

Capítulo I

Conceptos básicos sobre seguridad y salud

Este capítulo tiene como objetivo acercar al trabajador a los conceptos básicos que definen la seguridad y la salud en el trabajo. Con esta finalidad, se establece la relación existente entre trabajo y salud, se definen las condiciones de trabajo y se analiza la aparición de factores de riesgo, así como el modo en el que éstos pueden traducirse en daños para la salud de los trabajadores.

Además, se introducirá al trabajador en el marco normativo básico de referencia en materia de prevención de riesgos laborales, que intenta garantizar la seguridad y salud en el trabajo.

El capítulo se **estructura** de acuerdo a los siguientes contenidos:

1.- EL TRABAJO Y LA SALUD: RIESGOS PROFESIONALES. LOS FACTORES DE RIESGO.

1.1.- El trabajo y la salud: riesgos profesionales.

1.2.- Los factores de riesgo.

2.- DAÑOS DERIVADOS DEL TRABAJO: ACCIDENTES DE TRABAJO, ENFERMEDADES PROFESIONALES Y OTRAS PATOLOGÍAS.

2.1.- El trabajo y los daños para la salud.

2.2.- Otros daños.

3.- MARCO NORMATIVO BÁSICO EN MATERIA DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES.

3.1.- La prevención de riesgos laborales y el Derecho del Trabajo.

3.2.- Principales normas en materia de prevención de riesgos laborales.

3.3.- Las directivas de la Unión Europea.

3.4- Derechos y deberes básicos en materia de prevención de riesgos laborales.

Los **objetivos** que se persiguen en el capítulo son los siguientes:

- Conocer los conceptos básicos relacionados con la seguridad y salud en el trabajo.
- Asimilar los conceptos de trabajo y salud y valorar la relación existente entre ambos términos.
- Identificar los daños profesionales, diferenciando los conceptos de accidente de trabajo y de enfermedad profesional.
- Definir y conocer los factores de riesgos laborales.
- Establecer el marco conceptual y legislativo en que se desarrolla la prevención de riesgos laborales.
- Comprender como se articula la normativa de prevención de riesgos laborales.
- Conocer cuáles son los principales derechos y obligaciones de los trabajadores en materia de prevención de riesgos laborales y en que modo se materializan.
- Analizar cuáles son las responsabilidades que se pueden derivar de los incumplimientos en materia preventiva.

1.- EL TRABAJO Y LA SALUD: RIESGOS PROFESIONALES. LOS FACTORES DE RIESGO.

1.1.- El trabajo y la salud: riesgos profesionales.

La prevención de riesgos laborales se fundamenta principalmente en dos conceptos: el trabajo y la salud. Es por ello, que conocer ambos conceptos y comprender las consecuencias que se derivan de su interacción, resulta un requisito previo en cualquier intento de introducirse en el campo de la seguridad e higiene en el trabajo.

Entendemos por **trabajo** aquella actividad que realiza el hombre transformando la naturaleza para su beneficio, buscando satisfacer distintas necesidades humanas: la subsistencia, la mejora de la calidad de vida, la posición del individuo dentro de la sociedad y su propia satisfacción personal.

Aunque las formas de entender el trabajo han variado a lo largo de la historia, el trabajo presenta dos **características fundamentales**:

- **Tecnificación:** el individuo comienza a usar herramientas y máquinas que le permiten aumentar su fuerza. Surge, de este modo, la industrialización, la mecanización y la automatización de los procesos, lo que conlleva un aumento de la potencialidad del trabajo humano, disminuyendo su esfuerzo físico.
- **Organización:** el ser humano vive en sociedad y la experiencia le enseña a planificar el trabajo, asignando tareas a individuos concretos, de modo que asegura el mismo resultado con menos esfuerzo que actuando aisladamente.

El trabajo en sí mismo no es dañino, pudiendo serlo únicamente la forma, manera y circunstancias en que se realiza.

Para conocer cuáles son los riesgos que el trabajo tiene para la salud y entender la relación directa de ambos conceptos (trabajo-salud), hemos de determinar que entendemos por **salud**. Se puede definir salud como el estado de bienestar físico, mental y social completo, y no meramente la ausencia de daño o enfermedad.

En la definición dada por la Organización Mundial de la Salud se destaca:

- **Su orientación positiva:** se habla de un estado de bienestar y no sólo de ausencia de enfermedad.
- **Su visión integral:** al contemplar en conjunto los aspectos físico, mental y social.

Es evidente que el trabajo y la salud están estrechamente relacionados. Salud y trabajo no son términos equivalentes, pero mantienen una doble relación. Se necesita de la salud para trabajar, pero trabajando se puede perder la salud. El hombre, que está hecho para trabajar, que necesita trabajar, económicamente para sobrevivir y psicosocialmente para afirmar y definir su personalidad, pierde la salud trabajando. En este sentido, en el ámbito laboral se generan riesgos laborales que rompen el equilibrio físico, mental y social de los trabajadores y factores de riesgos, entendidos como elementos que estando presentes en las condiciones de trabajo pueden desencadenar una disminución de la salud del trabajador.

La Ley 31/1995, de Prevención de Riesgos Laborales (LPRL), define en su artículo 4.2 el **riesgo laboral** como la *“posibilidad de que un trabajador sufra un determinado daño derivado del trabajo. La calificación de su gravedad dependerá de la probabilidad de que se produzca el daño y de la severidad del mismo”*. De esta definición se deduce claramente que los **daños profesionales** son una consecuencia directa del riesgo laboral. El riesgo es la posibilidad de que un trabajador pueda sufrir un daño, siendo éste la materialización del riesgo.

1.2.- Los factores de riesgo.

Cuando las condiciones de trabajo dan lugar a daños en la salud de los trabajadores, dichas condiciones pasan a denominarse factores de riesgo.

Podemos definir **factor de riesgo** a todo objeto, sustancia, forma de energía o característica de la organización del trabajo que pueda contribuir a un accidente de trabajo, agravar las consecuencias del mismo o producir, a largo plazo, daño en la salud de los trabajadores, que se traduzca en posibles enfermedades profesionales.

Por tanto, el **riesgo laboral** es la posibilidad de que un trabajador sufra una alteración de la salud derivada del trabajo que puede ser debida a diferentes factores, que se denominan **factores de riesgo**.

Los riesgos y sus factores, se pueden clasificar de acuerdo al siguiente esquema, en el que además se recoge las consecuencias para la salud y la disciplina preventiva que las aborda:

FACTORES DE RIESGO	RIESGO LABORAL	CONSECUENCIA	TÉCNICA PREVENTIVA
<ul style="list-style-type: none"> * Derivados de condiciones de seguridad estructural (escaleras, pasillos) * Derivados de condiciones de seguridad de manejo de equipos (mal estado de las máquinas, falta de protección colectiva) 	<ul style="list-style-type: none"> • Caída de personas. • Caída de objetos • Desplome y derrumbamiento. • Choques contra objetos. • Golpes y cortes • Atrapamientos. • Quemaduras. • Asfixias. • Contactos eléctricos. 	ACCIDENTE DE TRABAJO	SEGURIDAD
<ul style="list-style-type: none"> * Condiciones ambientales (factores físicos: ruido, iluminación, temperatura, vibraciones, humedad, estrés térmico) * Condiciones ambientales (factores químicos: uso de productos peligrosos, sustancias y preparados) * Condiciones ambientales (agentes biológicos: bacterias, virus, hongos, parásitos) 	<ul style="list-style-type: none"> • Exposición a temperaturas ambientales extremas • Exposición a sustancias nocivas • Contacto con sustancias cáusticas o corrosivas • Exposición a radiaciones causadas por personas o animales • Exposición a contaminantes químicos • Exposición a ruidos • Iluminación inadecuada • Exposición a contaminantes biológicos • Estrés térmico • Insolación • Exposición a vibraciones 	ENFERMEDAD PROFESIONAL	HIGIENE INDUSTRIAL
<ul style="list-style-type: none"> * Condiciones de la carga de trabajo: física (posturas, manipulación de cargas, esfuerzos físicos...) o mental (carga de trabajo, motivación) * Condiciones derivadas de factores humanos (edad, estado de salud, nivel formativo, experiencia profesional.) * Condiciones de la organización (trabajo nocturno, trabajo a turnos, trabajo monótono y repetitivo.) 	<ul style="list-style-type: none"> • Trastornos biopsicosomáticos • Carga física • Carga mental • Fatiga Física y postural • Trastornos musculoesqueléticos • Sobreesfuerzos 	ENFERMEDAD PROFESIONAL FATIGA INSATISFACCION DESINTERES	ERGONOMIA PSICOSOCIOLOGIA

--	--	--	--

Con el fin de evitar los riesgos laborales, la LPRL recoge en su artículo 15 como **principios básicos de la acción preventiva** que debe seguir el empresario en su actuación, los siguientes:

- 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 el fin de atenuar el trabajo monótono y repetitivo y de 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

Al conjunto de medidas que se toman con el fin de evitar o disminuir los riesgos derivados del trabajo, anulando la posibilidad de que se desencadene el hecho que origina la pérdida de salud, se le llama **prevención**. Por otra parte, a aquellos medios materiales que se utilizan para eliminar o disminuir el daño a los trabajadores se le denomina **protección**.

2.- DAÑOS DERIVADOS DEL TRABAJO: ACCIDENTES DE TRABAJO, ENFERMEDADES PROFESIONALES Y OTRAS PATOLOGÍAS.

2.1. El trabajo y los daños para la salud.

Entre los daños profesionales derivados de unas inadecuadas condiciones de trabajo encontramos los accidentes de trabajo, las enfermedades profesionales y otro tipo de patologías directa o indirectamente conectadas con el desempeño profesional.

Según el artículo 115 de la Ley General de la Seguridad Social se considera **accidente de trabajo** a “*toda lesión corporal que el trabajador sufra con ocasión o por consecuencia del trabajo que ejecute por cuenta ajena*”. Comprende este concepto tanto las lesiones que se producen en el centro de trabajo como las producidas en el trayecto habitual entre éste y el domicilio del trabajador, así como todos aquellos desplazamientos comprendidos dentro de la jornada laboral y aquellos sucedidos en misión de auxilio.

Por **enfermedad profesional**, de acuerdo al artículo 116 de la Ley General de la Seguridad Social se entiende por enfermedad profesional aquella que es “*contraída a consecuencia del trabajo ejecutado por cuenta ajena, en las actividades que se especifiquen en el cuadro que se apruebe por las disposiciones de aplicación y desarrollo de esta Ley, y que esté provocada por la acción de los elementos o substancias que en dicho cuadro se indique para cada enfermedad profesional*”. El vigente cuadro de enfermedades profesionales fue aprobado por Real Decreto 1299/2006, de 10 noviembre. Las enfermedades contraídas por el trabajador en el desempeño de su profesión y que no estén contempladas como enfermedad profesional por la legislación vigente, serán consideradas como accidentes de trabajo.

El Real Decreto 1299/2006 establece un nuevo cuadro de enfermedades profesionales, siguiendo las recomendaciones de la Unión Europea. En el listado se recogen aquellas enfermedades cuyo origen profesional se ha reconocido científicamente, así como aquellas otras que se sospecha que podrían tener causa laboral. Además, la norma establece criterios de clasificación y registro, lo que permitirá considerar como enfermedades profesionales aquellas patologías que hasta el momento se entendían como comunes o que no eran declaradas por el empresario como tales. Con la nueva regulación, serán responsables de la comunicación a la entidad gestora de la Seguridad

Social, quién determinará el carácter profesional o no de la patología, la inspección médica, los servicios de prevención y los médicos de atención primaria del Sistema Nacional de Salud.

Pese a que gran parte de los daños derivados del trabajo se pueden incluir dentro de los conceptos de enfermedad profesional y accidente de trabajo, la LPRL pretende afrontar la problemática de la salud laboral desde una perspectiva integral que no se agote en tales conceptos. En este sentido, el artículo 4.7 LRPL determina que 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: las características generales de los locales, instalaciones, equipos, productos y demás útiles existentes en el centro de trabajo, la naturaleza de los agentes físicos, químicos y biológicos presentes en el ambiente de trabajo y sus correspondientes intensidades, concentraciones o niveles de presencia, los procedimientos para la utilización de los agentes citados anteriormente que influyan en la generación de los riesgos mencionados, así como 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.

Por tanto, se entiende por **condición de trabajo** el conjunto de variables que definen la realización de una tarea concreta, así como el entorno en que ésta se realiza y que determinan la salud física, mental y social del trabajador.

Sin lugar a dudas, el conocimiento de las condiciones de trabajo en las que se desarrolla una actividad permite aplicar la acción preventiva de una manera más eficaz. Mediante la identificación de las condiciones de riesgo y la evaluación de las mismas se pueden mejorar los factores que intervienen en la tarea y, por tanto, la salud de los trabajadores. Por todo ello, resulta imprescindible un tratamiento de las condiciones de trabajo con carácter multidisciplinar e interdisciplinar, a través de técnicas diversas:

- **La seguridad en el trabajo.** Esta disciplina fundamenta su actividad en la prevención de los riesgos derivados de las condiciones de seguridad, buscando el origen de dichos riesgos y eliminándolo mediante normas, diseños y medidas de seguridad o, en su defecto, minimizándolos.

- La **higiene industrial** se centra en el medio ambiente físico en el trabajo y en los contaminantes químicos y biológicos, buscando la identificación, valoración y corrección de estos factores de riesgo.
- La **ergonomía y psicología aplicada**. Se entiende por ergonomía el conjunto de técnicas que tiene por objeto adecuar el puesto de trabajo a la persona, de forma que el mismo se adapte a las características de cada individuo, desde el punto de vista de las exigencias físicas y mentales de la tarea. Por su parte, la psicología tiene por objeto el control de los riesgos derivados de las características organizativas y la estructura de la empresa, evitando o minimizando las situaciones de insatisfacción que el trabajo produce.
- La **medicina del trabajo** tiene por objeto proteger la salud del trabajador actuando de forma preventiva. Entre sus funciones se encuentra el estudio, tratamiento y prevención de las enfermedades profesionales y laborales, el tratamiento y seguimiento de las lesiones producidas como consecuencia de accidentes de trabajo y la valoración de la aptitud para el desempeño profesional. Se incluyen dentro de esta disciplina actuaciones sanitarias en el ámbito laboral como son los reconocimientos médicos, las campañas de vacunación, la formación de los trabajadores y las campañas de promoción de la salud en cuanto a los hábitos higiénicos, dietéticos o adictivos (tabaquismo).

Con todo, y por encima de estas disciplinas, es el propio trabajador quién mejor conoce sus condiciones de trabajo, así como las consecuencias que las mismas tienen en su propia vida, por tanto, es él quién debe ser el principal sujeto activo de la mejora de su puesto de trabajo.

2.2. Otros daños.

Los accidentes de trabajo y las enfermedades profesionales tienen una importancia esencial, no sólo desde el punto de vista del coste humano, sino también desde la perspectiva de los costes económicos que todo siniestro laboral comporta. Cualquier accidente o incidente supone pérdidas económicas muy elevadas para una organización productiva, ya que además de los costes directos e indirectos del propio accidente, se puede deducir que la empresa que tiene accidentes de trabajo también tiene fallos y anomalías en calidad, producción y ámbitos clave de su actividad o servicio. Así, el control de los costes, al margen de la importancia económica de su cuantía, permite

desvelar la incidencia que los genera, que de seguir oculta jamás se podría controlar, siendo, en consecuencia, fundamental para el desarrollo de la empresa.

Los costes, tanto humanos como económicos de un accidente, pueden corresponder tanto al trabajador como a la empresa, y se pueden esquematizar del siguiente modo

	EMPRESA	TRABAJADOR
COSTE HUMANO	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Pérdidas de recursos humanos. ▪ Problemas para el equipo humano, juicios, condenas, etc. ▪ Presiones sociales o psicológicas. 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Dolor y sufrimiento físico. ▪ Pérdida de la capacidad de trabajo o la profesión. ▪ Sufrimiento en las familias. ▪ Marginación social del incapacitado.
COSTE ECONÓMICO	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Primas de seguros, salarios, indemnizaciones. ▪ Tiempos perdidos por compañeros y mandos. ▪ Primeros auxilios. ▪ Daños materiales a instalaciones y equipos. ▪ Interferencia en la producción. ▪ Gastos fijos, energía, alquileres no comprendidos. ▪ Procesos y condenas. ▪ Sanciones administrativas. ▪ Conflictos laborales. ▪ Pérdidas de imagen y mercado. 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Disminución de ingresos de forma temporal o definitiva. ▪ Gastos adicionales.

3.- MARCO NORMATIVO BÁSICO EN MATERIA DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES.

3.1.- La prevención de riesgos laborales y el Derecho del Trabajo.

La regulación jurídica de lo que actualmente se denomina prevención de riesgos laborales se enmarca, en sus principales contenidos, en la rama del Derecho denominada Derecho del Trabajo, que es la parte del ordenamiento jurídico que regula las relaciones que se derivan del trabajo libre, remunerado y por cuenta ajena.

El Derecho del Trabajo está formado por un conjunto de principios y normas que emanan de los poderes públicos. Junto a estas normas, y como fuente especial propia de esta rama del ordenamiento, el Derecho del Trabajo se nutre también de aquellas normas que surgen de la autonomía colectiva, es decir de las disposiciones que establecen los convenios colectivos de aplicación a cada sector.

El **convenio colectivo** es un acuerdo entre los representantes de los empresarios y de los trabajadores que regula de modo general las condiciones laborales en un determinado ámbito geográfico o de actividad. Los convenios colectivos tienen fuerza vinculante para todos los empresarios y trabajadores incluidos en su campo de aplicación. Entre las materias que pueden regular los convenios colectivos, el artículo 85 del Estatuto de los Trabajadores contempla la materia de seguridad y salud en el trabajo.

De este modo, en el Derecho del Trabajo, y por tanto en materia de prevención de riesgos laborales, no sólo debemos atender a las normas y disposiciones contenidas en las leyes, costumbres y principios generales del Derecho (fuentes tradicionales de Derecho según determina nuestro Código Civil), sino que hemos de acudir a los diferentes convenios colectivos vigentes en cada sector de actividad y a las disposiciones que los mismos contienen en materia de seguridad y salud en el trabajo.

La Ley 31/1995, en su primer artículo, establece claramente que la normativa de prevención de riesgos laborales está formada por la Ley 31/1995, 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. Además, la **LPRL**, en su artículo 2.2º, señala que las disposiciones de carácter laboral contenidas en esa norma y en sus disposiciones reglamentarias tendrán en todo caso el carácter de derecho necesario **mínimo indisponible, pudiendo ser mejoradas** y desarrolladas en los convenios colectivos. Los convenios colectivos se nos presentan como una norma muy eficaz en materia de seguridad e higiene, ya que permiten adaptar la LPRL a la realidad de cada sector.

3.2.- Principales normas en materia de prevención de riesgos laborales.

Las principales normas aplicables en materia de prevención de riesgos laborales en nuestro Estado son las siguientes:

- Constitución Española de 1978 (CE).
- Real Decreto Legislativo 1/1994, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social.
- Real Decreto Legislativo 1/1995, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.
- **Ley 31/1995** de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales (LPRL).
- Real Decreto 39/1997, por el que se aprueba el Reglamento de los Servicios de Prevención (modificado por Real Decreto 604/2006).
- Real Decreto 485/1997, sobre disposiciones mínimas de señalización de seguridad y salud en el trabajo.
- Real Decreto 486/1997, sobre disposiciones mínimas de seguridad y salud en los lugares de trabajo.
- Real Decreto 487/1997, sobre disposiciones mínimas para la protección de la salud y seguridad de los trabajadores relativa a la manipulación manual de cargas.
- Real Decreto 488/1997, sobre disposiciones mínimas para la protección de la seguridad y salud relativas al trabajo con pantallas de visualización.
- Real Decreto 664/1997, sobre la protección de los trabajadores contra los riesgos relacionados con la exposición a agentes biológicos durante el trabajo.
- Real Decreto 665/1997, sobre la protección de los trabajadores contra los riesgos relacionados con la exposición a agentes cancerígenos durante el trabajo (modificado por el Real Decreto 1124/2000).
- Real Decreto 773/1997, sobre disposiciones mínimas para la protección de la salud y seguridad relativas a la utilización por los trabajadores de equipos de protección individual.
- Real Decreto 1215/1997, sobre disposiciones mínimas de seguridad y salud para la utilización por los trabajadores de los equipos de trabajo, modificado por el

Real Decreto 2177/2004 referente a los equipos de trabajo empleados en trabajos temporales en altura.

- Real Decreto 216/1999, sobre disposiciones mínimas de seguridad y salud en el trabajo en las empresas de trabajo temporal.
- Real Decreto 1254/1999, por la que se aprueban las medidas de control de los riesgos inherentes a los accidentes graves en los que intervengan sustancias peligrosas.
- Real Decreto Legislativo 5/2000, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social (LISOS).
- Real Decreto 374/2001, sobre la protección de la salud y seguridad de los trabajadores contra los riesgos relacionados con los agentes químicos durante el trabajo.
- Real Decreto 614/2001, sobre disposiciones mínimas para la protección de la salud y seguridad de los trabajadores frente al riesgo eléctrico.
- **Ley 54/2003**, de reforma del marco normativo de la prevención de riesgos laborales.
- Real Decreto 2267/2004, por el que se aprueba el Reglamento de seguridad contra incendios en los establecimientos industriales.
- Real Decreto 286/2006, sobre protección de los trabajadores frente a los riesgos derivados de la exposición al ruido durante el trabajo.
- Real Decreto 1299/2006, de 10 noviembre, por el que se aprueba el cuadro de enfermedades profesionales en el sistema de la seguridad social y se establecen criterios para su notificación y registro.

De entre todas estas normas, especial mención merece la Ley 31/1995, de Prevención de Riesgos Laborales, que constituye la Ley básica en materia de prevención en nuestro país, y cuyos contenidos son los siguientes:

Capítulo	LEY 31/1995 DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES
I	Determina el objeto de la Ley, extendiendo su ámbito de aplicación a todo tipo de trabajadores por cuenta ajena, en los términos previstos en su artículo 3. Establece las definiciones de conceptos básicos: condición de trabajo, prevención, riesgo laboral, equipo de protección individual, etc.
II	Regula las actuaciones de las Administraciones Públicas en materia de prevención de riesgos laborales. Establece las funciones de los diferentes organismos en materia preventiva: Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo, Inspección de Trabajo y Seguridad Social, etc.
III	Recoge los derechos y las obligaciones en materia de prevención, así como los principios de la acción preventiva.
IV	Regula los servicios de prevención y la figura de los recursos preventivos.
V	Este capítulo se dedica a la consulta y a la participación de los trabajadores en prevención de riesgos laborales, regulando las figuras del delegado de prevención y del comité de seguridad y salud.
VI	Obligaciones de los fabricantes, importadores y suministradores de maquinaria, equipos, productos y útiles de trabajo.
VII	Este capítulo recoge las responsabilidades y sanciones derivadas del incumplimiento de la Ley, clasificando las infracciones como leves, graves y muy graves. Además, se contemplan los supuestos de reincidencia, paralización de los trabajos, suspensión y cierre de los centros de trabajo y las limitaciones de contratar con las Administraciones Públicas.

Atendiendo al **sector de la construcción**, esta normativa general se debe completar con las siguientes disposiciones:

- **Real Decreto 1627/1997**, sobre disposiciones mínimas de seguridad y salud en las obras de construcción.
- Real Decreto 171/2004, por el que se desarrolla el artículo 24 de la LPRL.
- Real Decreto 314/2006, por el que se aprueba el Código Técnico de la Edificación.
- Real Decreto 604/2006 del 19 de Mayo por el que se modifica el Real Decreto 1627/1997, sobre disposiciones mínimas de seguridad y salud en las obras de construcción, y el Real Decreto 39/1997 sobre servicios de prevención.
- Ley 32/2006, reguladora de la subcontratación en el sector de la construcción.
- Real Decreto 1109/2007, de desarrollo de la Ley de subcontratación en el sector de la construcción.
- **Convenio Colectivo** General del Sector de la Construcción.

3.3.- Las directivas de la Unión Europea.

Las instituciones comunitarias producen normas de distinta naturaleza: los reglamentos y las directivas. Los reglamentos son normas jurídicas comunitarias aplicables directamente a cualquier Estado miembro de la Unión Europea. Las directivas son normas emanadas de la Unión Europea con el fin de unificar las legislaciones de los países miembros en una determinada materia. De este modo, la Directiva no es de aplicación directa, sino indirecta, a través de la legislación propia de cada país. Las directivas comunitarias tiene una gran importancia en materia de prevención de riesgos laborales, pudiendo distinguir entre:

- Directivas de mercado interior, que son las que establecen los requisitos de seguridad que deben concurrir en un producto para su comercialización en la Unión Europea. La señal de que un producto cumple con los requisitos exigidos para estar en mercado comunitario es el **marcado CE**.
- **Directivas de seguridad y salud en el trabajo**. Estas Directivas tienen el carácter de "*norma mínima*", con lo cual cada Estado miembro puede establecer, en su legislación nacional, exigencias superiores. Es de destacar la Directiva 89/391/CEE, Directiva Marco sobre la seguridad y salud de los

trabajadores en el trabajo. De esta Directiva Marco surge la LPRL en España, y de ella se han derivado otras directivas específicas, por ejemplo Directiva sobre los lugares de trabajo, sobre los equipos de protección individual o manipulación manual de cargas.

3.4.- Derechos y deberes básicos en materia de prevención de riesgos laborales.

El artículo 15 CE reconoce como derecho fundamental el derecho a la vida y a la integridad física y el artículo 43 CE consagra el derecho a la protección de la salud, estando obligados los poderes públicos a velar por la seguridad e higiene en el trabajo, de acuerdo a lo que dispone el artículo 40.2 CE. En desarrollo de estos preceptos constitucionales, las normas de prevención de riesgos laborales configuran un amplio régimen de obligaciones en materia de seguridad y salud en el trabajo, exigiendo el cumplimiento de las mismas tanto a los empresarios como a los trabajadores.

El Estatuto de los Trabajadores, en sus artículos 4.2 d) y 19.1, establece el derecho que tienen los trabajadores a tener una adecuada política de seguridad e higiene y a su integridad física. Junto a este derecho, los artículos 5 y 19.2 del mismo cuerpo legal determinan la obligación de los trabajadores de observar en su puesto de trabajo las medidas de seguridad e higiene que se adopten por el empresario.

Las principales obligaciones en materia de prevención de riesgos laborales recaen sobre el empresario. Como principio general, el empresario tiene la obligación de proteger eficazmente a sus trabajadores frente a los riesgos que se deriven del desempeño de su trabajo, debiendo garantizar que el mismo se desarrolla en óptimas condiciones en materia de seguridad e higiene. Esta obligación, contenida en los artículos 4 y 19 del ET y reiterada en el artículo 14 LPRL, tiene un alcance muy amplio y variable, y se concreta en múltiples obligaciones empresariales en materia de seguridad e higiene en el trabajo. El artículo 14 de la LPRL establece de modo categórico que "*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*". La explicación de los diferentes derechos y obligaciones en que se concreta este precepto se desarrolla

básicamente en la Ley 31/1995, de Prevención de Riesgos Laborales, y especialmente en sus artículos 14 a 29.

3.4.1.- Realización del plan de prevención de riesgos laborales y de la evaluación de los riesgos. Planificación de la actividad preventiva.

Estas obligaciones quedan recogidas en el artículo 15 y 16 LPRL. De acuerdo a esta norma, el empresario resulta obligado a la integración de la prevención en el sistema de gestión empresarial, implicando a todos los niveles de la organización y estableciendo una política preventiva concreta para su empresa. Esta integración se manifiesta en el documento que se denomina plan de prevención, que recoge cual es la estructura organizativa de la empresa, tanto es su aspecto productivo como preventivo, delimitando la política preventiva así como los recursos destinados para su consecución. Para la implementación del plan, el empresario debe contar con dos instrumentos principalmente: la evaluación de los riesgos de la empresa y de los puestos de trabajo y la planificación de la actividad preventiva.

Mediante la evaluación inicial el empresario analiza cuales son los riesgos de los diferentes puestos de trabajo existentes en su empresa en atención a la actividad desarrollada, a las personas que la desarrollan y a los productos y equipos empleados. Si de la evaluación se evidencia que existen riesgos, el empresario cumplimentará una planificación de la actividad preventiva, señalando las medidas a adoptar, designando los plazos de ejecución e indicando los recursos humanos y materiales que se asignan para la corrección de dichos riesgos.

3.4.2.- Organización de la prevención en el seno de la empresa e implantación de un sistema de gestión preventivo.

La Ley 31/1995, de Prevención de Riesgos Laborales, en su redacción dada conforme a la Ley 54/2003, y el Reglamento 39/1997, por el que se aprueba el Reglamento de los Servicios de Prevención, regulan varias modalidades de gestión y organización de la prevención en el seno de la empresa (asunción personal por el empresario, designación de uno o varios trabajadores y servicio de prevención propio, mancomunado o ajeno).

Por otra parte, la Ley 54/2003, introduce una nueva figura en el ámbito de la prevención mediante la aprobación del artículo 32 bis LPRL: el recurso preventivo. En actividades u operaciones de especial riesgo el empresario debe contar necesariamente con la

presencia en el centro de trabajo del denominado recurso preventivo. Se entiende por recurso preventivo uno o varios trabajadores designados de la empresa o uno o varios miembros del servicio de prevención propio o ajeno concertado por la empresa. Junto a estas posibilidades, la Ley habilita al empresario para que asigne la presencia de forma expresa de uno o varios trabajadores de la empresa que, sin formar parte del servicio de prevención propio ni ser trabajadores designados, cuenten con formación preventiva adecuada y suficiente, y que como mínimo sea equivalente a la formación necesaria para el desempeño de las funciones del nivel básico en materia de prevención. Todos estos contenidos son desarrollados en el capítulo IV de la presente obra.

3.4.3.- Formación de los trabajadores.

De acuerdo al artículo 19 LPRL y al artículo 19.4 del Estatuto de los Trabajadores, el empresario deberá garantizar que cada trabajador reciba una formación específica en materia de prevención de riesgos laborales. Esta formación debe ser:

- Referida a prevención de riesgos laborales y de carácter **teórico- práctica**.
- **Suficiente y adecuada**, debiendo tener la calidad formativa y la intensidad necesaria para el objetivo preventivo que se requiere.
- **Continua**. Ello implica que la misma debe darse tanto en el momento de la contratación del trabajador, como cuando se produzcan cambios en las funciones que desempeñe o se introduzcan nuevas tecnologías o modificaciones de entidad en los equipos de trabajo.
- **Específica**. La formación deberá estar centrada en el puesto de trabajo o función de cada trabajador.
- **Periódica**. La formación debe adaptarse a la evolución de los riesgos y a la aparición de otros nuevos y repetirse si fuera necesario.

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. Además, las acciones formativas en relación con la prevención de riesgos laborales deben desarrollarse siempre dentro de la jornada de trabajo, y, si excepcionalmente ello no fuera posible, se podría impartir en otras horas, pero con el descuento del tiempo invertido en la misma de la duración de la jornada de trabajo.

Junto a esta obligación de formación establecida en la LPRL con carácter general para todos los ámbitos, el vigente **Convenio General del Sector de la Construcción** (publicado en el BOE de 17 de agosto de 2007, y vigente entre los años 2007 a 2011) establece un plan formativo en materia de prevención de riesgos laborales que resulta de obligada aplicación a todas las empresas acogidas a este sector de actividad. Este plan formativo establecido en el IV Convenio General de la Construcción se ajusta a lo determinado por el artículo 10 de la Ley 32/2006, reguladora de la subcontratación en el sector de la construcción, y a lo dispuesto en el artículo 12 del Real Decreto 1109/2007, por el que se desarrolla esta Ley.

La formación recogida por el Convenio General de la Construcción es también preceptiva en este sector, siendo además adicional y complementaria a la que establece el artículo 19 LPRL, estando dirigidas ambas a mejorar la capacitación y formación de los trabajadores en este sector. En definitiva, en esta materia el Convenio General de la Construcción no hace sino remitirse a lo establecido en el artículo 2 LPRL, y respetando el mínimo necesario del artículo 19 del mismo cuerpo legal, mejora la formación requerida para los trabajadores en el sector de la construcción.

3.4.4.- Coordinación de las actividades preventivas.

Esta obligación viene recogida por el artículo 24 LPRL y tiene diferentes manifestaciones. Por una parte, se exige que todas las empresas que compartan centro de trabajo colaboren de modo activo y eficaz en materia de prevención de riesgos laborales. A estos efectos, el empresario titular del centro de trabajo resulta obligado a informar a los otros empresarios o autónomos que desarrollen actividades en su centro de trabajo de cuáles son los riesgos existentes en el mismo, así como de las medidas de prevención, protección y de emergencia que se han adoptado.

Por otra parte, las empresas que contraten o subcontraten con otras la realización de obras o servicios correspondientes a la propia actividad de aquellas 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.

La obligación de coordinación de las actividades empresariales, establecida en el artículo 24 LPRL, se complementa en el sector de la construcción con el Real Decreto 1627/1997. Además, la obligación de coordinación ha quedado desarrollada por el Real

Decreto 171/2004, de 30 de enero y por la Ley 32/2006, por la que se regula la subcontratación en el sector de la construcción, así como por el Real Decreto 1109/2007, dictado en aplicación de la Ley 32/2006. Este grupo de normas establecen un conjunto de obligaciones formales y materiales para los diferentes agentes que intervienen en el desarrollo de una obra de construcción. Estas obligaciones se configuran en atención al papel que la empresa juega dentro del proceso de construcción. De este modo, existen diferentes obligaciones según una empresa sea promotora, contratista o subcontratista. Asimismo, estas normas establecen una serie de obligaciones para los trabajadores autónomos que intervienen en una obra de construcción. Todas estas obligaciones, lo son sin perjuicio de las generales establecidas por la LPRL para todo tipo de empresas.

3.4.5.- Información, consulta y participación de los trabajadores.

La participación de los trabajadores constituye uno de los pilares fundamentales de la actividad preventiva. De acuerdo a lo dispuesto en los artículos 18 y 33 LPRL, los trabajadores tienen derecho a participar en materia preventiva en el seno de la empresa y deben contribuir a la integración de la prevención de riesgos laborales en su organización productiva. La participación de los trabajadores en materia preventiva incluye los derechos de información y consulta. El ejercicio del derecho de consulta, información y participación de los trabajadores debe articularse a través de los órganos de representación general (delegados de personal, delegados sindicales y comités de empresa) y de los órganos de representación especializada, que son los delegados de prevención y los comités de seguridad y salud. En el caso de que no existieran estos órganos de representación, el empresario consultará directamente con los trabajadores. Sin perjuicio de ello, el empresario también deberá informar 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. Todos estos derechos son desarrollados ampliamente en el capítulo IV de la presente obra.

3.4.6.- Vigilancia y control de la salud.

De acuerdo a lo que dispone el artículo 22 LPRL, el empresario está obligado a garantizar a todos sus trabajadores la vigilancia periódica de su estado de salud en función de los riesgos inherentes al trabajo que desarrollan.

En principio, la vigilancia de la salud sólo puede llevarse a cabo cuando el trabajador preste su **consentimiento**. De este modo, el empresario cumple con su obligación garantizando al operario la posibilidad de ejercer este derecho, siendo el trabajador en último término el que decide si se somete o no al control de la salud.

Existe una **excepción** a este criterio de la voluntariedad, y son aquellos 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. También puede resultar el reconocimiento de carácter obligatorio cuando así quede determinado en una norma en relación con actividades especialmente peligrosas. En todos los casos en los que el trabajador deba someterse obligatoriamente a la vigilancia periódica de su estado de salud, se requiere previo informe de los representantes de los trabajadores

La vigilancia de la salud debe realizarse con estricto respeto al derecho a la intimidad y a la dignidad de la persona del trabajador, debiendo ser tratada toda la información relacionada con el estado de salud de los trabajadores con absoluta confidencialidad. El empresario no está legitimado para acceder a las pruebas médicas practicadas al trabajador. A lo único que tiene acceso el empresario, y las personas u órganos con responsabilidades en materia de prevención, es a ser informado de las conclusiones que se deriven de los reconocimientos efectuados en relación con la aptitud del trabajador para el desempeño del puesto de trabajo o con la necesidad de introducir o mejorar las medidas de protección y prevención, a fin de que puedan desarrollar correctamente sus funciones en materia preventiva.

3.4.7.- Obligación documental

Esta obligación se encuentra regulada en el artículo 23 LPRL, según el cual, el empresario deberá elaborar y conservar a disposición de la autoridad laboral la documentación relativa a las obligaciones preventivas, y en concreto el plan de prevención, la evaluación de riesgos, la planificación de la actividad preventiva, la práctica de los controles del estado de salud de los trabajadores y las conclusiones obtenidas de los mismos y la relación de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales que hayan causado al trabajador una incapacidad laboral superior a un día de trabajo.

En el momento de cesación de su actividad, las empresas deberán remitir a la autoridad laboral la documentación señalada en el apartado anterior.

3.4.8.- Obligación de proporcionar equipos de trabajo y medios de protección adecuados.

El empresario resulta obligado, de acuerdo al artículo 17 LPRL, a adoptar todas las medidas que resulten precisas con el fin de que los equipos de trabajo sean adecuados para el trabajo que deba realizarse. Así, los **equipos de trabajo** deben estar adaptados para que garanticen la seguridad y la salud de los trabajadores al utilizarlos.

En el caso de que un equipo de trabajo o máquina presente un riesgo específico para los trabajadores, el empresario debe reservar la utilización de ese equipo a los encargados de dicha utilización, garantizando que los trabajos de reparación, transformación, mantenimiento o conservación de dichos equipos sean realizados por los trabajadores específicamente capacitados para ello.

Junto a esta obligación en referencia a las máquinas y demás equipos de trabajo, el empresario debe 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.

3.4.9.- Actuación en los casos de emergencia y de riesgo grave e inminente.

El artículo 20 LPRL establece que el empresario, de acuerdo al tamaño y actividad de la empresa, así como la posible presencia de personas ajenas a la misma, deberá analizar las posibles **situaciones de emergencia**. En atención a dicho análisis, es obligación del empresario establecer todas las medidas que resulten necesarias en relación con primeros auxilios, lucha contra incendios y evacuación de los trabajadores. El empresario debe designar personal encargado de poner en práctica estas medidas, debiendo comprobar el correcto funcionamiento de las mismas. Dicho personal deberá poseer la formación necesaria, ser suficiente en número y disponer del material adecuado. Además, y para el buen fin de dichas medidas, el empresario deberá concertar

si fuera preciso 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.

El artículo 21 LPRL establece las obligaciones empresariales en el caso de que los trabajadores se encuentren ante una situación de **riesgo grave e inminente**. En este supuesto, el empresario debe 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. Si el riesgo fuera además inevitable, el empresario dará las instrucciones necesarias para que los trabajadores puedan interrumpir su actividad y, si fuera necesario, abandonar de inmediato el lugar de trabajo. A la obligación empresarial de paralizar la actividad le corresponde el correlativo derecho del trabajador 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. Es ésta una manifestación del legítimo derecho de resistencia del trabajador, que consiste en la oposición del mismo frente a todas aquellas órdenes o instrucciones del empresario que puedan resultar peligrosas para su salud o para su integridad física.

3.4.10.- Obligación de prevención cualificada.

La normativa de prevención establece una obligación de prevención reforzada para aquellas empresas que empleen a determinados **trabajadores** especialmente **sensibles** a determinados riesgos, en relación con la **maternidad** y en relación al trabajo de **menores** (artículos 25, 26 y 27 LPRL respectivamente).

El empresario tiene la obligación de garantizar una especial protección a aquellos trabajadores sensibles a determinados riesgos como consecuencia de sus propias características personales o estado biológico conocidos, incluso aquellos que tengan reconocida una discapacidad física, psíquica o sensorial. Con esa finalidad, el empresario debe efectuar una evaluación de riesgos específica, adoptando las medidas preventivas necesarias y determinando en que puestos de trabajo pueden ocuparse dichos trabajadores sin que ello suponga un peligro para ellos mismos o para cualquier otra persona.

Por otra parte, el empresario debe realizar una evaluación especial de todos los factores de riesgo que pueden incidir en la función de procreación y especialmente la exposición a agentes químicos, físicos o biológicos de modo que no afecten negativamente en lo que se refiere a la fertilidad y a la descendencia.

3.4.11.- Obligaciones de los trabajadores.

Pese a que, como se ha señalado, las principales obligaciones en materia preventiva recaen en el empresario, también el ordenamiento jurídico establece una serie de deberes en prevención de riesgos laborales que deben ser cumplidos por los trabajadores. El artículo 5 del Estatuto de los Trabajadores se refiere a la “*obligación de los trabajadores de observar las medidas de seguridad e higiene*” en el trabajo. Esta obligación es desarrollada por el artículo 29 LPRL.

Como **principio general**, el referido artículo 29 determina que es obligación de 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, y todo ello de acuerdo con su formación y las instrucciones del empresario.

Este principio general se concreta, entre otras, en las siguientes **obligaciones**:

- Usar adecuadamente, de acuerdo con su naturaleza y los riesgos previsibles, las máquinas, aparatos, herramientas, sustancias peligrosas, equipos de transporte y cualquier otro medio con los que desarrolle su actividad.
- Utilizar correctamente los medios y equipos de protección facilitados por el empresario, de acuerdo con las instrucciones recibidas de éste.
- No poner fuera de funcionamiento y utilizar correctamente los dispositivos de seguridad existentes.
- Informar a su superior jerárquico directo y a los trabajadores designados para realizar actividades de prevención o, en su caso, al servicio de prevención, acerca de cualquier situación que entrañe un riesgo para la seguridad y la salud de los trabajadores.

- 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.
- 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.

3.4.12.- Consecuencias del incumplimiento de las obligaciones en materia de prevención de riesgos laborales.

El incumplimiento de la normativa en materia de prevención de riesgos laborales trae como consecuencia la responsabilidad del empresario. El empresario es el sujeto responsable en materia de seguridad e higiene en el trabajo porque es él, el que tiene el poder de dirección de la empresa, y en cuanto a creador de ésta, es él quien genera la potencial situación de riesgo con las actividades que realiza. Esta responsabilidad del empresario tiene su fundamento normativo, como ya se ha señalado, en el artículo 14 de la LPRL, y en el artículo 4.2 y 19 del Estatuto de los Trabajadores.

Del incumplimiento de las obligaciones en materia preventiva, se puede derivar para el empresario **responsabilidad civil, penal, administrativa y laboral**. También en el caso de que el trabajador incumpla sus obligaciones preventivas se le pueden derivar responsabilidades de diferentes tipos.

- La **responsabilidad administrativa** consiste principalmente en la imposición de una sanción al empresario por parte de la Inspección de Trabajo, o autoridad laboral competente, en las visitas a los centros de trabajo en los supuestos en que observen incumplimientos en materia de seguridad y salud en el trabajo. La LISOS, establece en los artículos 11 a 13 las infracciones leves, graves y muy graves en materia de prevención, pudiendo llegar hasta un importe de **819.780 euros** e ir acompañadas de la suspensión o del cierre de la actividad. Las empresas principales responderán solidariamente de las infracciones cometidas en su centro de trabajo por las empresas contratistas o subcontratistas (artículo 42 LISOS en relación con el artículo 24.3 LPRL).

Además, en el caso de que la infracción sea muy grave, se hará pública la sanción impuesta, conforme dispone el Real Decreto 597/2007. Junto a este

efecto, la infracción muy grave en materia de prevención de riesgos implica la limitación de contratar con la Administración Pública conforme dispone la Ley 2/2000, de Contratos de las Administraciones Públicas (art. 20).

Otro tipo de responsabilidad administrativa consiste en aquella que se deriva del incumplimiento de un requerimiento de la Inspección de Trabajo de paralizar la actividad por riesgo grave e inminente. En estos supuestos, si el empresario hace caso omiso al requerimiento de la autoridad laboral y acaece un accidente, el trabajador se considera a todos los efectos como no dado de alta en la seguridad social, debiendo responder el empresario de todas las prestaciones que se deriven a favor del accidentado o de sus derechohabientes.

- El **recargo de prestaciones** por ausencia de medidas de seguridad, establecido en el artículo 123 de la Ley General de la Seguridad Social, consiste en incrementar todas las prestaciones económicas derivadas de accidente de trabajo o enfermedad profesional ocurridos en concurrencia con incumplimientos de la empresa de la normativa preventiva, de un 30% a un 50%, recayendo el pago del recargo sobre el empresario infractor. Esta responsabilidad empresarial no es asegurable y es compatible con cualquier otro tipo de responsabilidad, incluso la penal.
- Al empresario también se le puede exigir indemnizar en base a su **responsabilidad civil**. Según el artículo 1902 del Código Civil, *“el que por acción u omisión cause daño a otro interviniendo culpa o negligencia, está obligado a reparar el daño causado”*. El artículo 1903 de la misma norma dispone que esta obligación se exige no sólo por los actos y omisiones propios, sino por los de aquellas personas de quienes se deba responder. Dispone el precepto que *“La obligación que impone el artículo anterior es exigible, no sólo por los actos u omisiones propios, sino por los de aquellas personas de quienes se debe responder...Lo son igualmente los dueños o directores de un establecimiento o empresa respecto de los perjuicios causados por sus dependientes en el servicio de los ramos en que los tuvieron empleados, o con ocasión de sus funciones”*. Por tanto, el empresario también responde civilmente de los daños causados a terceros por sus operarios. Frente a la responsabilidad administrativa, que es única y exclusivamente imputable al empresario, en el caso de la responsabilidad civil, la misma es exigible frente a cualquier sujeto,

persona o entidad de cuya acción u omisión se derive un daño. De este modo, podrán ser responsables civilmente, no sólo el empresario propiamente dicho, sino, en su caso, el gerente, directivo, técnico, fabricante o arrendador de maquinaria, etc.

- La **responsabilidad penal** recae, de acuerdo al artículo 316 del Código Penal, en todos aquellos que infringiendo normas de prevención de riesgos laborales y estando obligados legalmente a ello no faciliten los medios necesarios para que los trabajadores desempeñen su actividad en condiciones de seguridad e higiene, poniendo en peligro grave su salud, vida o integridad física. En este caso, se establecen penas de prisión de 6 meses a 3 años y multa de 6 a 12 meses. De este modo, aunque el sujeto responsable será en la mayor parte de las ocasiones el empresario, también es posible que esta responsabilidad se extienda a los trabajadores, siempre que éstos tengan atribuida alguna función que implique una responsabilidad en materia preventiva en el seno de la organización productiva. En el caso de que este delito lo cometiera una empresa, responderán de ello los administradores o los encargados del servicio, así como quienes "*conociéndolos y pudiendo remediarlo, no hubieran adoptado medidas para ello*". Junto a este tipo específico, en materia de prevención pueden resultar aplicables otros tipos de carácter genérico como el delito de homicidio o el de lesiones. Es importante destacar que el delito plasmado en el artículo 316 es un delito de riesgo, por lo que no resulta necesario para que opere la consecución de un resultado o accidente. Simplemente el hecho de poner en riesgo grave la salud y seguridad de los operarios, concurriendo incumplimiento de normativa preventiva, es causa suficiente para que opere el tipo delictivo regulado en el artículo 316 del Código Penal.
- Respecto **al incumplimiento por los trabajadores** de las obligaciones preventivas recogidas en el artículo 29 LPRL, el mismo tendrá la consideración de incumplimiento laboral a los efectos previstos en el artículo 58 del Estatuto de los Trabajadores, y, por tanto, el empresario en el ejercicio de su poder de dirección podrá sancionar a los trabajadores infractores de acuerdo a la graduación de las infracciones y sanciones que resulte aplicable legal o convencionalmente. No procede, por el contrario, sanción administrativa alguna frente a los incumplimientos preventivos de los trabajadores.

RECUERDA

- ✓ El trabajo en sí mismo no es dañino, pero si que puede serlo la forma, manera y circunstancias en que se realiza.
- ✓ Se entiende por salud el estado de bienestar físico, mental y social completo, y no meramente la ausencia de daño o enfermedad.
- ✓ Riesgo laboral es la posibilidad de que un trabajador sufra un determinado daño derivado del trabajo
- ✓ Factor de riesgo es todo objeto, sustancia, forma de energía o característica de la organización del trabajo que pueda contribuir a un accidente de trabajo, agravar las consecuencias del mismo o producir enfermedades profesionales.
- ✓ Se considera accidente de trabajo a toda lesión corporal que el trabajador sufra con ocasión o por consecuencia del trabajo que ejecute por cuenta ajena.
- ✓ Enfermedad profesional es la contraída a consecuencia del trabajo ejecutado por cuenta ajena, en las actividades que se especifiquen legalmente.
- ✓ Todos los trabajadores tienen el derecho irrenunciable a una protección eficaz en el desempeño de su trabajo. Este derecho, establecido en el artículo 14 LPRL y en el artículo 4.2 d) del Estatuto de los Trabajadores, se concreta a lo largo del articulado de la LPRL.
- ✓ Es obligación del empresario implantar un sistema de organización de la prevención y confeccionar un plan de prevención. Además, debe evaluar los riesgos y planificar la acción preventiva.
- ✓ El empresario está obligado a dar a sus trabajadores una formación teórico-práctica, suficiente, adecuada, continua, específica y periódica en materia de prevención de riesgos laborales.
- ✓ La participación de los trabajadores constituye uno de los pilares fundamentales de la actividad preventiva. Este derecho comprende el de información y consulta, que se articula en las empresas mediante los delegados de prevención o los comités de seguridad y salud.
- ✓ La vigilancia de la salud es un derecho de todos los trabajadores, debiendo prestar éstos, como norma general, su consentimiento para poder efectuarles

reconocimientos médicos, que en todo caso respetarán el principio de confidencialidad.

- ✓ Pese a que las obligaciones más importantes en materia de prevención recaen sobre el empresario, los trabajadores también tienen un conjunto de obligaciones contempladas en el artículo 29 LPRL.
- ✓ Como complemento indispensable del conjunto de obligaciones empresariales en prevención, nuestro ordenamiento jurídico configura un amplio sistema de responsabilidades que se derivarán para el empresario que incumpla la normativa existente en la materia.

EJERCICIOS DE AUTOEVALUACIÓN

1.- Los conceptos básicos sobre los que se fundamenta la prevención de riesgos laborales son:

- a) Accidente de trabajo y enfermedad profesional.
- b) Factor de riesgo y riesgo laboral
- c) Trabajo y salud.

2.- ¿Qué norma desarrolla los derechos y obligaciones de los trabajadores en materia de prevención de riesgos laborales?:

- a) El Estatuto de los Trabajadores.
- b) La Ley 31/1995, de Prevención de Riesgos Laborales.
- c) La Constitución Española y el Estatuto de los Trabajadores.

3.- Al objeto, sustancia, forma de energía o características de la organización del trabajo que pueda contribuir a un accidente de trabajo o enfermedad profesional se le denomina:

- a) Riesgo laboral.
- b) Daños profesional.
- c) Factor de riesgo.

4.- La formación en prevención de riesgos laborales debe ser:

- a) Estrictamente teórica.
- b) Exclusivamente la que determine el Convenio Colectivo en cada sector.
- c) Tanto teórica como práctica.

5.- La rama de la prevención que trata de adecuar el puesto de trabajo a las características de cada persona se denomina:

- a) Psicosociología aplicada.
- b) Higiene industrial.
- c) Ergonomía.

6.- Indica cual de estas afirmaciones es falsa:

- a) Se entiende por riesgo laboral la posibilidad de que un trabajador sufra un determinado daño derivado del trabajo.
- b) Los reconocimientos médicos requieren, como norma general, del consentimiento del trabajador.
- c) Con el fin de evaluar la aptitud del trabajador para el puesto de trabajo que desempeña, el empresario puede acceder a todas las pruebas médicas que le son practicadas a sus trabajadores.

7.- En el caso que un trabajador incumpla sus obligaciones en materia de prevención de riesgos laborales:

- a) El empresario podrá sancionarlo laboralmente, llegando incluso a su despido.
- b) La inspección de trabajo le podrá levantar un acta de infracción.
- c) No se le podrá derivar responsabilidad de ningún tipo.

8.- Señala la afirmación correcta:

- a) Toda empresa tiene la obligación de establecer un sistema de gestión de la prevención.
- b) En materia de prevención de riesgos laborales, sólo procede la responsabilidad penal del empresario en el caso de que ocurra un accidente laboral
- c) Los reconocimientos médicos para los trabajadores son siempre voluntarios.

9.- Salud, en materia de prevención de riesgos laborales, equivale a:

- a) Inexistencia de accidentes de trabajo.
- b) Estado de bienestar físico, mental y social.
- c) La ausencia de enfermedad o daño.

10.- ¿A qué tipo de responsabilidad se hace referencia en el supuesto del levantamiento de un acta de infracción por parte de la Inspección de Trabajo?:

- a) Administrativa.
- b) Civil.
- c) Penal.

Soluciones

1- c)

2- b)

3- c)

4- c)

5- c)

6- c)

7- a)

8- a)

9- b)

10- a)