de aquellas otras personas a las que pueda afectar su actividad profesional, a causa de sus actos y omisiones en el trabajo, de conformidad con su formación y las instrucciones del empresario.
2. Los trabajadores, con arreglo a su formación y siguiendo las instrucciones del empresario, deberán en particular:
 1. Usar adecuadamente, de acuerdo con su naturaleza y los riesgos previsibles, las máquinas, aparatos, herramientas, sustancias peligrosas, equipos de transporte y, en general, cualesquiera otros medios con los que desarrollen su actividad.

2. Utilizar correctamente los medios y equipos de protección facilitados por el empresario, de acuerdo con las instrucciones recibidas de éste.
 3. No poner fuera de funcionamiento y utilizar correctamente los dispositivos de seguridad existentes o que se instalen en los medios relacionados con su actividad o en los lugares de trabajo en los que ésta tenga lugar.
 4. Informar de inmediato a su superior jerárquico directo, y a los trabajadores designados para realizar actividades de protección y de prevención o, en su caso, al servicio de prevención, acerca de cualquier situación que, a su juicio, entrañe, por motivos razonables, un riesgo para la seguridad y la salud de los trabajadores.
 5. Contribuir al cumplimiento de las obligaciones establecidas por la autoridad competente con el fin de proteger la seguridad y la salud de los trabajadores en el trabajo.
 6. Cooperar con el empresario para que éste pueda garantizar unas condiciones de trabajo que sean seguras y no entrañen riesgos para la seguridad y la salud de los trabajadores.
3. El incumplimiento por los trabajadores de las obligaciones en materia de prevención de riesgos a que se refieren los apartados anteriores tendrá la consideración de incumplimiento laboral a los efectos previstos en el [artículo 58.1](#) del Estatuto de los Trabajadores o de falta, en su caso, conforme a lo establecido en la correspondiente normativa sobre régimen disciplinario de los funcionarios públicos o del personal estatutario al servicio de las Administraciones públicas. Lo dispuesto en este apartado será igualmente aplicable a los socios de las cooperativas cuya actividad consista en la prestación de su trabajo, con las precisiones que se establezcan en sus Reglamentos de Régimen Interno.

CAPÍTULO IV Servicios de prevención

Artículo 30: Protección y prevención de riesgos profesionales

1. En cumplimiento del deber de prevención de riesgos profesionales, el empresario designará uno o varios trabajadores para ocuparse de dicha actividad, constituirá un servicio de prevención o concertará dicho servicio con una entidad especializada ajena a la empresa.
2. Los trabajadores designados deberán tener la capacidad necesaria, disponer del tiempo y de los medios precisos y ser suficientes en número, teniendo en cuenta el tamaño de la empresa, así como los riesgos a que están expuestos los trabajadores y su distribución en la misma, con el alcance que se determine en las disposiciones a que se refiere la letra e) del apartado 1 del artículo 6 de la presente Ley.
Los trabajadores a que se refiere el párrafo anterior colaborarán entre sí y, en su caso, con los servicios de prevención.
3. Para la realización de la actividad de prevención, el empresario deberá facilitar a los trabajadores designados el acceso a la información y documentación a que se refieren los artículos 18 y 23 de la presente Ley.
4. Los trabajadores designados no podrán sufrir ningún perjuicio derivado de sus actividades de protección y prevención de los riesgos profesionales en la empresa. En ejercicio de esta función, dichos trabajadores gozarán, en particular, de las garantías que para los representantes de los trabajadores establecen las [letras a\), b\) y c\) del artículo 68 y el apartado 4 del artículo 56](#) del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.
Esta garantía alcanzará también a los trabajadores integrantes del servicio de prevención, cuando la empresa decida constituirlo de acuerdo con lo dispuesto en el artículo siguiente.
Los trabajadores a que se refieren los párrafos anteriores deberán guardar sigilo profesional sobre la información relativa a la empresa a la que tuvieran acceso como consecuencia del desempeño de sus funciones.

5. En las empresas de hasta diez trabajadores, el empresario podrá asumir personalmente las funciones señaladas en el apartado 1, siempre que desarrolle de forma habitual su actividad en el centro de trabajo y tenga la capacidad necesaria, en función de los riesgos a que estén expuestos los trabajadores y la peligrosidad de las actividades, con el alcance que se determine en las disposiciones a que se refiere el artículo 6.1.e) de esta Ley.
6. El empresario que no hubiere concertado el Servicio de prevención con una entidad especializada ajena a la empresa deberá someter su sistema de prevención al control de una auditoría o evaluación externa, en los términos que reglamentariamente se determinen.

Añadido por [LEY 25/2009](#)

7. Las personas o entidades especializadas que pretendan desarrollar la actividad de auditoría del sistema de prevención habrán de contar con una única autorización de la autoridad laboral, que tendrá validez en todo el territorio español. El vencimiento del plazo máximo del procedimiento de autorización sin haberse notificado resolución expresa al interesado permitirá entender desestimada la solicitud por silencio administrativo, con el objeto de garantizar una adecuada protección de los trabajadores.

Artículo 31: Servicios de prevención

1. Si la designación de uno o varios trabajadores fuera insuficiente para la realización de las actividades de prevención, en función del tamaño de la empresa, de los riesgos a que están expuestos los trabajadores o de la peligrosidad de las actividades desarrolladas, con el alcance que se establezca en las disposiciones a que se refiere la letra e) del apartado 1 del artículo 6 de la presente Ley, el empresario deberá recurrir a uno o varios servicios de prevención propios o ajenos a la empresa, que colaborarán cuando sea necesario. Para el establecimiento de estos servicios en las Administraciones públicas se tendrá en cuenta su estructura organizativa y la existencia, en su caso, de ámbitos sectoriales y descentralizados.
2. Se entenderá como servicio de prevención el conjunto de medios humanos y materiales necesarios para realizar las actividades preventivas a fin de garantizar la adecuada protección de la seguridad y la salud de los trabajadores, asesorando y asistiendo para ello al empresario, a los trabajadores y a sus representantes y a los órganos de representación especializados. Para el ejercicio de sus funciones, el empresario deberá facilitar a dicho servicio el acceso a la información y documentación a que se refiere el apartado 3 del artículo anterior.
3. Los servicios de prevención deberán estar en condiciones de proporcionar a la empresa el asesoramiento y apoyo que precise en función de los tipos de riesgo en ella existentes y en lo referente a:
- El diseño, implantación y aplicación de un plan de prevención de riesgos laborales que permita la integración de la prevención en la empresa.
 - La evaluación de los factores de riesgo que puedan afectar a la seguridad y la salud de los trabajadores en los términos previstos en el artículo 16 de esta Ley.
 - La planificación de la actividad preventiva y la determinación de las prioridades en la adopción de las medidas preventivas y la vigilancia de su eficacia.
 - La información y formación de los trabajadores, en los términos previstos en los artículos 18 y 19 de esta Ley.

- e. La prestación de los primeros auxilios y planes de emergencia.
- f. La vigilancia de la salud de los trabajadores en relación con los riesgos derivados del trabajo.

Si la empresa no llevara a cabo las actividades preventivas con recursos propios, la asunción de las funciones respecto de las materias descritas en este apartado sólo podrá hacerse por un servicio de prevención ajeno. Lo anterior se entenderá sin perjuicio de cualquiera otra atribución legal o reglamentaria de competencia a otras entidades u organismos respecto de las materias indicadas.

- 4. El servicio de prevención tendrá carácter interdisciplinario, debiendo sus medios ser apropiados para cumplir sus funciones. Para ello, la formación, especialidad, capacitación, dedicación y número de componentes de estos servicios, así como sus recursos técnicos, deberán ser suficientes y adecuados a las actividades preventivas a desarrollar, en función de las siguientes circunstancias:
 - a. Tamaño de la empresa.
 - b. Tipos de riesgo a los que puedan encontrarse expuestos los trabajadores.
 - c. Distribución de riesgos en la empresa.

- 5. Para poder actuar como servicios de prevención, las entidades especializadas deberán ser objeto de una acreditación por la autoridad laboral, que será única y con validez en todo el territorio español, mediante la comprobación de que reúnen los requisitos que se establezcan reglamentariamente y previa aprobación de la autoridad sanitaria en cuanto a los aspectos de carácter sanitario.

Entre estos requisitos, las entidades especializadas deberán suscribir una póliza de seguro que cubra su responsabilidad en la cuantía que se determine reglamentariamente y sin que aquella constituya el límite de la responsabilidad del servicio.

- 6. El vencimiento del plazo máximo del procedimiento de acreditación sin haberse notificado resolución expresa al interesado permitirá entender desestimada la solicitud por silencio administrativo, con el objeto de garantizar una adecuada protección de los trabajadores.
Añadido por [Ley 25/2009](#).

Artículo 32: Actuación preventiva de las mutuas de accidente de trabajo y enfermedades profesionales de la Seguridad Social.

Las mutuas de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales de la Seguridad Social no podrán desarrollar directamente las funciones correspondientes a los servicios de prevención ajenos. Ello sin perjuicio de que puedan participar con cargo a su patrimonio histórico en las sociedades mercantiles de prevención constituidas a este único fin, en los términos y condiciones que se establezcan en las disposiciones de aplicación y desarrollo.

Artículo 32 bis. Presencia de los recursos preventivos.

Añadido por [LEY 54/2003](#)

- 1. La presencia en el centro de trabajo de los recursos preventivos, cualquiera que sea la modalidad de organización de dichos recursos, será necesaria en los siguientes casos:
 - a. Cuando los riesgos puedan verse agravados o modificados en el desarrollo del proceso o la actividad, por la concurrencia de operaciones diversas que se desarrollan sucesiva o simultáneamente y que hagan preciso el

control de la correcta aplicación de los métodos de trabajo.

- b. Cuando se realicen actividades o procesos que reglamentariamente sean considerados como peligrosos o con riesgos especiales.
 - c. Cuando la necesidad de dicha presencia sea requerida por la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, si las circunstancias del caso así lo exigieran debido a las condiciones de trabajo detectadas.
2. Se consideran recursos preventivos, a los que el empresario podrá asignar la presencia, los siguientes:
- a. Uno o varios trabajadores designados de la empresa.
 - b. Uno o varios miembros del servicio de prevención propio de la empresa.
 - c. Uno o varios miembros del o los servicios de prevención ajenos concertados por la empresa. Cuando la presencia sea realizada por diferentes recursos preventivos éstos deberán colaborar entre sí.
3. Los recursos preventivos a que se refiere el apartado anterior deberán tener la capacidad suficiente, disponer de los medios necesarios y ser suficientes en número para vigilar el cumplimiento de las actividades preventivas, debiendo permanecer en el centro de trabajo durante el tiempo en que se mantenga la situación que determine su presencia.
4. No obstante lo señalado en los apartados anteriores, el empresario podrá asignar la presencia de forma expresa a uno o varios trabajadores de la empresa que, sin formar parte del servicio de prevención propio ni ser trabajadores designados, reúnan los conocimientos, la cualificación y la experiencia necesarios en las actividades o procesos a que se refiere el apartado 1 y cuenten con la formación preventiva correspondiente, como mínimo, a las funciones del nivel básico.
- En este supuesto, tales trabajadores deberán mantener la necesaria colaboración con los recursos preventivos del empresario.

CAPÍTULO V Consulta y participación de los trabajadores

Artículo 33: Consulta de los trabajadores

1. El empresario deberá consultar a los trabajadores, con la debida antelación, la adopción de las decisiones relativas a:
 - a. La planificación y la organización del trabajo en la empresa y la introducción de nuevas tecnologías, en todo lo relacionado con las consecuencias que éstas pudieran tener para la seguridad y la salud de los trabajadores, derivadas de la elección de los equipos, la determinación y la adecuación de las condiciones de trabajo y el impacto de los factores ambientales en el trabajo.
 - b. La organización y desarrollo de las actividades de protección de la salud y prevención de los riesgos profesionales en la empresa, incluida la designación de los trabajadores encargados de dichas actividades o el recurso a un servicio de prevención externo.
 - c. La designación de los trabajadores encargados de las medidas de emergencia.
 - d. Los procedimientos de información y documentación a que se refieren los artículos 18, apartado 1. y 23, apartado 1, de la presente Ley.
 - e. El proyecto y la organización de la formación en materia preventiva.
 - f. Cualquier otra acción que pueda tener efectos sustanciales sobre la seguridad y la salud de los trabajadores.

2. En las empresas que cuenten con representantes de los trabajadores, las consultas a que se refiere el apartado anterior se llevarán a cabo con dichos representantes.

Artículo 34: Derechos de participación y representación

1. Los trabajadores tienen derecho a participar en la empresa en las cuestiones relacionadas con la prevención de riesgos en el trabajo.
En las empresas o centros de trabajo que cuenten con seis o más trabajadores, la participación de éstos se canalizará a través de sus representantes y de la representación especializada que se regula en este capítulo.
2. A los Comités de empresa, a los Delegados de Personal y a los representantes sindicales les corresponde, en los términos que, respectivamente, les reconocen el Estatuto de los trabajadores, la Ley de Órganos de Representación del Personal al Servicio de las Administraciones Públicas y la Ley Orgánica de Libertad Sindical, la defensa de los intereses de los trabajadores en materia de prevención de riesgos en el trabajo. Para ello, los representantes del personal ejercerán las competencias que dichas normas establecen en materia de información, consulta y negociación, vigilancia y control y ejercicio de acciones ante las empresas y los órganos y tribunales competentes.
3. El derecho de participación que se regula en este capítulo se ejercerá en el ámbito de las Administraciones públicas con las adaptaciones que procedan en atención a la diversidad de las actividades que desarrollan y las diferentes condiciones en que éstas se realizan, la complejidad y dispersión de su estructura organizativa y sus peculiaridades en materia de representación colectiva, en los términos previstos en la Ley 7/1990, de 19 de julio, sobre negociación colectiva y participación en la determinación de las condiciones de trabajo de los empleados públicos, pudiéndose establecer ámbitos sectoriales y descentralizados en función del número de efectivos y centros.
Para llevar a cabo la indicada adaptación en el ámbito de la Administración General del Estado, el Gobierno tendrá en cuenta los siguientes criterios:
 - a. En ningún caso dicha adaptación podrá afectar a las competencias, facultades y garantías que se reconocen en esta Ley a los Delegados de Prevención y a los Comités de Seguridad y Salud.
 - b. Se deberá establecer el ámbito específico que resulte adecuado en cada caso para el ejercicio de la función de participación en materia preventiva dentro de la estructura organizativa de la Administración. Con carácter general, dicho ámbito será el de los órganos de representación del personal al servicio de las Administraciones públicas, si bien podrán establecerse otros distintos en función de las características de la actividad y frecuencia de los riesgos a que puedan encontrarse expuestos los trabajadores.
 - c. Cuando en el indicado ámbito existan diferentes órganos de representación del personal, se deberá garantizar una actuación coordinada de todos ellos en materia de prevención y protección de la seguridad y la salud en el trabajo, posibilitando que la participación se realice de forma conjunta entre unos y otros, en el ámbito específico establecido al efecto.
 - d. Con carácter general, se constituirá un único Comité de Seguridad y Salud en el ámbito de los órganos de representación previstos en la Ley de Órganos de Representación del Personal al Servicio de las Administraciones Públicas, que estará integrado por los Delegados de Prevención designados en dicho ámbito, tanto para el personal con relación de carácter administrativo o estatutario como para el personal laboral, y por representantes de la Administración en número no superior al de Delegados. Ello no obstante, podrán constituirse Comités de Seguridad y Salud en otros ámbitos cuando las razones de la actividad y el tipo y frecuencia de los riesgos así lo aconsejen.

Artículo 35: Delegados de Prevención

1. Los Delegados de Prevención son los representantes de los trabajadores con funciones específicas en materia de prevención de riesgos en el trabajo.
2. Los Delegados de Prevención serán designados por y entre los representantes del personal, en el ámbito de los órganos de representación previstos en las normas a que se refiere el artículo anterior, con arreglo a la siguiente escala:

Número de Delegados de prevención por trabajadores	
Trabajadores	Delegados de prevención
De 50 a 100 trabajadores	2
De 101 a 500 trabajadores	3
De 501 a 1000 trabajadores	4
De 1001 a 2000 trabajadores	5
De 2001 a 3000 trabajadores	6
De 3001 a 4000 trabajadores	7
De 4001 en adelante	8

En las empresas de hasta treinta trabajadores el Delegado de Prevención será el Delegado de Personal. En las empresas de treinta y uno a cuarenta y nueve trabajadores habrá un Delegado de Prevención que será elegido por y entre los Delegados de Personal.

3. A efectos de determinar el número de Delegados de Prevención se tendrán en cuenta los siguientes criterios:
 - a. Los trabajadores vinculados por contratos de duración determinada superior a un año se computarán como trabajadores fijos de plantilla.
 - b. Los contratados por término de hasta un año se computarán según el número de días trabajados en el período de un año anterior a la designación. Cada doscientos días trabajados o fracción se computarán como un trabajador más.
4. No obstante lo dispuesto en el presente artículo, en los convenios colectivos podrán establecerse otros sistemas de designación de los Delegados de Prevención, siempre que se garantice que la facultad de designación corresponde a los representantes del personal o a los propios trabajadores.

Asimismo, en la negociación colectiva o mediante los acuerdos a que se refiere el [artículo 83, apartado 3](#) del Estatuto de los Trabajadores podrá acordarse que las competencias reconocidas en esta Ley a los Delegados de Prevención sean ejercidas por órganos específicos creados en el propio convenio o en los acuerdos citados. Dichos órganos podrán asumir, en los términos y conforme a las modalidades que se acuerden, competencias generales respecto del conjunto de los centros de trabajo incluidos en el ámbito de aplicación del convenio o del acuerdo, en orden a fomentar el mejor cumplimiento en los mismos de la normativa sobre prevención de riesgos laborales.

Igualmente, en el ámbito de las Administraciones públicas se podrán establecer, en los términos señalados en la Ley 7/1990, de 19 de julio, sobre negociación colectiva y participación en la determinación de las condiciones de trabajo de los empleados públicos, otros sistemas de designación de los Delegados de Prevención y acordarse que las competencias que esta Ley atribuye a éstos puedan ser ejercidas por órganos específicos.

Artículo 36: Competencias y facultades de los Delegados de Prevención

1. Son competencias de los Delegados de Prevención:
 - a. Colaborar con la dirección de la empresa en la mejora de la acción preventiva.
 - b. Promover y fomentar la cooperación de los trabajadores en la ejecución de la normativa sobre prevención de riesgos laborales.
 - c. Ser consultados por el empresario, con carácter previo a su ejecución, acerca de las decisiones a que se refiere el artículo 33 de la presente Ley.
 - d. Ejercer una labor de vigilancia y control sobre el cumplimiento de la normativa de prevención de riesgos laborales.

En las empresas que, de acuerdo con lo dispuesto en el apartado 2 del artículo 38 de esta Ley, no cuenten con Comité de Seguridad y Salud por no alcanzar el número mínimo de trabajadores establecido al efecto, las competencias atribuidas a aquél en la presente Ley serán ejercidas por los Delegados de Prevención.

2. En el ejercicio de las competencias atribuidas a los Delegados de Prevención, éstos estarán facultados para:
 - a. Acompañar a los técnicos en las evaluaciones de carácter preventivo del medio ambiente de trabajo, así como, en los términos previstos en el artículo 40 de esta Ley, a los Inspectores de Trabajo y Seguridad Social en las visitas y verificaciones que realicen en los centros de trabajo para comprobar el cumplimiento de la normativa sobre prevención de riesgos laborales, pudiendo formular ante ellos las observaciones que estimen oportunas.
 - b. Tener acceso, con las limitaciones previstas en el apartado 4 del artículo 22 de esta Ley, a la información y documentación relativa a las condiciones de trabajo que sean necesarias para el ejercicio de sus funciones y, en particular, a la prevista en los artículos 18 y 23 de esta Ley. Cuando la información esté sujeta a las limitaciones reseñadas, sólo podrá ser suministrada de manera que se garantice el respeto de la confidencialidad.
 - c. Ser informados por el empresario sobre los daños producidos en la salud de los trabajadores una vez que aquél hubiese tenido conocimiento de ellos, pudiendo presentarse, aún fuera de su jornada laboral, en el lugar de los hechos para conocer las circunstancias de los mismos.
 - d. Recibir del empresario las informaciones obtenidas por éste procedentes de las personas u órganos encargados de las actividades de protección y prevención en la empresa, así como de los organismos competentes para la seguridad y la salud de los trabajadores, sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 40 de esta Ley en materia de colaboración con la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.
 - e. Realizar visitas a los lugares de trabajo para ejercer una labor de vigilancia y control del estado de las condiciones de trabajo, pudiendo, a tal fin, acceder a cualquier zona de los mismos y comunicarse durante la jornada con los trabajadores, de manera que no se altere el normal desarrollo del proceso productivo.
 - f. Recabar del empresario la adopción de medidas de carácter preventivo y para la mejora de los niveles de protección de la seguridad y la salud de los trabajadores, pudiendo a tal fin efectuar propuestas al empresario, así como al Comité de Seguridad y Salud para su discusión en el mismo.

- g. Proponer al órgano de representación de los trabajadores la adopción del acuerdo de paralización de actividades a que se refiere el apartado 3 del artículo 21.
3. Los informes que deban emitir los Delegados de Prevención a tenor de lo dispuesto en la letra c) del apartado 1 de este artículo deberán elaborarse en un plazo de quince días, o en el tiempo imprescindible cuando se trate de adoptar medidas dirigidas a prevenir riesgos inminentes. Transcurrido el plazo sin haberse emitido el informe, el empresario podrá poner en práctica su decisión.
4. La decisión negativa del empresario a la adopción de las medidas propuestas por el Delegado de Prevención a tenor de lo dispuesto en la letra f) del apartado 2 de este artículo deberá ser motivada.

Artículo 37: Garantía y sigilo profesional de los Delegados de Prevención

1. Lo previsto en el [artículo 68](#) del Estatuto de los Trabajadores en materia de garantías será de aplicación a los Delegados de Prevención en su condición de representantes de los trabajadores.
El tiempo utilizado por los Delegados de Prevención para el desempeño de las funciones previstas en esta Ley será considerado como de ejercicio de funciones de representación a efectos de la utilización del crédito de horas mensuales retribuidas previsto en la [letra e del artículo 68](#) del Estatuto de los Trabajadores
No obstante lo anterior, será considerado en todo caso como tiempo de trabajo efectivo, sin imputación al citado crédito horario, el correspondiente a las reuniones del Comité de Seguridad y Salud y a cualesquiera otras convocadas por el empresario en materia de prevención de riesgos, así como el destinado a las visitas previstas en las letras a) y c) del número 2 del artículo anterior.
2. El empresario deberá proporcionar a los Delegados de Prevención los medios y la formación en materia preventiva que resulten necesarios para el ejercicio de sus funciones.
La formación se deberá facilitar por el empresario por sus propios medios o mediante concierto con organismos o entidades especializadas en la materia y deberá adaptarse a la evolución de los riesgos y a la aparición de otros nuevos, repitiéndose periódicamente si fuera necesario.
El tiempo dedicado a la formación será considerado como tiempo de trabajo a todos los efectos y su coste no podrá recaer en ningún caso sobre los Delegados de Prevención.
3. A los Delegados de Prevención les será de aplicación lo dispuesto en el [apartado 2 del artículo 65](#) del Estatuto de los Trabajadores en cuanto al sigilo profesional debido respecto de las informaciones a que tuviesen acceso como consecuencia de su actuación en la empresa.
4. Lo dispuesto en el presente artículo en materia de garantías y sigilo profesional de los Delegados de Prevención se entenderá referido, en el caso de las relaciones de carácter administrativo o estatutario del personal al servicio de las Administraciones públicas, a la regulación contenida en los artículos 10, párrafo segundo y 11 de la Ley 9/1987, de 12 de junio, de Organos de Representación, Determinación de las Condiciones de Trabajo y Participación del Personal al Servicio de las Administraciones Públicas.

Artículo 38: Comité de Seguridad y Salud

1. El Comité de Seguridad y Salud es el órgano paritario y colegiado de participación destinado a la consulta regular y periódica de las actuaciones de la empresa en materia de prevención de riesgos.
2. Se constituirá un Comité de Seguridad y Salud en todas las empresas o centros de trabajo que cuenten con 50 o más trabajadores.

El Comité estará formado por los Delegados de Prevención, de una parte, y por el empresario y/o sus representantes en número igual al de los Delegados de Prevención, de la otra.

En las reuniones del Comité de Seguridad y Salud participarán, con voz pero sin voto, los Delegados Sindicales y los responsables técnicos de la prevención en la empresa que no estén incluidos en la composición a la que se refiere el párrafo anterior. En las mismas condiciones podrán participar trabajadores de la empresa que cuenten con una especial cualificación o información respecto de concretas cuestiones que se debatan en este órgano y técnicos en prevención ajenos a la empresa, siempre que así lo solicite alguna de las representaciones en el Comité.

3. El Comité de Seguridad y Salud se reunirá trimestralmente y siempre que lo solicite alguna de las representaciones en el mismo. El Comité adoptará sus propias normas de funcionamiento.
Las empresas que cuenten con varios centros de trabajo dotados de Comité de Seguridad y Salud podrán acordar con sus trabajadores la creación de un Comité Intercentros, con las funciones que el acuerdo le atribuya.

Artículo 39: Competencias y facultades del Comité de Seguridad y Salud

1. El Comité de Seguridad y Salud tendrá las siguientes competencias:
 - a. Participar en la elaboración, puesta en práctica y evaluación de los planes y programas de prevención de riesgos de la empresa. A tal efecto, en su seno se debatirán, antes de su puesta en práctica y en lo referente a su incidencia en la prevención de riesgos, la elección de la modalidad organizativa de la empresa y, en su caso, la gestión realizada por las entidades especializadas con las que la empresa hubiera concertado la realización de actividades preventivas; los proyectos en materia de planificación, organización del trabajo e introducción de nuevas tecnologías, organización y desarrollo de las actividades de protección y prevención a que se refiere el artículo 16 de esta Ley y proyecto y organización de la formación en materia preventiva;
 - b. Promover iniciativas sobre métodos y procedimientos para la efectiva prevención de los riesgos, proponiendo a la empresa la mejora de las condiciones o la corrección de las deficiencias existentes.
2. En el ejercicio de sus competencias, el Comité de Seguridad y Salud estará facultado para:
 - a. Conocer directamente la situación relativa a la prevención de riesgos en el centro de trabajo, realizando a tal efecto las visitas que estime oportunas.
 - b. Conocer cuantos documentos e informes relativos a las condiciones de trabajo sean necesarios para el cumplimiento de sus funciones, así como los procedentes de la actividad del servicio de prevención, en su caso.
 - c. Conocer y analizar los daños producidos en la salud o en la integridad física de los trabajadores, al objeto de valorar sus causas y proponer las medidas preventivas oportunas.
 - d. Conocer e informar la memoria y programación anual de servicios de prevención.
3. A fin de dar cumplimiento a lo dispuesto en esta Ley respecto de la colaboración entre empresas en los supuestos de desarrollo simultáneo de actividades en un mismo centro de trabajo, se podrá acordar la realización de reuniones conjuntas de los Comités de Seguridad y Salud o, en su defecto, de los Delegados de Prevención y empresarios de las empresas que carezcan de dichos Comités, u otras medidas de actuación coordinada.

Artículo 40: Colaboración con la Inspección de Trabajo y Seguridad Social

1. Los trabajadores y sus representantes podrán recurrir a la Inspección de Trabajo y Seguridad Social si consideran que las medidas adoptadas y los medios utilizados por el empresario no son suficientes para garantizar la seguridad y

la salud en el trabajo.

2. En las visitas a los centros de trabajo para la comprobación del cumplimiento de la normativa sobre prevención de riesgos laborales, el Inspector de Trabajo y Seguridad Social comunicará su presencia al empresario o a su representante o a la persona inspeccionada, al Comité de Seguridad y Salud, al Delegado de Prevención o, en su ausencia, a los representantes legales de los trabajadores, a fin de que puedan acompañarle durante el desarrollo de su visita y formularle las observaciones que estimen oportunas, a menos que considere que dichas comunicaciones puedan perjudicar el éxito de sus funciones.
3. La Inspección de Trabajo y Seguridad Social informará a los Delegados de Prevención sobre los resultados de las visitas a que hace referencia el apartado anterior y sobre las medidas adoptadas como consecuencia de las mismas, así como al empresario mediante diligencia en el Libro de Visitas de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social que debe existir en cada centro de trabajo.
4. Las organizaciones sindicales y empresariales más representativas serán consultadas con carácter previo a la elaboración de los planes de actuación de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social en materia de prevención de riesgos en el trabajo, en especial de los programas específicos para empresas de menos de seis trabajadores, e informadas del resultado de dichos planes.

CAPÍTULO VI Obligaciones de los fabricantes, importadores y suministradores

Artículo 41: Obligaciones de los fabricantes, importadores y suministradores

1. Los fabricantes, importadores y suministradores de maquinaria, equipos, productos y útiles de trabajo están obligados a asegurar que éstos no constituyan una fuente de peligro para el trabajador, siempre que sean instalados y utilizados en las condiciones, forma y para los fines recomendados por ellos.
Los fabricantes, importadores y suministradores de productos y sustancias químicas de utilización en el trabajo están obligados a envasar y etiquetar los mismos de forma que se permita su conservación y manipulación en condiciones de seguridad y se identifique claramente su contenido y los riesgos para la seguridad o la salud de los trabajadores que su almacenamiento o utilización comporten.
Los sujetos mencionados en los dos párrafos anteriores deberán suministrar la información que indique la forma correcta de utilización por los trabajadores, las medidas preventivas adicionales que deban tomarse y los riesgos laborales que conlleven tanto su uso normal, como su manipulación o empleo inadecuado.
Los fabricantes, importadores y suministradores de elementos para la protección de los trabajadores están obligados a asegurar la efectividad de los mismos, siempre que sean instalados y usados en las condiciones y de la forma recomendada por ellos. A tal efecto, deberán suministrar la información que indique el tipo de riesgo al que van dirigidos, el nivel de protección frente al mismo y la forma correcta de su uso y mantenimiento.
Los fabricantes, importadores y suministradores deberán proporcionar a los empresarios, y éstos recabar de aquéllos, la información necesaria para que la utilización y manipulación de la maquinaria, equipos, productos, materias primas y útiles de trabajo se produzca sin riesgos para la seguridad y la salud de los trabajadores, así como para que los empresarios puedan cumplir con sus obligaciones de información respecto de los trabajadores.
2. El empresario deberá garantizar que las informaciones a que se refiere el apartado anterior sean facilitadas a los trabajadores en términos que resulten comprensibles para los mismos.

CAPÍTULO VII Responsabilidades y sanciones

Artículo 42: Responsabilidades y su compatibilidad

1. El incumplimiento por los empresarios de sus obligaciones en materia de prevención de riesgos laborales dará lugar a responsabilidades administrativas, así como, en su caso, a responsabilidades penales y a las civiles por los daños y perjuicios que puedan derivarse de dicho incumplimiento.
2. Derogado por [RD-Ley 5/2000](#). Véase [artículo 42.3](#)
3. Las responsabilidades administrativas que se deriven del procedimiento sancionador serán compatibles con las indemnizaciones por los daños y perjuicios causados y de recargo de prestaciones económicas del Sistema de la Seguridad Social que puedan ser fijadas por el órgano competente de conformidad con lo previsto en la normativa reguladora de dicho sistema.
4. Derogado por [RD-Ley 5/2000](#). Véase [artículo 3.1 y 3.2](#).
5. Derogado por [RD-Ley 5/2000](#). Véase [artículo 42.5](#).

Artículo 43: Requerimiento de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social

1. Cuando el Inspector de Trabajo y Seguridad Social comprobare la existencia de una infracción a la normativa sobre prevención de riesgos laborales, requerirá al empresario para la subsanación de las deficiencias observadas, salvo que por la gravedad e inminencia de los riesgos procediese acordar la paralización prevista en el artículo 44. Todo ello sin perjuicio de la propuesta de sanción correspondiente, es su caso.
2. El requerimiento formulado por el Inspector de Trabajo y Seguridad Social se hará saber por escrito al empresario presuntamente responsable señalando las anomalías o deficiencias apreciadas con indicación del plazo para su subsanación. Dicho requerimiento se pondrá, asimismo, en conocimiento de los Delegados de Prevención. Si se incumpliera el requerimiento formulado, persistiendo los hechos infractores, el Inspector de Trabajo y Seguridad Social, de no haberlo efectuado inicialmente, levantará la correspondiente acta de infracción por tales hechos.
Añadido por [LEY 54/2003](#)
3. Los requerimientos efectuados por los funcionarios públicos a que se refiere el artículo 9.2 de esta ley, en ejercicio de sus funciones de apoyo y colaboración con la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, se practicarán con los requisitos y efectos establecidos en el apartado anterior, pudiendo reflejarse en el Libro de Visitas de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, en la forma que se determine reglamentariamente.

Artículo 44: Paralización de trabajos

1. Cuando el Inspector de Trabajo y Seguridad Social compruebe que la inobservancia de la normativa sobre prevención de riesgos laborales implica, a su juicio, un riesgo grave e inminente para la seguridad y la salud de los trabajadores podrá ordenar la paralización inmediata de tales trabajos o tareas. Dicha medida será comunicada a la empresa responsable, que la pondrá en conocimiento inmediato de los trabajadores afectados, del Comité de

Seguridad y Salud, del Delegado de Prevención o, en su ausencia, de los representantes del personal. La empresa responsable dará cuenta al Inspector de Trabajo y Seguridad Social del cumplimiento de esta notificación.

El Inspector de Trabajo y Seguridad Social dará traslado de su decisión de forma inmediata a la autoridad laboral. La empresa, sin perjuicio del cumplimiento inmediato de tal decisión, podrá impugnarla ante la autoridad laboral en el plazo de tres días hábiles, debiendo resolverse tal impugnación en el plazo máximo de veinticuatro horas. Tal resolución será ejecutiva, sin perjuicio de los recursos que procedan.

La paralización de los trabajos se levantará por la Inspección de Trabajo y Seguridad Social que la hubiera decretado, o por el empresario tan pronto como se subsanen las causas que la motivaron, debiendo, en este último caso, comunicarlo inmediatamente a la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.

2. Los supuestos de paralización regulados en este artículo, así como los que se contemplen en la normativa reguladora de las actividades previstas en el apartado 2 del artículo 7 de la presente Ley, se entenderán, en todo caso, sin perjuicio del pago del salario o de las indemnizaciones que procedan y de las medidas que puedan arbitrarse para su garantía.

Artículo 45: Infracciones administrativas

1. Derogado por [RD-Ley 5/2000](#). Véanse [artículos 5.2 y 1.2](#).

No obstante lo anterior, en el ámbito de las relaciones del personal civil al servicio de las Administraciones públicas, las infracciones serán objeto de responsabilidades a través de la imposición, por resolución de la autoridad competente, de la realización de las medidas correctoras de los correspondientes incumplimientos, conforme al procedimiento que al efecto se establezca.

En el ámbito de la Administración General del Estado, corresponderá al Gobierno la regulación de dicho procedimiento, que se ajustará a los siguientes principios:

- a. El procedimiento se iniciará por el órgano competente de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social por orden superior, bien por propia iniciativa o a petición de los representantes del personal.
 - b. Tras su actuación, la Inspección efectuará un requerimiento sobre las medidas a adoptar y plazo de ejecución de las mismas, del que se dará traslado a la unidad administrativa inspeccionada a efectos de formular alegaciones.
 - c. En caso de discrepancia entre los Ministros competentes como consecuencia de la aplicación de este procedimiento, se elevarán las actuaciones al Consejo de Ministros para su decisión final.
2. Derogado por [RD-Ley 5/2000](#). Véase [artículo 1.3](#).

Artículo 46: Infracciones leves

Derogado por [RD-Ley 5/2000](#). Véase [artículo 11](#).

Artículo 47: Infracciones graves

Derogado por [RD-Ley 5/2000](#). Véase [artículo 12](#).

Artículo 48: Infracciones muy graves

Derogado por [RD-Ley 5/2000](#). Véase [artículo 13](#).

Artículo 49: Sanciones

Derogado por [RD-Ley 5/2000](#). Véanse [artículos 39](#) y [40.2](#)

Artículo 50: Reincidencia

Derogado por [RD-Ley 5/2000](#). Véase [Artículo 41](#).

Artículo 51: Prescripción de las infracciones

Derogado por [RD-Ley 5/2000](#). Véase [artículo 4.3](#)

Artículo 52: Competencias sancionadoras

Derogado por [RD-Ley 5/2000](#). Véase [artículo 48](#).

Artículo 53: Suspensión o cierre del centro de trabajo

El Gobierno o, en su caso, los órganos de gobierno de las Comunidades Autónomas con competencias en la materia, cuando concurren circunstancias de excepcional gravedad en las infracciones en materia de seguridad y salud en el trabajo, podrán acordar la suspensión de las actividades laborales por un tiempo determinado o, en caso extremo, el cierre del centro de trabajo correspondiente, sin perjuicio, en todo caso, del pago del salario o de las indemnizaciones que procedan y de las medidas que puedan arbitrarse para su garantía.

Artículo 54: Limitaciones a la facultad de contratar con la Administración

Las limitaciones a la facultad de contratar con la Administración por la comisión de delitos o por infracciones administrativas muy graves en materia de seguridad y salud en el trabajo, se regirán por lo establecido en la Ley 13/1995, de 18 de mayo, de Contratos de las Administraciones Públicas.

Disposición adicional primera: Definiciones a efectos de Seguridad Social

Sin perjuicio de la utilización de las definiciones contenidas en esta Ley en el ámbito de la normativa sobre prevención de riesgos laborales, tanto la definición de los conceptos de accidente de trabajo, enfermedad profesional, accidente no laboral y enfermedad común, como el régimen jurídico establecido para estas contingencias en la normativa de Seguridad Social, continuarán siendo de aplicación en los términos y con los efectos previstos en dicho ámbito normativo.

Disposición adicional segunda: Reordenación orgánica

Queda extinguida la Organización de los Servicios Médicos de Empresa, cuyas funciones pasarán a ser desempeñadas por la Administración sanitaria competente en los términos de la presente Ley.

Los recursos y funciones que actualmente tienen atribuidos el Instituto Nacional de Medicina y Seguridad del Trabajo y la Escuela Nacional de Medicina del Trabajo se adscriben y serán desarrollados por las unidades, organismos o entidades del Ministerio de Sanidad y Consumo conforme a su organización y distribución interna de competencias.

El Instituto Nacional de Silicosis mantendrá su condición de centro de referencia nacional de prevención técnicosanitaria de las enfermedades profesionales que afecten al sistema cardiorrespiratorio.

Disposición adicional tercera: Carácter básico

1. Esta Ley, así como las normas reglamentarias que dicte el Gobierno en virtud de lo establecido en el artículo 6, constituyen legislación laboral, dictada al amparo del [artículo 149.1.7ª de la Constitución](#).
2. Respecto del personal civil con relación de carácter administrativo o estatutario al servicio de las Administraciones públicas, la presente Ley será de aplicación en los siguientes términos:
 - a. Los artículos que a continuación se relacionan constituyen normas básicas en el sentido previsto en el [artículo 149.1.18ª de la Constitución](#):
 - 2.
 - 3, apartados 1 y 2, excepto el párrafo segundo.
 - 4.
 - 5, apartado 1.
 - 12.
 - 14, apartados 1, 2, excepto la remisión al capítulo IV, 3, 4 y 5.
 - 15.
 - 16.
 - 17.
 - 18, apartados 1 y 2, excepto la remisión al capítulo V.
 - 19, apartados 1 y 2, excepto la referencia a la impartición por medios propios o concertados.
 - 20.
 - 21.
 - 22.
 - 23.
 - 24, apartados 1, 2 y 3.
 - 25.
 - 26.
 - 28, apartados 1, párrafos primero y segundo, 2, 3 y 4, excepto en lo relativo a las empresas de trabajo temporal.
 - 29.
 - 30, apartados 1, 2, excepto la remisión al artículo 6.1.a), 3 y 4, excepto la remisión al texto refundido de la [Ley del Estatuto de los Trabajadores](#)
 - 31, apartados 1, excepto remisión al artículo 6.1.a), 2, 3 y 4.
 - 33.

34, apartados 1, párrafo primero, 2 y 3, excepto párrafo segundo.

35, apartados 1, 2, párrafo primero, 4, párrafo tercero.

36, excepto las referencias al Comité de Seguridad y Salud.

37, apartados 2 y 4.

42, apartado 1.

45, apartado 1, párrafo tercero.

Disposición adicional cuarta. Designación de Delegados de Prevención en supuestos especiales.

Disposición transitoria, apartado 3º.

Tendrán este mismo carácter básico, en lo que corresponda, las normas reglamentarias que dicte el Gobierno en virtud de lo establecido en el artículo 6 de esta Ley.

b. En el ámbito de las Comunidades Autónomas y las entidades locales, las funciones que la Ley atribuye a las autoridades laborales y a la Inspección de Trabajo y Seguridad Social podrán ser atribuidas a órganos diferentes.

c. Los restantes preceptos serán de aplicación general en defecto de normativa específica dictada por las Administraciones públicas, a excepción de lo que resulte inaplicable a las mismas por su propia naturaleza jurídico-laboral.

3. El artículo 54 constituye legislación básica de contratos administrativos, dictada al amparo del [artículo 149.1.18ª de la Constitución](#).

Disposición adicional cuarta: Designación de Delegados de Prevención en supuestos especiales

En los centros de trabajo que carezcan de representantes de los trabajadores por no existir trabajadores con la antigüedad suficiente para ser electores o elegibles en las elecciones para representantes del personal, los trabajadores podrán elegir por mayoría a un trabajador que ejerza las competencias del Delegado de Prevención, quien tendrá las facultades, garantías y obligaciones de sigilo profesional de tales Delegados. La actuación de éstos cesará en el momento en que se reúnan los requisitos de antigüedad necesarios para poder celebrar la elección de representantes del personal, prorrogándose por el tiempo indispensable para la efectiva celebración de la elección.

Disposición adicional quinta: Fundación

1. Adscrita a la Comisión Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo existirá una fundación cuya finalidad será promover la mejora de las condiciones de seguridad y salud en el trabajo, especialmente en las pequeñas empresas, a través de acciones de información, asistencia técnica, formación y promoción del cumplimiento de la normativa de prevención de riesgos.

Para el cumplimiento de sus fines se dotará a la fundación de un patrimonio con cargo al Fondo de Prevención y Rehabilitación procedente del exceso de excedentes de la gestión realizada por las Mutuas de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales de la Seguridad Social. La cuantía total de dicho patrimonio no excederá del 20 por ciento del mencionado Fondo, determinada en la fecha de entrada en vigor de esta Ley.

Los Estatutos de la fundación serán aprobados por la Comisión Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo, con el voto favorable de dos tercios de sus miembros.

A efectos de lograr un mejor cumplimiento de sus fines, se articulará su colaboración con la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.

La planificación, desarrollo y financiación de acciones en los distintos ámbitos territoriales tendrá en consideración la población ocupada, el tamaño de las empresas y los índices de siniestralidad laboral. Los presupuestos que la

fundación asigne a los ámbitos territoriales autonómicos que tengan asumidas competencias de ejecución de la legislación laboral en material de Seguridad e Higiene en el Trabajo, serán atribuidos para su gestión a los órganos tripartitos y de participación institucional que existan en dichos ámbitos y tengan naturaleza similar a la Comisión Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo.

En los sectores de actividad en los que existan fundaciones de ámbito sectorial, constituidas por empresarios y trabajadores, que tengan entre sus fines la promoción de actividades destinadas a la mejora de las condiciones de seguridad y salud en el trabajo, el desarrollo de los objetivos y fines de la fundación se llevará a cabo, en todo caso, en coordinación con aquéllas.

2. Con el fin de garantizar la regularidad en el cumplimiento de los fines de la Fundación, se podrán realizar aportaciones patrimoniales a la misma, con cargo al Fondo de Prevención y Rehabilitación mencionado en el apartado anterior, con la periodicidad y en la cuantía que se determinen reglamentariamente. Añadido por [LEY 30/2005](#).

Disposición adicional sexta: Constitución de la Comisión Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo

El Gobierno, en el plazo de tres meses a partir de la vigencia de esta Ley, regulará la composición de la Comisión Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo. La Comisión se constituirá en el plazo de los treinta días siguientes.

Disposición adicional séptima: Cumplimiento de la normativa de transporte de mercancías peligrosas

Lo dispuesto en la presente Ley se entiende sin perjuicio del cumplimiento de las obligaciones derivadas de la regulación en materia de transporte de mercancías peligrosas.

Disposición adicional octava: Planes de organización de actividades preventivas

Cada Departamento Ministerial, en el plazo de seis meses desde la entrada en vigor de esta Ley y previa consulta con las organizaciones sindicales más representativas, elevará al Consejo de Ministros una propuesta de acuerdo en la que se establezca un plan de organización de las actividades preventivas en el Departamento correspondiente y en los centros, organismos y establecimientos de todo tipo dependientes del mismo.

A la propuesta deberá acompañarse necesariamente una memoria explicativa del coste económico de la organización propuesta, así como el calendario de ejecución del plan, con las previsiones presupuestarias adecuadas a éste.

Disposición adicional novena: Establecimientos militares

1. El Gobierno, en el plazo de seis meses, previa consulta con las organizaciones sindicales más representativas y a propuesta de los Ministros de Defensa y Trabajo y Seguridad Social, adaptará las normas de los capítulos III y V de esta Ley a las exigencias de la defensa nacional, a las peculiaridades orgánicas y al régimen vigente de representación del personal en los establecimientos militares.
2. Continuarán vigentes las disposiciones sobre organización y competencia de la autoridad laboral e Inspección de Trabajo en el ámbito de la Administración Militar contenidas en el Real Decreto 2205/1980, de 13 de junio, dictado en desarrollo de la disposición final séptima del Estatuto de los Trabajadores.

Disposición adicional novena bis. Personal militar.

Añadido por [LEY 31/2006](#).

Lo previsto en los capítulos III, V y VII de esta Ley se aplicará de acuerdo con la normativa específica militar.

Disposición adicional décima: Sociedades cooperativas

El procedimiento para la designación de los Delegados de Prevención regulados en el artículo 35 de esta Ley en las sociedades cooperativas que no cuenten con asalariados deberá estar previsto en sus Estatutos o ser objeto de acuerdo en Asamblea General.

Cuando, además de los socios que prestan su trabajo personal, existan asalariados se computarán ambos colectivos a efectos de lo dispuesto en el número 2 del artículo 35. En este caso, la designación de los Delegados de Prevención se realizará conjuntamente por los socios que prestan trabajo y los trabajadores asalariados o, en su caso, los representantes de éstos.

Disposición adicional undécima: Modificación del Estatuto de los Trabajadores en materia de permisos retribuidos

Se añade una [letra f\) al apartado 3 del artículo 37 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores](#) aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, del siguiente tenor:

"f) Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto que deban realizarse dentro de la jornada de trabajo".

Disposición adicional duodécima: Participación institucional en las Comunidades Autónomas

En las Comunidades Autónomas, la participación institucional, en cuanto a su estructura y organización, se llevará a cabo de acuerdo con las competencias que las mismas tengan en materia de seguridad y salud laboral.

Disposición adicional decimotercera: Fondo de Prevención y Rehabilitación

Los recursos del Fondo de Prevención y Rehabilitación procedentes del exceso de excedentes de la gestión realizada por las Mutuas de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales de la Seguridad Social a que se refiere el artículo 73 del Texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social se destinarán en la cuantía que se determine reglamentariamente, a las actividades que puedan desarrollar como servicios de prevención las Mutuas de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales de la Seguridad Social, de acuerdo con lo previsto en el artículo 32 de esta Ley.

Disposición adicional decimocuarta. Presencia de recursos preventivos en las obras de construcción

Añadido por [LEY 54/2003](#)

1. Lo dispuesto en el artículo 32 bis de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales será de aplicación en las obras de

construcción reguladas por el [REAL DECRETO 1627/1997](#), de 24 de octubre, por el que se establecen las disposiciones mínimas de seguridad y salud en las obras de construcción, con las siguientes especialidades:

- a. La preceptiva presencia de recursos preventivos se aplicará a cada contratista.
 - b. En el supuesto previsto en el apartado 1, párrafo a), del artículo 32 bis, la presencia de los recursos preventivos de cada contratista será necesaria cuando, durante la obra, se desarrollen trabajos con riesgos especiales, tal y como se definen en el citado real decreto.
 - c. La preceptiva presencia de recursos preventivos tendrá como objeto vigilar el cumplimiento de las medidas incluidas en el plan de seguridad y salud en el trabajo y comprobar la eficacia de éstas.
2. Lo dispuesto en el apartado anterior se entiende sin perjuicio de las obligaciones del coordinador en materia de seguridad y salud durante la ejecución de la obra.

Disposición adicional decimoquinta. Habilitación de funcionarios públicos

Añadido por [LEY 54/2003](#) Para poder ejercer las funciones establecidas en el apartado 2 del artículo 9 de esta ley, los funcionarios públicos de las comunidades autónomas deberán contar con una habilitación específica expedida por su propia comunidad autónoma, en los términos que se determinen reglamentariamente.

En todo caso, tales funcionarios deberán pertenecer a los grupos de titulación A o B y acreditar formación específica en materia de prevención de riesgos laborales.

Disposición adicional decimosexta. Acreditación de la formación.

Añadido por [LEY 25/2009](#).

Las entidades públicas o privadas que pretendan desarrollar actividades formativas en materia de prevención de riesgos laborales de las previstas en la Disposición transitoria tercera del Real Decreto 39/1997, de 17 de enero, por el que se aprueba el Reglamento de los Servicios de Prevención, deberán acreditar su capacidad mediante una declaración responsable ante la autoridad laboral competente sobre el cumplimiento de los requisitos que se determinen reglamentariamente.

Disposición transitoria primera: Aplicación de disposiciones más favorables

1. Lo dispuesto en los artículos 36 y 37 de esta Ley en materia de competencias, facultades y garantías de los Delegados de Prevención se entenderá sin perjuicio del respeto a las disposiciones más favorables para el ejercicio de los derechos de información, consulta y participación de los trabajadores en la prevención de riesgos laborales previstas en los convenios colectivos vigentes en la fecha de su entrada en vigor.
2. Los órganos específicos de representación de los trabajadores en materia de prevención de riesgos laborales que, en su caso, hubieran sido previstos en los convenios colectivos a que se refiere el apartado anterior y que estén dotados de un régimen de competencias, facultades y garantías que respete el contenido mínimo establecido en los artículos 36 y 37 de esta Ley, podrán continuar en el ejercicio de sus funciones, en sustitución de los Delegados de Prevención, salvo que por el órgano de representación legal de los trabajadores se decida la designación de estos Delegados conforme al procedimiento del artículo 35.

3. Lo dispuesto en los apartados anteriores será también de aplicación a los acuerdos concluidos en el ámbito de la función pública al amparo de lo dispuesto en la Ley 7/1990, de 19 de julio, sobre negociación colectiva y participación en la determinación de las condiciones de trabajo de los empleados públicos.

Disposición transitoria segunda

En tanto se aprueba el Reglamento regulador de los Servicios de Prevención de Riesgos Laborales, se entenderá que las Mutuas de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales de la Seguridad social cumplen el requisito previsto en el artículo 31.5 de la presente Ley.

Disposición derogatoria única: Alcance de la derogación

Quedan derogadas cuantas disposiciones se opongan a la presente Ley y específicamente:

- a. Los artículos 9, 10, 11, 36, apartado 2, 39 y 40, párrafo segundo, de la Ley 8/1988, de 7 de abril, sobre infracciones y sanciones en el orden social.
- b. El Decreto de 26 de julio de 1957, por el que se fijan los trabajos prohibidos a mujeres y menores, en los aspectos de su normativa relativos al trabajo de las mujeres, manteniéndose en vigor las relativas al trabajo de los menores hasta que el Gobierno desarrolle las previsiones contenidas en el apartado 2 del artículo 27.
- c. El Decreto de 11 de marzo de 1971, sobre constitución, composición y funciones de los Comités de Seguridad e Higiene en el Trabajo.
- d. Los Títulos I y III de la Ordenanza General de Seguridad e Higiene en el Trabajo, aprobados por Orden de 9 de marzo de 1971.

En lo que no se oponga a lo previsto en esta Ley, y hasta que se dicten los Reglamentos a los que se hace referencia en el artículo 6, continuará siendo de aplicación la regulación de las materia comprendidas en dicho artículo que se contienen en el Título II de la Ordenanza General de Seguridad e Higiene en el Trabajo o en otras normas que contengan previsiones específicas sobre tales materias, así como la Orden del Ministerio de Trabajo de 16 de diciembre de 1987, que establece los modelos para la notificación de los accidentes de trabajo. Igualmente, continuarán vigentes las disposiciones reguladoras de los servicios médicos de empresa hasta tanto se desarrollen reglamentariamente las previsiones de esta Ley sobre servicios de prevención. El personal perteneciente a dichos servicios en la fecha de entrada en vigor de esta Ley se integrará en los servicios de prevención de las correspondientes empresas, cuando éstos se constituyan, sin perjuicio de que continúen efectuando aquellas funciones que tuvieren atribuidas distintas de las propias del servicio de prevención.

La presente Ley no afecta a la vigencia de las disposiciones especiales sobre prevención de riesgos profesionales en las explotaciones mineras, contenidas en el capítulo IV del Real Decreto 3255/1983, de 21 de diciembre, por el que se aprueba el Estatuto del Minero, y en sus normas de desarrollo, así como las del Real Decreto 2857/1978, de 25 de agosto, por el que se aprueba el Reglamento General para el Régimen de la Minería, y el Real Decreto 863/1985, de 2 de abril, por el que se aprueba el Reglamento General de Normas Básicas de Seguridad Minera, y sus disposiciones complementarias.

Disposición final primera: Actualización de sanciones

La cuantía de las sanciones a que se refiere el apartado 4 del artículo 49, podrá ser actualizada por el Gobierno a propuesta del Ministro de Trabajo y Seguridad Social, adaptando a la misma la atribución de competencias prevista en el apartado 1 del artículo 52, de esta Ley.

Disposición final segunda: Entrada en vigor

La presente Ley entrará en vigor tres meses después de su publicación en el Boletín Oficial del Estado.

Por tanto,

Mando a todos los españoles, particulares y autoridades que guarden y hagan guardar esta Ley.

Madrid, 8 de noviembre de 1995.

JUAN CARLOS R.

El Presidente del Gobierno,

FELIPE GONZÁLEZ MÁRQUEZ

Documento de carácter informativo. Únicamente se consideran auténticos los textos legales publicados en las ediciones impresas del Boletín Oficial del Estado (BOE) o del Diario Oficial de la Unión Europea.

© INSHT

VI ENCUESTA NACIONAL DE CONDICIONES DE TRABAJO CUESTIONARIO EMPRESAS

Nº: _____

SECRETO ESTADÍSTICO OBLIGATORIDAD DE FACILITAR LOS DATOS:

secreto estadístico

cumplimentación obligatoria

**P
I S**

P.1 En la actualidad, ¿cuál es el número de centros de trabajo con los que cuenta la empresa en España (con la misma razón social) incluido este centro?

- Sólo este centro de trabajo 1 → *PASE A LA P.4*
- De 2 a 5 centros de trabajo 2
- De 6 a 10 centros de trabajo 3
- Más de 10 centros de trabajo 4

P.1bis *Pregunta anulada en este cuestionario*

A. INFORMACIÓN GENERAL DE LA EMPRESA

P.2 ¿Cuál es la actividad económica principal de la empresa? **CNAE-93:** _____

CNAE-09: _____

(Describir de la forma más precisa y concreta posible la actividad principal realizada en la empresa).

P.3 Actualmente, ¿cuál es el número de trabajadores en plantilla de la empresa en España?

Nº de trabajadores: _____ (AUNQUE SEA APROXIMADO)

B. INFORMACIÓN GENERAL Y ESTRUCTURA DEL EMPLEO DE ESTE CENTRO DE TRABAJO

P.4 ¿Cuál es la actividad económica principal de este centro de trabajo? **CNAE-93:** _____

CNAE-09: _____

(Describir de la forma más precisa y concreta posible la actividad principal realizada en su centro de trabajo)

P.5 ¿Cuánto tiempo lleva este centro de trabajo realizando su actividad?:

Nº años _____ Nº meses _____ (AUNQUE SEA APROXIMADO)

P.6 Distribuya al personal ocupado en el centro de trabajo en el momento actual, según la siguiente clasificación:

Por personal ocupado se entiende a todos los trabajadores de esta empresa, de otras o autónomos que desarrollan su actividad laboral para este centro de trabajo (tanto en los propios locales como fuera de ellos) aunque ese día estén de baja, vacaciones o situaciones similares, encontrándose excluidos el dueño, empresario o similar.

		Para la actividad propia	Cate-ring	Infor-mática	Vigi-lancia	Lim-pieza	Otras. Especificar:	
Plantilla propia	Indefinidos o fijos discontinuos							
	Contratos de duración determinada (obra o servicio, eventual por circunstancias de la producción, interinos, de formación, en prácticas, etc.)							
Plantilla ajena	Trabajadores de contratas o subcontratas							
	Autónomos no dependientes							
	Autónomos dependientes (trabajan sólo para esta empresa)							
	Trabajadores de ETT							
	Otros. Especificar: _____							
TOTAL								

P.7 Distribuya la plantilla propia de este centro de trabajo según sexo y nacionalidad:

	N. española	N. extranjera	Total
• Hombres	_____	_____	_____
• Mujeres	_____	_____	_____

P.8 Distribuya la plantilla propia de este centro según su edad:

- Entre 16 y 19 años _____
- Entre 20 y 24 años _____
- Entre 25 y 54 años _____
- Entre 55 y 65 años _____
- Más de 65 años _____
- TOTAL _____

P.9 Distribuya la plantilla propia de este centro según el lugar donde realice la mayor parte de su trabajo:

- En este centro de trabajo _____
- En otros centros de trabajo de la misma empresa _____
- En otras empresas _____
- En la calle (reparación, mantenimiento, reparto, obras...) _____
- En su domicilio particular _____
- Otro. Especificar: _____
- TOTAL _____

P.10 Distribuya la plantilla propia de este centro según el tipo de horario que tenga en la actualidad:

- Jornada partida: mañana y tarde _____
- Jornada continua: fijo de mañana _____
- Jornada continua: fijo de tarde _____
- Jornada continua: fijo de noche _____
- Horario en equipos rotativos (turnos): mañana / tarde _____
- Horario en equipos rotativos (turnos): mañana / tarde / noche _____
- Horario en equipos rotativos (turnos): otro tipo _____
- Otro. Especificar: _____
- TOTAL _____

P.11 En este centro de trabajo, ¿se realiza alguna de las siguientes actividades de especial peligrosidad (incluidas en el Anexo I del reglamento de los servicios de prevención)? (SON POSIBLES VARIAS RESPUESTAS)

- Trabajos con exposición a radiaciones ionizantes 1
- Trabajos con exposición a agentes tóxicos y muy tóxicos 2
- Actividades en que intervienen productos químicos de alto riesgo 3
- Trabajos con exposición a agentes biológicos del grupo 3 (*un agente patógeno que pueda causar una enfermedad grave en el hombre y presente un serio peligro para los trabajadores; existe el riesgo de que se propague en la colectividad, pero existen generalmente una profilaxis o tratamiento eficaces*) 4
- Trabajos con exposición a agentes biológicos del grupo 4 (*un agente patógeno que cause una enfermedad grave en el hombre y suponga un serio peligro para los trabajadores; existen muchas probabilidades de que se propague en la colectividad; no existen generalmente una profilaxis o un tratamiento eficaces*) 5
- Actividades de fabricación, manipulación y utilización de explosivos 6
- Trabajos propios de minería a cielo abierto y sondeos en superficie terrestre o en plataformas marinas 7
- Trabajos propios de minería de interior 8
- Actividades en inmersión bajo el agua 9
- Actividades en obras de construcción, excavación, movimientos de tierras y túneles 10
- Actividades en la industria siderúrgica y en la construcción naval 11
- Producción o utilización significativa de gases comprimidos, licuados o disueltos 12
- Trabajos que produzcan concentraciones elevadas de polvo silíceo 13
- Trabajos con riesgos eléctricos en alta tensión 14
- Ninguna de las anteriores 15

C. GESTIÓN EMPRESARIAL

P.12 Ordene los siguientes factores según marquen en mayor o en menor medida, en su opinión, la estrategia de negocio actual de su empresa.

Ordenar teniendo en cuenta que en la fila donde aparece 1º debe señalar el aspecto que considere más importante, en la fila 2º debe colocar el aspecto que considere el segundo en importancia, etc. Por ejemplo si considera que el aspecto más importante es el aspecto "e" debe señalar la letra "e" en la primera fila: 1º e, y así sucesivamente.

	Ordenar de más a menos importante
a. Aumentar la Productividad	1º ____
b. Mejorar la calidad del producto o servicio	2º ____
c. Desarrollo de nuevos productos o servicios	3º ____
d. Reducción de los costes de mano de obra	4º ____
e. Reducción de los costes de producción o distribución	5º ____
f. Mejorar la gestión de la prevención de riesgos laborales	6º ____
g. Mejorar la imagen de la empresa	7º ____
h. Impulsar las tareas de investigación, desarrollo e innovación	8º ____
i. Mayor compromiso con la sostenibilidad del medio ambiente	9º ____
j. Otra. Especificar: _____	10º ____

P.13 En este centro de trabajo, ¿se utiliza alguna de las siguientes herramientas de gestión de la actividad de la empresa?

	SÍ	NO	NO, pero lo estamos estudiando
• Gestión total de la calidad	1	2	3
• Círculos de calidad o grupos de resolución de problemas	1	2	3
• Polivalencia de los trabajadores	1	2	3
• Equipos de trabajo autónomos	1	2	3
• Producción ajustada ("just in time")	1	2	3
• Aprovisionamiento ajustado ("just in time")	1	2	3
• Subcontratación y/o externalización de actividades propias de la empresa	1	2	3
• Flexibilización horaria	1	2	3
• Teletrabajo	1	2	3
• Remuneración variable ligada a los resultados del trabajador	1	2	3
• Otra. Especificar: _____	1	-	3

P.14 ¿En su empresa hay implantado un sistema de gestión para la seguridad y salud en el trabajo?

- No 1
- No, pero lo estamos estudiando 2
- Si, basado en la especificación técnica OHSAS 18001 3
- Si, basado en otro sistema. Especificar: _____ 4

P.15 En este centro de trabajo, ¿hay riesgo de... ? (SON POSIBLES VARIAS RESPUESTAS)

- Accidentes de trabajo 1
- Enfermedades producidas por agentes físicos, químicos o biológicos2
- Problemas musculoesqueléticos asociados a posturas, esfuerzos o movimientos3
- Estrés, depresión, ansiedad 4
- Otras enfermedades o trastornos relacionados con el trabajo 5
- En este centro de trabajo no hay riesgos

P.16 En su empresa, ¿la situación respecto a la seguridad y salud en el trabajo ha tenido alguna de las siguientes repercusiones? (SON POSIBLES VARIAS RESPUESTAS)

- Advertencia por escrito o sanción a uno o varios trabajadores 1
- Paros o movilizaciones de los trabajadores 2
- Propuestas de sanción por parte de la Inspección de Trabajo 3
- Imputación a algún directivo o mando intermedio en un acto judicial 4
- Recargo en las prestaciones a los trabajadores accidentados o enfermos, por parte de la Seguridad Social 5
- Otro. Especificar: _____ 6
- Ninguna de las anteriores

D. ÓRGANOS DE PARTICIPACIÓN

P.17 En este centro de trabajo, ¿hay algún Delegado de Prevención de riesgos laborales representando a los trabajadores?

- Sí 1
- No 2 → PASE A LA P.22

P.18 En caso afirmativo, ¿cuántos Delegados de prevención tienen en este centro?

	Hombres	Mujeres	Total
Nº Delegados de prevención.....	_____	_____	_____

P.19 Este/os Delegado/s de prevención ¿ha/n recibido formación sobre seguridad y salud en el trabajo desde su designación?

- Sí, todos 1
- Sí, algunos 2
- No 3

P.20 En este centro de trabajo, ¿hay Comité de Seguridad y Salud en el trabajo?

- Sí 1
- No 2 → PASE A LA P.22

P.21 En los últimos doce meses ¿cuántas veces se ha reunido este Comité de Seguridad y Salud?

- Ninguna 1
- Una 2
- Dos 3
- Tres 4
- Cuatro 5
- Más de cuatro 6

P.22 En este centro de trabajo, ¿sobre cuáles de los siguientes aspectos relacionados con la seguridad y salud en el trabajo se consulta a los trabajadores o a sus representantes?

	Trabajadores	Delegados de prevención
• Evaluación de riesgos	1	2
• Introducción de nuevas tecnologías	1	2
• Elección de equipos de trabajo y/o equipos de protección individual (EPI)	1	2
• Organización de la prevención de riesgos laborales	1	2
• Organización de la formación	1	2
• Elección del Servicio de prevención ajeno	1	2
• Elección de la Mutua que cubre los accidentes de trabajo y las enfermedades profesionales	1	2
• Los puestos de trabajo sin riesgos en casos de incompatibilidad por embarazo	1	2
• Ninguno de los anteriores	1	2

E. RECURSOS PARA LA PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES

P.23 En esta empresa, ¿qué figuras o recursos tienen implantados para la prevención de riesgos laborales? (SON POSIBLES VARIAS RESPUESTAS)

1. El empresario ha designado a uno o varios trabajadores encargados de la prevención de riesgos laborales ... 1
 2. Se dispone de un Servicio de prevención propio 2
 3. Se dispone de un Servicio de prevención mancomunado 3
 4. Se recurre a un Servicio de prevención ajeno a la empresa (incluida la sociedad de prevención vinculada a su Mutua) 4
 5. El empresario ha asumido personalmente la función de prevención de riesgos 5
 6. Se dispone de trabajadores encargados de la coordinación de las actividades empresariales 6
 7. Coordinador de seguridad y salud (sólo para empresas de construcción) 7
 8. Trabajadores encargados de ser "recursos preventivos presentes" durante la realización de actividades o procesos que reglamentariamente sean considerados como peligrosos o con riesgos especiales 8
- Ninguno de los anteriores

E.1 Para los que han contestado que "El empresario ha designado a uno o varios trabajadores para que se ocupen de la prevención de riesgos laborales" (opción 1 de la P.23).

P.24 ¿Cuántos Trabajadores designados por el empresario hay en este centro de trabajo?

	Hombres	Mujeres	Total
Nº Trabajadores designados	_____	_____	_____

SI LA RESPUESTA ES NINGUNO (0) PASE AL SIGUIENTE GRUPO DE PREGUNTAS CORRESPONDIENTES A LAS OPCIONES MARCADAS EN LA P.23 (OPCIONES 2 Y/O 4) O EN CASO DE HABERLAS AGOTADO PASE A LA P.32.

P.25 Este/los Trabajador/es designado/s, ¿tenía/n formación y/o experiencia en seguridad y salud en el trabajo cuando fueron designados?

	Nº trabaj. designados
• No	
• Sí, formación	
• Sí, experiencia	
• Sí, formación y experiencia	
• Total	

P.26 Este/los Trabajador/es designado/s, ¿ha/n recibido formación sobre seguridad y salud en el trabajo desde su designación?

	Nº trabaj. designados
• No	
• Sí, menos de 30 horas	
• Sí, curso de nivel básico (30 y 50 horas)	
• Sí, curso de nivel intermedio (300 horas)	
• Sí, curso de nivel superior (600 horas)	

E.2 Para los que han contestado que “Se dispone de un Servicio de prevención propio” (opción 2 de la P.23).

P.27 De las personas que componen este Servicio de prevención propio ¿cuántas realizan funciones...?

	Hombres	Mujeres	Total
• Funciones de nivel superior	_____	_____	_____
• Funciones de nivel intermedio	_____	_____	_____
• Funciones de nivel básico	_____	_____	_____

P.28 Las personas del Servicio de prevención propio que realizan funciones de nivel superior, ¿qué especialidades preventivas desempeñan? (SON POSIBLES VARIAS RESPUESTAS)

- Seguridad en el trabajo 1
- Higiene industrial 2
- Ergonomía/Psicología aplicada 3
- Medicina del trabajo 4

E.3 Para los que han contestado que “Se dispone de un Servicio de prevención ajeno a la empresa” (opción 4 de la P.23).

P.29 ¿Con qué entidad tiene contratada la empresa el Servicio de prevención ajeno?

- Con la Sociedad de Prevención vinculada a su Mutua de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales 1
- Con otros Servicios de Prevención Ajenos 2
- Con ambos 3

P.30 ¿Qué especialidades preventivas y/o actividades de prevención tiene contratadas con el Servicio de prevención ajeno y señale en cada caso con qué tipo de entidad la/s tiene contratada/s?

Marque con una X la/s especialidad/es preventiva/s y/o la/s actividad/es de prevención contratadas situando cada una de ellas según el tipo de entidad con la que las tiene contratadas. Como es posible que tenga contratos con varias entidades especializadas distintas, para diferenciarlas se han denominado A, B y C; en el caso de que sólo tenga contrato con una entidad especializada marque una X en la casilla correspondiente de la columna A.

	Especialidades preventivas	Tipo de entidad			
		Sociedad de prevención vinculada a su Mutua	Otros Servicios de Prevención Ajenos		
			A	B	C
Especialidades preventivas	• Seguridad en el trabajo <input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	• Higiene industrial <input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	• Ergonomía y Psicología aplicada <input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	• Medicina del trabajo <input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

(continúa...)

(continúa...)

	Actividades de prevención contratadas	Tipo de entidad			
		Sociedad de prevención vinculada a su Mutua	Otros Servicios de Prevención Ajenos		
			A	B	C
Actividades de prevención	• Elaboración del Plan de prevención	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	• Planificación de la actividad preventiva	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	• Elaboración de la documentación derivada del Plan de prevención	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	• Evaluación de riesgos y sus actualizaciones	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	• Seguimiento y control de la eficacia de las medidas preventivas Implantadas	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	• Vigilancia médica específica	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	• Actuación del Servicio de Prevención Ajeno como recurso preventivo de presencia obligada	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	• Coordinación de las actividades empresariales en materia de prevención	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	• Información de los trabajadores	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	• Formación de los trabajadores	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	• Controles periódicos de las condiciones de trabajo y de la actividad de los trabajadores	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	• Investigación de accidentes de trabajo	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	• Medidas de actuación ante emergencias	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	• Memoria anual de las actividades preventivas	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	• Otra. Especificar: _____	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

P.31 En términos generales, indique el grado de satisfacción de su empresa con las siguientes actuaciones de el/los Servicio/s de Prevención Ajeno/s que tiene contratado:

	Muy satisfecha	Satisfecha	Poco satisfecha	Nada satisfecha
• Facilidad para realizarle consultas	1	2	3	4
• Rapidez en sus respuestas	1	2	3	4
• Cumplimiento con las actividades contratadas	1	2	3	4
• Cumplimiento con la planificación prevista	1	2	3	4
• Tiempo de dedicación	1	2	3	4
• Aplicabilidad de las soluciones y medidas preventivas recomendadas	1	2	3	4

A TODOS

F. ACTIVIDADES PARA LA PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES

P.32 En este centro de trabajo, ¿se ha realizado la evaluación de los riesgos para la seguridad y salud de los trabajadores?

• Sí, se ha realizado	En todo el centro	1	→ PASE A LA P.36	
	En parte del centro	2		
• No se ha realizado	Pero está previsto	3		→ PASE A LA P.36
	No está previsto	4		→ PASE A LA P.36
• Se está realizando ahora		5		→ PASE A LA P.36

P.32bis *Pregunta anulada en este cuestionario*

P.33 En este centro de trabajo, indique si se ha revisado la evaluación de riesgos cuando estos riesgos han podido verse afectados por:

	Sí, se ha hecho	No se ha dado esta circunstancia	No
• La elección de los equipos de trabajo	1	2	3
• La elección de las sustancias o preparados químicos	1	2	3
• La modificación en el acondicionamiento de los lugares de trabajo	1	2	3
• El cambio de las condiciones de trabajo	1	2	3
• La incorporación de un trabajador cuyas características personales o estado biológico conocido le hagan especialmente sensible a las condiciones del puesto	1	2	3
• Se han producido daños para la salud (accidentes y/o enfermedades)	1	2	3
• Cuando se aprecia, a través de los controles periódicos, que las actividades de prevención no son adecuadas o son insuficientes	1	2	3

P.33bis *Pregunta anulada en este cuestionario*

P.34 ¿Se informa a los trabajadores de los resultados de la evaluación de riesgos que afecta a su puesto de trabajo o función?

Sí 1
 No 2 → PASE A LA P.36

P.34bis *Pregunta anulada en este cuestionario*

P.35 ¿Cómo y quién informa a los trabajadores de los resultados de la evaluación de riesgos que afecta a su puesto de trabajo o función?

	El empresario/ la dirección	Los jefes directos	Los delegados de prevención	Los técnicos del Servicio de prevención	Los Trabajadores designados
• Verbalmente	1	2	3	4	5
• Por escrito	1	2	3	4	5

P.35bis *Pregunta anulada en este cuestionario*

P.36 A los trabajadores de este centro de trabajo, ¿se les ha ofrecido la posibilidad de pasar un reconocimiento médico en el último año?

• Sí, reconocimientos generales 1
 • Sí, reconocimientos específicos en función de los riesgos laborales 2
 • No 3 → PASE A LA P.38

P.37 ¿En qué lugar han sido realizados estos reconocimientos médicos? (SON POSIBLES VARIAS RESPUESTAS)

• En una clínica concertada 1
 • En las dependencias del Servicio de Prevención Ajeno / Sociedad de prevención 2
 • En una Unidad Móvil 3
 • En las dependencias del Servicio de Prevención Propio 4
 • En unas dependencias de la empresa habilitadas temporalmente para esta actividad 5
 • Otro lugar. Especificar: _____ 6

P.38 Indique qué otras actividades relacionadas con la prevención de riesgos laborales se han desarrollado o se están desarrollando en este centro de trabajo:

	Sí	Está previsto	No
• Elaboración del Plan de prevención	1	2	3
• Planificación de la actividad preventiva	1	2	3
• Establecimiento de prioridades y controles de eficacia de las actividades preventivas	1	2	3
• Definición de las medidas de emergencia	1	2	3
• Prácticas derivadas del plan de emergencia (simulacros de evacuación...)	1	2	3
• Elaboración de un plan de autoprotección	1	2	3
• Formación en materia de seguridad y salud en el trabajo	1	2	3
• Información de riesgos laborales y de las medidas adoptadas	1	2	3
• Investigación de accidentes de trabajo	1	2	3
• Asignación a los responsables jerárquicos de la obligación de incluir la prevención en todas las decisiones que adopten	1	2	3
• Otra. Especificar: _____	1	2	3

P.39 Durante los dos últimos años, indique si se han evaluado en este centro de trabajo los siguientes aspectos y, en caso positivo, si se han adoptado medidas:

	NO se ha evaluado	SÍ, se ha evaluado → ¿Se han adoptado medidas?		
		No hacía falta	No, pero lo estamos estudiando	Sí
• Seguridad de las máquinas, equipos, materiales e instalaciones de trabajo	1	2	3	4
• Sustancias o productos químicos peligrosos, nocivos o tóxicos	1	2	3	4
• Posturas de trabajo, esfuerzos físicos y movimientos repetitivos	1	2	3	4
• Agentes biológicos (bacterias, protozoos, virus, hongos y parásitos)	1	2	3	4
• Agentes físicos (ruido, vibraciones, radiaciones, temperatura y humedad, etc.)	1	2	3	4
• Diseño del lugar de trabajo (mobiliario, espacio, superficies, etc.)	1	2	3	4
• Aspectos psicosociales y organizativos (horario, pausas, ritmo, estrés, etc.)	1	2	3	4
• Otra. Especificar: _____		2	3	4

P.39bis *Pregunta anulada en este cuestionario*

SÓLO PARA LOS QUE HAN CONTESTADO QUE TIENEN “PLANTILLA AJENA” EN PREGUNTA Nº 6.

P.40 Ante la situación de concurrencia empresarial (presencia de trabajadores de varias empresas en el mismo centro de trabajo), señale qué medidas de coordinación se toman en su centro de trabajo:

	SÍ	NO
• Intercambio de información preventiva entre las empresas concurrentes	1	2
• Reuniones periódicas entre las empresas concurrentes	1	2
• Reuniones conjuntas del Comité de seguridad y salud, Empresarios y Delegados de prevención	1	2
• Impartición de instrucciones conjuntas adecuadas a los riesgos existentes	1	2
• Establecimiento de medidas y procedimientos preventivos de forma conjunta	1	2
• Existencia del Coordinador de actividades preventivas	1	2
• Otra. Especificar: _____	1	2

P.40bis *Pregunta anulada en este cuestionario*

A TODOS

P.41 Durante los dos últimos años, en este centro de trabajo ¿se ha realizado alguna actividad o actividades formativas sobre seguridad y salud en el trabajo?

- Sí 1
- No 2 → PASE A LA P.45

P.42 ¿Qué colectivos de este centro de trabajo han recibido esta formación?

	SÍ	NO	NO HAY
• Las personas que desempeñan funciones específicas de seguridad y salud	1	2	3
• Los mandos superiores (directivos)	1	2	3
• Los mandos directos (intermedios)	1	2	3
• Resto de trabajadores	1	2	3
• Personal de contrata	1	2	3

P.43 ¿Cuál/es ha/n sido el o los motivos para la realización de dicha actividad formativa sobre seguridad y salud en el trabajo? (SON POSIBLES VARIAS RESPUESTAS)

- La contratación de nuevos trabajadores 1
- La asignación de funciones preventivas a ciertos trabajadores 2
- El cambio en las funciones desempeñadas por el trabajador 3
- La incorporación de nuevas tecnologías 4
- El cambio en los equipos de trabajo 5
- La demanda de los trabajadores o de sus representantes 6
- Los riesgos detectados en la evaluación de riesgos 7
- La investigación de un accidente de trabajo o enfermedad 8
- La mejora en general de la formación sobre el tema 9
- Otra. Especificar: _____ 10

P.44 ¿Qué entidad o entidades han llevado a cabo dicha formación? (SON POSIBLES VARIAS RESPUESTAS)

- La propia empresa (incluidos *Servicio de prevención propio, Servicio de prevención mancomunado y Trabajador designado*) 1
- Administraciones públicas (estatal, autonómica o local) 2
- Asociaciones o colegios profesionales 3
- Organizaciones empresariales 4
- Sindicatos 5
- Universidades u otros centros docentes 6
- Asesores y consultores privados 7
- Empresas suministradoras de máquinas, de productos, de equipos de protección individual, etc. 8
- Servicio de prevención ajeno 9
- Mutua de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales 10
- Otra. Especificar: _____ 11

G. INVERSIONES EN MAQUINARIA O EQUIPOS DE TRABAJO

P.45 Durante los dos últimos años, del total de maquinaria adquirida o renovada en este centro de trabajo (excluidos los equipos informáticos), ¿qué porcentaje es maquinaria NUEVA?

- No se ha adquirido ni renovado maquinaria 9 → PASE A LA P.49
- Hasta el 10% 1
- 11% - 30% 2
- 31% - 50% 3
- 51% - 70% 4
- 71% - 90% 5
- Más del 90% 6

P.46 Respecto a la maquinaria NUEVA adquirida en los dos últimos años:

	La mayoría SÍ	La mayoría NO	No sabe
¿Llevaba marcado "CE"?	1	2	3
¿Iba acompañada de una declaración "CE" de conformidad con la directiva de seguridad de las máquinas?	1	2	3
¿Llevaba manual de instrucciones en castellano?	1	2	3

P.47 Para la adquisición de una máquina o equipo de trabajo, ¿se establecen especificaciones de compra (pliego de condiciones) en las que se define claramente el uso previsto y las condiciones en las que se va a utilizar la máquina o equipo de trabajo, así como la obligación de cumplir la reglamentación aplicable?

- Sí, casi siempre 1
- No, casi nunca 2 → PASE A LA P.49

P.48 Para la aceptación de una máquina, antes de la puesta en servicio, ¿se aplica algún sistema de recepción de la misma con el que se verifica que se cumplen las especificaciones del pliego de condiciones y que se cumple la reglamentación aplicable?

- Sí, casi siempre 1
- No, casi nunca 2

H. DAÑOS A LA SALUD

P.49 En los dos últimos años, indique el número de Accidentes de trabajo (excluidos los accidentes "in itinere") y Enfermedades profesionales ocurridos en el centro de trabajo:

Por accidentes in itinere se entiende todos aquellos accidentes ocurridos durante el trayecto del domicilio del trabajador al centro de trabajo y del centro de trabajo al domicilio. Si la respuesta es ninguno anotar un 0 en el apartado correspondiente.

- Accidentes leves con baja _____
- Accidentes graves _____
- Accidentes mortales _____
- Enfermedades profesionales _____
- Ningún accidente ni enfermedad profesional → PASE A LA P.55

P.50 Distribuya el número de afectados según su evolución en la empresa tras el accidente o enfermedad.

	Accidentes leves con baja	Accidentes graves	Enfermedades profesionales
• Los afectados fueron apartados del riesgo e incorporados a otro puesto de trabajo	_____	_____	_____
• El puesto de trabajo fue modificado y los afectados permanecieron en el mismo puesto	_____	_____	_____
• Los afectados continuaron en el mismo puesto sin que éste se modificase	_____	_____	_____
• Los afectados continúan de baja por accidente o enfermedad profesional	_____	_____	_____
• Los afectados abandonaron la empresa a petición propia	_____	_____	_____
• Los afectados abandonaron la empresa tras la baremación del INSS/EVI (incapacidad)	_____	_____	_____
• Los afectados abandonaron la empresa por otras circunstancias	_____	_____	_____
• Los afectados fallecieron como consecuencia del accidente o enfermedad	_____	_____	_____

P.51 Indique qué personas o entidades han investigado dichos accidentes y/o enfermedades y el número investigado en cada caso.

	Accidentes de trabajo con baja (leves y graves)	Enfermedades profesionales
• No se ha investigado	_____	_____
• Personal de la empresa (<i>incluidos Trabajador designado, Servicio de prevención propio y Servicio de prevención mancomunado</i>)	_____	_____
• Servicio de prevención ajeno	_____	_____
• Inspección de Trabajo	_____	_____
• Órgano técnico de la Comunidad Autónoma	_____	_____
• Otro. Especificar: _____	_____	_____

SÓLO PARA LOS QUE HAN SEÑALADO QUE HAN TENIDO ACCIDENTES (LEVES, GRAVES O MORTALES) EN EL CENTRO DE TRABAJO EN LOS DOS ÚLTIMOS AÑOS (P.49)

P.52 Indique, de la siguiente relación, cuáles son las principales causas de los accidentes ocurridos en su centro de trabajo en los dos últimos años: (SON POSIBLES VARIAS RESPUESTAS)

- Aberturas o huecos desprotegidos, escaleras o plataformas en mal estado 1
- Falta de espacio, de limpieza o desorden 2
- Mantenimiento inadecuado o deficiente 3
- Señalización de seguridad inexistente o deficiente 4
- Falta de protecciones de las máquinas o equipos, o las que hay son deficientes 5
- Falta o inadecuación de equipos de protección individual 6
- Equipos y herramientas en mal estado 7
- Manipulación inadecuada de productos, sustancias químicas o materiales peligrosos 8
- Zanjas, taludes, desniveles, etc. en el terreno que pueden provocar el vuelco de vehículos de trabajo y/o la caída o tropiezos de personas 9
- Utilización de herramientas, máquinas, equipos o materiales inadecuados para la tarea 10
- No se dispone de la cualificación o la experiencia necesarias para la tarea 11
- Instrucciones de trabajo inexistentes o inadecuadas 12
- Se trabaja sin la información y formación suficiente sobre los riesgos y de las medidas preventivas . 13
- Se trabaja muy rápido 14
- Distracciones, descuidos, despistes, falta de atención 15
- Posturas forzadas o realización de sobreesfuerzos durante la tarea 16
- Cansancio o fatiga 17
- Realización de tareas inhabituales o extraordinarias, solución de averías, incidentes 18
- Exceso de horas continuadas de trabajo 19
- Incumplimiento de las instrucciones de trabajo 20
- Imprevisibilidad de los animales 21
- Causas relacionadas con el tráfico 22
- Otra. Especificar: _____ 23

P.53 ¿Se dispone de datos sobre los costes económicos anuales producidos por estos accidentes?

- Sí 1
- No 2 → PASE A LA P.55

P.54 ¿Qué aspectos de los costes de estos accidentes se contabilizan? (SON POSIBLES VARIAS RESPUESTAS)

- Costes asegurados: cuotas del seguro con la Mutua de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales o INSS 1
- Costes no asegurados de tiempos perdidos por compañeros y mandos 2
- Costes no asegurados de primeros auxilios 3
- Costes no asegurados de daños a instalaciones, equipos y materiales 4
- Costes no asegurados de sanciones administrativas y procesos judiciales 5
- Costes no asegurados de disminución de la producción 6
- Costes no asegurados de pérdida de imagen y mercado 7
- Costes de las actividades encaminadas a la prevención de riesgos laborales 8
- Otros costes no asegurados. Especificar: _____ 9

A TODOS

I. VALORACIÓN GENERAL

P.55 Sobre la reglamentación actual en materia de prevención de riesgos en el trabajo, sitúe su valoración en una escala de 1 a 5 para cada una de las siguientes estimaciones:

1	2	3	4	5
De fácil aplicación			Difícil de aplicar	
1	2	3	4	5
Adecuada			Excesiva	
1	2	3	4	5
Sencilla			Compleja	
1	2	3	4	5
Económicamente rentable			Económicamente poco rentable	
1	2	3	4	5
Orientada a todos los sectores económicos			Orientada al sector Industrial	
1	2	3	4	5
Orientada a todos los tamaños de plantilla			Orientada a las empresas grandes	
1	2	3	4	5
Eficaz			Ineficaz	

P.56 En su opinión, ¿qué TRES razones principales, por orden de importancia, motivan a su empresa a poner en marcha acciones para prevenir los riesgos laborales?:

Anotar a la derecha el número de las tres principales razones.

- 1. Cumplir con la legislación vigente
- 2. Evitar las consecuencias legales (multas y otras sanciones) Primera ____
- 3. Responder a los requerimientos de los trabajadores y sindicatos Segunda ____
- 4. Cuidar la imagen de la empresa Tercera ____
- 5. Mejorar las condiciones de trabajo y garantizar la seguridad y salud de los trabajadores
- 6. Razones económicas (reducción de costes)
- 7. Conseguir un buen clima laboral
- 8. Aumentar la competitividad de la empresa
- 9. Otra razón. Especificar: _____

P.57 Por favor, anote a continuación cualquier sugerencia o cuestión que considere relevante respecto al tema que nos ocupa y que no se haya contemplado en el cuestionario.

Finalmente, a efectos de comprobar que esta entrevista ha sido realizada y/o aclarar alguno de los aspectos que aquí se preguntan, desearíamos que nos indicase su nombre, cargo y un número telefónico de contacto. Muchas gracias.

Nombre: _____ **Teléfono:** _____

Cargo que ocupa la persona que responde a la entrevista:

- Director / gerente / propietario 1
- Responsable de recursos humanos o responsable de personal 2
- Responsable de seguridad 3
- Responsable de administración 4
- Encargado 5
- Responsable (o miembro del departamento) de prevención de riesgos laborales 6
- Otro. Especificar: _____ 7

MUCHAS GRACIAS POR SU COLABORACIÓN

Fecha: _____

Nombre del entrevistador: _____

Código del entrevistador: _____

Observaciones del entrevistador:
