
La protección normativa de la seguridad y salud en el trabajo

La Ley de prevención de riesgos laborales

PID_00267068

Tiempo mínimo de dedicación recomendado: 6 horas



Primera edición: septiembre 2019
© Mar Sabadell i Bosch
Todos los derechos reservados
© de esta edición, FUOC, 2019
Av. Tibidabo, 39-43, 08035 Barcelona
Realización editorial: FUOC

Ninguna parte de esta publicación, incluido el diseño general y la cubierta, puede ser copiada, reproducida, almacenada o transmitida de ninguna forma, ni por ningún medio, sea este eléctrico, químico, mecánico, óptico, grabación, fotocopia, o cualquier otro, sin la previa autorización escrita de los titulares de los derechos.

Índice

Introducción.....	5
Objetivos.....	7
1. El marco normativo internacional. El impulso de la mejora de las condiciones de trabajo por la OIT.....	9
1.1. Convenios y recomendaciones	9
1.2. Actuaciones recientes de la OIT	11
2. La protección de la seguridad y salud en la Unión Europea...	13
2.1. La política social y la normativa comunitaria en materia de seguridad y salud	13
2.2. El derecho originario y el Acta Única Europea	14
2.3. La Directiva marco (89/391/CEE). Principios básicos	15
2.4. Directivas específicas de desarrollo	17
2.5. La actuación de organismos europeos en materia de SST	19
2.5.1. Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo	19
2.5.2. Fundación Europea para la Mejora de las Condiciones de Vida y de Trabajo	20
2.5.3. Comité Consultivo para la Seguridad y la Salud en el Trabajo	20
3. La protección de la seguridad y salud en el trabajo en el ordenamiento jurídico español.....	22
3.1. El marco constitucional	22
3.2. Otras normas del ordenamiento jurídico en materia de prevención de riesgos laborales	23
3.2.1. Normas del ámbito laboral y de Seguridad Social	24
3.2.2. Normas no específicamente laborales	25
4. El deber de garantizar la seguridad y salud en el trabajo: la LPRL.....	27
4.1. Contextualización de la LPRL	28
4.2. El objeto y la estructura de la LPRL	30
4.3. Ámbito de aplicación	32
4.4. La Ley 54/2003, de reforma del marco normativo de la prevención de riesgos laborales	33
4.5. La configuración del deber general de prevención del empresario	35
4.5.1. El deber empresarial de protección	36

4.5.2. Las obligaciones específicas	38
4.5.3. El derecho del trabajador a una protección eficaz	39
4.6. Los principios de la acción preventiva	40
5. La evaluación de riesgos y la planificación preventiva.....	44
6. El deber de información a los trabajadores.....	50
7. La formación de los trabajadores en materia preventiva.....	53
7.1. La formación desde el punto de vista cualitativo	53
7.2. La formación desde el punto de vista cuantitativo	54
8. La obligación de consulta y de permitir la participación de los trabajadores.....	56
9. La vigilancia de la salud.....	58
10. La obligación de adoptar medidas de emergencia y en caso de riesgo grave e inminente.....	62
10.1. Adoptar medidas de emergencia	62
10.2. Adoptar medidas en caso de riesgo grave e inminente	62
10.2.1. La paralización de actividades o interrupción del trabajo	64
10.2.2. El derecho del trabajador a abandonar el puesto de trabajo	65
11. Obligaciones accesorias de documentación.....	66
12. Las obligaciones del trabajador en materia de prevención de riesgos laborales.....	68
13. Las normas reglamentarias en materia de prevención de riesgos laborales en el ordenamiento jurídico español.....	71
Resumen.....	74
Bibliografía.....	77

Introducción

Este módulo nos acerca a la legislación protectora de los trabajadores en materia de seguridad y salud.

Con esta finalidad, veremos que las normas internacionales y comunitarias han jugado un papel destacado en la conformación de este marco regulador. La Organización Internacional del Trabajo (OIT) ha ocupado un papel clave en el origen de la normativa protectora de la seguridad y salud en el trabajo (SST) y han sido numerosos los convenios y las recomendaciones que ha ido elaborando desde su creación. Destacaremos el Convenio número 155, sobre seguridad y salud de los trabajadores y medio ambiente de trabajo, y el Convenio número 187, sobre el marco promocional para la seguridad y salud en el trabajo.

En el ámbito comunitario, veremos que la política europea de seguridad y salud ha ido evolucionando con el objeto de promover una estrecha colaboración entre los Estados en favor de la SST. Esta intervención tiene como objetivos prioritarios mejorar las condiciones de vida y trabajo de los trabajadores y evitar que la existencia de diferencias normativas nacionales pueda dar lugar a una competencia en detrimento de la SST. Como pieza clave en este proceso de armonización destaca la Directiva 89/391/CEE, conocida como Directiva marco, relativa a la aplicación de medidas dirigidas a promover la mejora de la seguridad y salud de los trabajadores en el trabajo.

Después de estudiar la legislación exterior, el módulo se ocupa del marco normativo interno, que se encuentra encuadrado por la norma constitucional de 1978 y por algunas disposiciones previstas en el Estatuto de los trabajadores.

La Constitución española (CE), que tiene un marcado carácter social, supuso una ruptura respecto al modelo de relaciones laborales de la etapa anterior, en la cual la intervención pública en la fijación de las condiciones de trabajo y de seguridad e higiene se consideraba, además de necesaria, un instrumento de política del Estado. Tras la promulgación de la CE se producen en nuestro ordenamiento cambios y nuevas regulaciones importantes con el fin de fundamentar el deber de seguridad en el ámbito de las relaciones privadas y también como un deber público.

En particular, en 1980, mediante el Estatuto de los trabajadores queda reconocida la deuda de seguridad que contrae el empresario con el trabajador como consecuencia del contrato de trabajo. Posteriormente, en 1995, se aprueba la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de riesgos laborales (LPRL), que ha permitido trasponer al derecho interno español la Directiva marco europea. Esta norma constituye un avance decisivo y ha llevado a nuestro siste-

ma legal a transitar de un modelo básicamente reparador, a otro modelo de seguridad e higiene eminentemente preventivo, cuyo objetivo es promover la seguridad y la salud de los trabajadores en el trabajo. La prevención se configura al mismo tiempo como una obligación contractual para la empresa y como un deber para los poderes públicos.

El cuerpo central de este módulo se detiene en el análisis concreto de la deuda de seguridad del empresario. El deber empresarial de protección tiene un contenido amplio y genérico que abarca todos los aspectos relacionados con el trabajo y se realiza a través de la aplicación de las medidas y del desarrollo de las actividades que sean necesarias para evitar o disminuir los riesgos que puedan afectar a la salud y a la integridad psicofísica de los trabajadores. Como novedad, esta obligación general de seguridad alcanza no solo al trabajo prestado por cuenta ajena en las empresas, sino también en las administraciones públicas.

En su articulado, la LPRL reconoce el derecho de los trabajadores a una protección de la salud en el ámbito laboral y, a partir de aquí, establece, de manera sistemática y coherente, las obligaciones que han de garantizar el ejercicio de este derecho. Corresponde al empresario, en primer lugar, evitar los riesgos. Si existen riesgos que no pueden evitarse, el empresario deberá evaluarlos. La evaluación le permitirá indagar la raíz del riesgo y tendrá que buscar un conocimiento lo más completo posible para permitir poner los medios necesarios –materiales y personales– para evitarlos o amortiguar sus efectos.

La obligación de SST debe cumplirse mediante la integración de la actividad preventiva en la empresa. La prevención se tiene que integrar en el sistema general de gestión de la empresa mediante la implantación y aplicación de un plan de prevención. Dicho plan debe incluir la estructura organizativa, las responsabilidades, las funciones, las prácticas, los procedimientos, los procesos y los recursos necesarios para llevar a cabo la acción preventiva en los términos que se establezcan por norma.

Para terminar, veremos que la LPRL establece los principios de la gestión de la prevención en el campo de la seguridad, la higiene y la salud laboral, remitiendo a reglamentos de desarrollo y disposiciones técnicas para regular, en términos concretos, las condiciones de seguridad y salud. Por ello, el módulo concluye señalando que, junto a la LPRL, existen una gran variedad de normas reglamentarias cuyo estudio detallado corresponderá a otro módulo.

Objetivos

Después del estudio de este módulo, el estudiante debe ser capaz de:

1. Entender el marco normativo internacional, europeo y nacional en el que se desarrolla la prevención de riesgos laborales.
2. Conocer el papel de la Organización Internacional del Trabajo en la configuración del marco normativo en materia de seguridad y salud en el trabajo.
3. Contextualizar la Ley de prevención de riesgos laborales en referencia a la Directiva marco europea en la materia.
4. Comprender los fundamentos legales de la acción preventiva en el trabajo, de acuerdo con la Ley de prevención de riesgos laborales.
5. Asimilar cómo se configura el deber general de prevención del empresario.
6. Conocer los principios que deben orientar la acción preventiva en la empresa.
7. Identificar las diferentes obligaciones empresariales en las que se concreta el deber de seguridad empresarial.
8. Profundizar en la configuración de las medidas legales que hay que adoptar para la protección de la seguridad y la salud de los trabajadores.
9. Entender el alcance del derecho del trabajador a una protección eficaz de su seguridad y salud en el trabajo.

1. El marco normativo internacional. El impulso de la mejora de las condiciones de trabajo por la OIT

Las iniciativas normativas internacionales en materia de seguridad y salud en el trabajo (SST) han jugado un papel destacado en la construcción de nuestro marco normativo y la Organización Internacional del Trabajo (OIT) ha ocupado un lugar destacado en su impulso. La OIT nace tras la Primera Guerra Mundial, con la firma el Tratado de Versalles: existe la convicción de que la paz universal y permanente solo se puede conseguir si existe justicia social.

En 1919 tiene lugar en Washington la Primera Conferencia Internacional del Trabajo, en la que adoptan seis convenios internacionales relacionados con el mundo laboral. Estos primeros convenios de la OIT contribuyen de manera clara a que los países tomen conciencia de la importancia de un adecuado tratamiento legislativo de la seguridad y salud laboral y se preocupen de fomentar programas que permitan proteger adecuadamente la vida y la salud de los trabajadores en todas las ocupaciones. Se pone especial énfasis en la tutela de colectivos vulnerables y en la desocupación, en el tiempo de trabajo en la industria, en la edad mínima para el trabajo y en el trabajo nocturno de menores y mujeres, así como en la protección de la maternidad.

Desde su aparición, la preocupación de la OIT por la mejora de la SST no ha cesado, por lo que se han dictado numerosos convenios y recomendaciones.

1.1. Convenios y recomendaciones

Entre los innumerables **convenios** de la OIT en materia preventiva, tiene especial relevancia el **Convenio número 155**, de 22 de junio de 1981, sobre seguridad y salud de los trabajadores y medio ambiente de trabajo, que tiene aprobado un Protocolo de revisión de 2002. Este convenio fue ratificado por España el 26 de julio de 1985, si bien el Protocolo se encuentra pendiente de ratificación. El Convenio es importante por su carácter general y su amplio ámbito de aplicación, y ha servido de norma inspiradora a nuestra actual LPRL. Destaca, además, por diferenciar las dos dimensiones esenciales de la seguridad y salud laboral: la **política pública** y la **acción empresarial**. En la dimensión pública, el artículo 4 del Convenio obliga a poner en práctica, y reexaminar periódicamente, una política nacional coherente en materia de seguridad y salud de los trabajadores que tenga por objeto prevenir los accidentes y reducir las causas de riesgo laboral inherentes al medio ambiente laboral. En la dimensión empresarial, establece que, en la medida en que sea razonable y factible, debe exigirse a los empresarios que garanticen que los lugares de trabajo, la maquinaria, el equipo y las operaciones y los procesos que están bajo su

Convenio y recomendación

El **convenio** establece los principios básicos de una materia y, una vez ratificado por un Estado, tiene eficacia aplicativa directa en él.

La **recomendación** proporciona directrices más detalladas, en desarrollo de un convenio existente, y puede también servir como propuesta para un futuro convenio.

control sean seguros y no entrañen riesgo alguno para la seguridad o salud de los trabajadores, mencionando la necesaria cooperación en la materia que se tiene que dar entre empresarios que concurran en un mismo lugar de trabajo.

Junto a este convenio, que establece un marco general de aplicación, son relevantes y han sido ratificados por España otra serie de convenios que contienen una protección para ciertas ramas de actividad o que regulan una protección contra ciertos riesgos particulares. Entre ellos, los siguientes:

- Convenio número 13, de 19 de noviembre de 1921, relativo al empleo de la cerusa en la pintura (instrumento de ratificación de 17 de mayo de 1924, *Gaceta* de 20 de mayo de 1924).
- Convenio número 73, de 29 de junio de 1946, sobre el examen médico de la gente del mar (instrumento de ratificación de 24 de mayo de 1971, BOE 20/05/1973).
- Convenio número 115, de 22 de junio de 1960, relativo a la protección de los trabajadores contra las radiaciones ionizantes (instrumento de ratificación de 28 de junio de 1962, BOE 5/06/1967).
- Convenio número 119, de 25 de junio de 1963, sobre la protección de la maquinaria (instrumento de ratificación de 26 de noviembre de 1971, BOE 30/11/1972).
- Convenio número 120, de 8 de julio de 1964, relativo a la higiene en el comercio y en las oficinas (instrumento de ratificación de 18 de mayo de 1970, BOE 30/09/1971).
- Convenio número 127, de 28 de junio de 1967, relativo al peso máximo de la carga transportada por un trabajador (instrumento de ratificación de 6 de marzo de 1969, BOE 15/10/1970).
- Convenio número 134, de 30 de octubre de 1970, relativo a la prevención de los accidentes de trabajo de la gente del mar (instrumento de ratificación de 26 de noviembre de 1971, BOE 21/02/1973).
- Convenio número 136, de 23 de junio de 1971, relativo a la protección contra los riesgos de intoxicación por el benceno (instrumento de ratificación de 31 de marzo de 1973, BOE 5/02/1975).
- Convenio número 148, de 20 de junio de 1977, sobre protección del medio ambiente de trabajo (contaminación del aire, el ruido y las vibraciones) (instrumento de ratificación de 24 de noviembre de 1980, BOE 30/12/1981).

Además de los convenios, la OIT ha confeccionado numerosas **recomendaciones** en materia de seguridad y salud laboral, que, si bien no son vinculantes para los Estados que las ratifican, sí son un complemento importante de los convenios. Entre otras:

- Recomendación OIT número 4 (1919), sobre el saturnismo (mujeres y niños).
- Recomendación OIT número 31 (1929), sobre la prevención de los accidentes de trabajo.
- Recomendación OIT número 114 (1967), sobre la protección contra radiaciones.
- Recomendación OIT número 118 (1968), sobre protección de maquinaria.
- Recomendación OIT número 144 (1971), sobre benceno.
- Recomendación OIT número 147 (1974), sobre el cáncer profesional.
- Recomendación OIT número 164 (1984), sobre salud y seguridad y medio ambiente en el trabajo.

1.2. Actuaciones recientes de la OIT

La tendencia reciente en la política de la OIT se encamina hacia un enfoque integral de la materia preventiva. Concretamente, en 2003 se adopta una Estrategia global de seguridad y salud en el trabajo, en el marco de la 91.^a Conferencia Internacional de Trabajo. El documento reflexiona sobre las necesidades en la materia y apunta unas líneas de actuación prioritarias:

- Actualizar la normativa existente en la materia, haciéndola más flexible y con un mayor grado de coherencia.
- Promover las tareas de información y formación en el campo de la seguridad y salud en el trabajo.
- Establecer a nivel nacional un control eficaz sobre la aplicación de la normativa preventiva.
- Reducir la siniestralidad laboral.

Fruto de esta preocupación, se aprobó el Convenio número 187, de 15 de junio de 2006, sobre el marco promocional para la seguridad y salud en el trabajo, al que acompañaba la recomendación número 197 de la misma fecha.

A diferencia del Convenio número 155, el Convenio número 187 tiene en el punto de mira la política pública nacional como instrumento para la promoción de la prevención. En este sentido, invita a los Estados que lo ratifiquen a elaborar programas nacionales de SST que fomenten el desarrollo de una cultura preventiva, así como a aplicar dichos programas, a controlar su seguimiento y a revisarlos para su mejora.

La **cultura preventiva** significa el respeto, a todos los niveles, del derecho a un medio ambiente de trabajo seguro y saludable, y se instrumentaliza mediante un sistema de derechos, responsabilidades y deberes bien definidos, en el que

Nota

España ratificó el Convenio número 187 en mayo de 2009.

se concede la máxima prioridad al principio de prevención. La participación activa del Gobierno, los empleadores y los trabajadores en iniciativas destinadas a asegurar el medio ambiente de trabajo seguro y saludable es clave.

2. La protección de la seguridad y salud en la Unión Europea

Aunque los tratados constitutivos de la Comunidad Económica Europea incluyeron algunas previsiones en relación con las relaciones de trabajo, en un primer momento la política social comunitaria no formó parte de la acción directa de la Comunidad Europea. Por ello, la Unión Europea (UE) empezó a propugnar la mejora de las condiciones de vida y de trabajo de los trabajadores como instrumento para alcanzar los objetivos económicos comunitarios. Actualmente, una de las políticas más importantes de la UE es la política social, que incluye la política sobre seguridad y salud de los trabajadores en el lugar de trabajo y cuyo propósito es fijar unos niveles mínimos de protección que se apliquen de la misma manera a los trabajadores de todos los países miembros.

2.1. La política social y la normativa comunitaria en materia de seguridad y salud

La política social comunitaria se desarrolla desde 1978 por medio de programas de acción plurianuales que impulsan la consecución de objetivos concretos en la materia. Estos programas han desembocado en los últimos años en **estrategias comunitarias de salud y seguridad** que, si bien carecen de eficacia directa en los Estados miembros, constituyen el motor impulsor de la acción comunitaria en este ámbito.

Por su parte, la **normativa comunitaria**, integrada por directivas y reglamentos, ha servido de mecanismo de concienciación de la sociedad en general de la importancia de la materia preventiva laboral, así como de palanca para la acción legislativa de los Estados nacionales al objeto de acompasar la legislación interior con la política comunitaria en la materia.

Las **directivas** son dictadas con la finalidad de unificar las legislaciones de los Estados miembros, pero su aplicación no es inmediata. La trasposición al ordenamiento jurídico interno de un país, que puede realizarse en sus idénticos términos o adaptando su articulado a las peculiaridades nacionales, les otorga eficacia en el ámbito nacional.

Los objetivos de la normativa comunitaria en materia de SST se concentran en aumentar la protección de todos los trabajadores y procurar que no existan grandes diferencias entre los Estados integrantes de la UE. Sin embargo, hay que señalar que esta normativa no ha jugado siempre el mismo papel dentro del bloque de normativa internacional.

2.2. El derecho originario y el Acta Única Europea

El tratado fundacional de la Comunidad Económica Europea (Roma, 1957) atribuyó a la CEE la tarea de promover la colaboración entre los distintos Estados miembros en materia de protección de accidentes y enfermedades profesionales y de higiene industrial. Así, la normativa comunitaria sobre derechos y condiciones de trabajo fue, en un primer momento, inexistente dado que se trataba de una competencia exclusiva de los Estados miembros. Las primeras acciones sociales buscaron entonces una vía indirecta para el logro de objetivos de seguridad y salud por medio de la construcción económica del mercado común. En este contexto, se propuso una armonización técnica de reglamentación industrial y se dictaron normas que fijaron estándares de seguridad para productos y máquinas, al tiempo que se adoptaron mecanismos de certificación y marcado CE como garantía para su libre circulación en la Comunidad. Pero la exigencia de unanimidad para la aprobación de medidas comportaba una acción muy parca en la materia. Por ello, el objetivo de promoción de la mejora de las condiciones de vida y de trabajo tuvo un carácter meramente programático y no hizo surgir ni deberes para los Estados miembros ni derechos para los ciudadanos.

En 1986 se produjo un impulso al objetivo de armonización europea en materia de seguridad y salud con la firma del **Acta Única Europea**. Esta reforma del tratado constitutivo reconoció a la CEE la competencia para armonizar las normativas nacionales de salud, seguridad, protección del medio ambiente y protección del consumidor, con el fin de posibilitar el funcionamiento adecuado del mercado interior. Se impuso al Consejo la obligación de adoptar disposiciones mínimas para su aplicación progresiva, teniendo en cuenta las condiciones y la regulación técnicas existentes en cada uno de los Estados miembros. El instrumento normativo fue la directiva, de manera que en esta materia, se sustituyó el principio de unanimidad por la aprobación de medidas mediante mayoría cualificada. Además, para conformar la normativa con incidencia laboral, se apostó por el diálogo social y la participación de empresarios y trabajadores.

A partir de entonces, ha habido una proliferación de normas de mínimos en materia de seguridad y salud laboral. Coincidiendo con el desarrollo del tercer programa de acción (1988), la Comunidad desarrolló una actuación más general con un claro propósito armonizador y se adoptó la **Directiva 89/391/CEE**, de 12 de junio. Más que una norma técnica, como las anteriores, se configuró como una norma jurídica de aplicación generalizada a todos los sectores de actividad y a todas las empresas, con independencia del tamaño, aunque se incluyeron pequeñas excepciones. La especial trascendencia de esta directiva, con un enfoque preventivo integrado y orientado a la mejora constante de las condiciones de salud y seguridad laboral, condujo a identificarla como Directiva marco.

2.3. La Directiva marco (89/391/CEE). Principios básicos

La Directiva 89/391/CEE, de 12 de junio, relativa a la aplicación de medidas para promover la mejora de la seguridad y la salud de los trabajadores, reconoce la necesidad de garantizar la seguridad y la salud de los trabajadores y la obligación empresarial de adoptar las medidas necesarias para su protección efectiva. En otras palabras, la Directiva marco establece para el **empresario una obligación general de poner a disposición de los trabajadores lugares de trabajo seguros**, debiendo velar para que la prestación de trabajo se desenvuelva en condiciones saludables y seguras.

Lectura básica:

Directiva marco. Artículo 5.1

«El empresario deberá garantizar la seguridad y la salud de los trabajadores en todos los aspectos relacionados con el trabajo».

Directiva marco. Artículo 6.1.

«En el marco de sus responsabilidades, el empresario adoptará las medidas necesarias para la protección de la seguridad y de la salud de los trabajadores, incluidas las actividades de prevención de los riesgos profesionales, de información y de formación, así como la constitución de una organización y de medios necesarios. El empresario deberá velar para que se adapten estas medidas a fin de tener en cuenta el cambio de las circunstancias y tender a la mejora de las situaciones existentes».

La regulación de la obligación general de seguridad del empresario constituye tanto cualitativa como cuantitativamente el aspecto más importante de la Directiva marco. La norma centra la atención en la prevención y destaca la consagración del **principio de evaluación de riesgos**, del que define sus principales elementos:

- identificación del riesgo
- eliminación del riesgo en origen
- participación de los trabajadores
- reevaluación periódica
- documentación

También se regula la organización y el funcionamiento de los servicios de prevención y se pone de manifiesto la importancia de integrar la gestión de la SST en los procesos generales de gestión empresarial. El empresario tiene la obligación general de desplegar una estrategia de seguridad y salud de manera planificada, incluyendo todos los aspectos de su organización productiva. Como novedad, la Directiva marco establece el concepto de entorno de trabajo de conformidad con lo dispuesto en el Convenio número 155, teniendo en cuenta la seguridad técnica y la prevención general de enfermedades.

La aplicación por parte del empresario de las medidas destinadas a proteger la seguridad y la salud se llevará a cabo en todos los sectores de actividad, públicos y privados. Es decir, la norma consagra un mismo nivel de protección

a favor de todos los trabajadores, a excepción únicamente de los trabajadores domésticos y de determinadas actividades específicas de la función pública en las que el riesgo es inherente al trabajo a desempeñar, como, por ejemplo, los servicios de protección civil, la policía o las fuerzas armadas.

La Directiva marco complementa la configuración de la obligación de protección de la seguridad y de la salud con unos principios generales que orientan la actividad preventiva del empresario y marcan las líneas generales de su acción. Introduce el principio de adaptación del trabajo a la persona y parte de la idea de que la seguridad no es un elemento aislado, sino que afecta a todas las fases de la actividad productiva.

La inclusión de estos principios generales constituye un elemento normativo innovador, que permite ir configurando el contenido de la obligación de seguridad y salud, que la Directiva marco ha recogido de manera amplia. En este sentido, la obligación empresarial implica adoptar las medidas de protección necesarias para facilitar unas condiciones seguras y saludables en todos los aspectos relacionados con el trabajo, y exige también ocuparse de que estas medidas se adapten a las circunstancias cambiantes del trabajo.

Como último aspecto fundamental de la Directiva marco, debemos mencionar la caracterización de la responsabilidad empresarial en materia de seguridad y salud. La norma ha imputado al empleador una **obligación de actividad diligente** y, en consonancia, autoriza a los ordenamientos nacionales a regular un deber de prevención de carácter no absoluto; es la falta de diligencia del empresario en el cumplimiento de ese deber la que permite exigir su responsabilidad en la materia. Así, prevé que las normativas nacionales solo podrán excluir o disminuir la responsabilidad de los empresarios por hechos derivados «de circunstancias que les sean ajenas, anormales e imprevistas o de acontecimientos excepcionales, cuyas consecuencias no hubieran podido ser evitadas, a pesar de toda la diligencia desplegada».

Lectura básica:

Directiva marco. Artículo 5.4

«La presente Directiva no obstaculizará la facultad de los Estados miembros para establecer la exclusión o la disminución de la responsabilidad de los empresarios por hechos derivados de circunstancias que les sean ajenas, anormales e imprevistas o de acontecimientos excepcionales, cuyas consecuencias no hubieren podido ser evitadas a pesar de toda la diligencia desplegada. No se exigirá a los Estados miembros el ejercicio de la facultad mencionada en el párrafo primero».

En síntesis, además de definir conceptos básicos en la materia, la Directiva fija las obligaciones y responsabilidades de los empresarios, de los trabajadores y de las demás personas relacionadas con el lugar de trabajo.

2.4. Directivas específicas de desarrollo

La publicación de la Directiva 89/391 ha supuesto un importante paso adelante en materia de prevención y, a partir de ese momento, se observa un cambio radical en el espíritu y en la finalidad de las normas comunitarias en la materia. Precisamente, en virtud de las previsiones del artículo 16, han sido dictadas numerosas **directivas específicas** de contenido preventivo, partiendo de los principios básicos fijados en la Directiva marco.

Lectura básica:

Directiva marco. Artículo 16

«Directivas específicas - Modificaciones - Alcance general de la presente Directiva

1. A propuesta de la Comisión basada en el artículo 118 A del Tratado, el Consejo adoptará directivas específicas relativas, entre otras cosas, a los ámbitos que se mencionan en el Anexo.
2. La presente Directiva y, sin perjuicio del procedimiento mencionado en el artículo 17 en lo referente a las adaptaciones técnicas, las directivas específicas podrán ser modificadas de conformidad con el procedimiento previsto en el artículo 118 A del Tratado.
3. Las disposiciones de la presente Directiva se aplicarán plenamente al conjunto de los ámbitos cubiertos por las directivas específicas, sin perjuicio de las disposiciones más rigurosas y/o específicas contenidas en dichas directivas específicas».

A continuación, incluimos una relación de las principales directivas específicas aprobadas, presentadas por temáticas. Se podrá observar el intenso desarrollo legislativo, que incluso ha sido calificado como abrumador, lo que sin duda dificulta su aplicación real. Al respecto, la acción estratégica europea de 2007 puso el empeño en lograr la efectiva aplicación de las normas vigentes, más que en seguir legislando, y ya apuntó a la necesidad de simplificar y adaptar el marco jurídico a los cambios en el ámbito laboral. El actual marco estratégico de la UE en materia de seguridad y salud (2014-2020) sigue priorizando el reto de mejorar la aplicación de las normas vigentes en materia de salud y seguridad, e incide sobre todo en las microempresas y en las pequeñas empresas. Cabe señalar, por último, que las principales directivas han sido trasladadas a nuestro ordenamiento interno.

- **Disposiciones mínimas de seguridad y salud:**

- Lugares de trabajo: Directiva 89/654/CEE del Consejo, de 30 de noviembre de 1989.
- Utilización de equipos de trabajo: Directiva 89/655/CEE del Consejo, de 30 de noviembre de 1989, modificada por la Directiva 95/63/CE del Consejo, de 5 de diciembre de 1995.
- Utilización de equipos de protección individual: Directiva 89/656/CEE del Consejo, de 30 de noviembre de 1989.

- Señalización de seguridad y de salud en el trabajo: Directiva 92/58/CEE del Consejo, de 24 de julio de 1992.
- **Protección contra los riesgos relacionados con la exposición a agentes durante el trabajo:**
 - Manipulación de cargas que entrañen riesgos, en particular dorsolumbar: Directiva 90/269/CEE del Consejo, de 29 de mayo de 1990.
 - Trabajos con equipos que incluyen pantallas de visualización: Directiva 90/270/CEE del Consejo, de 29 de mayo de 1990.
 - Agentes cancerígenos: Directiva 90/394/CEE del Consejo, de 28 de junio de 1990. La Directiva 2004/37/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 29 de abril de 2004, aprueba el texto codificado.
 - Agentes biológicos: Directiva 2000/54/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 18 de septiembre de 2000.
 - Agentes químicos: Directiva 98/24/CE del Consejo, de 7 de abril de 1998. En aplicación, la Directiva 2000/39/CE de la Comisión, de 8 de junio de 2000, establece una primera lista de los valores límites de exposición y la Directiva 2006/15/CE de la Comisión, de 7 de febrero de 2006, una segunda lista de los valores límites de exposición.
 - Atmósferas explosivas: Directiva 1999/92/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 16 de diciembre de 1999.
 - Agentes físicos (vibraciones): Directiva 2002/44/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 25 de junio de 2002.
 - Agentes físicos (ruido): Directiva 2003/10/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 6 de febrero de 2003.
 - Agentes físicos (campos electromagnéticos): Directiva 2004/40/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 29 de abril de 2004.
 - Agentes físicos (radiaciones ópticas artificiales): Directiva 2006/25/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 5 de abril de 2006.
- **Mejora de la protección en sectores o actividades específicos:**
 - Obras de construcción: Directiva 92/57/CEE del Consejo, de 24 de julio de 1992.
 - Industrias extractivas: Directiva 92/91/CEE del Consejo, de 3 de noviembre de 1992 (por sondeos), y Directiva 92/104/CEE del Consejo, de 3 de diciembre de 1992 (a cielo abierto o subterráneas).

- Buques de pesca: Directiva 93/103/CEE del Consejo, de 23 de noviembre de 1992.
- **Refuerzo de la protección de algunos colectivos de trabajadores expuestos a riesgos específicos:**
 - Trabajadores con una relación laboral de duración determinada o de empresas de trabajo temporal. Directiva 91/383/CEE del Consejo, de 25 de junio de 1991, por la que se completan las medidas tendentes a promover la mejora de la seguridad y la salud en el trabajo de estos trabajadores.
 - Trabajadora embarazada, que haya dado a luz o en periodo de lactancia. Directiva 92/85/CEE del Consejo, de 19 de octubre de 1992, relativa a la aplicación de medidas para promover la mejora de la seguridad y la salud en el trabajo de esta trabajadora.
 - Jóvenes en el trabajo. Directiva 94/33/CE del Consejo, de 22 de junio de 1994, relativa a su protección.
- **Otras directivas:**
 - Información a los trabajadores: Directiva 91/533/CEE del Consejo, de 14 de octubre de 1991, relativa a la obligación del empresario de informar al trabajador sobre las condiciones aplicables al contrato de trabajo o a la relación laboral.
 - Seguridad general de productos¹: Directiva 92/59/CEE del Consejo, de 29 de junio de 1992.

Distintivo CE

La Unión Europea ha prestado una especial atención a la regulación de la seguridad del producto, con el fin de que todos los productos que se comercialicen en los países de la Unión sean seguros desde el momento de su puesta en el mercado.

⁽¹⁾Aunque la Directiva de seguridad en los productos tiene como objetivo la protección de los usuarios, en la medida en que hablemos de productos para uso industrial, los trabajadores, como usuarios, deberán estar protegidos frente a los riesgos que se puedan derivar de su utilización. La Directiva establece un procedimiento para que el fabricante –o quien comercialice el producto en la Unión– certifique el cumplimiento de los requisitos de seguridad e identifique el producto con la marca CE. Además, para poder circular y comercializarse libremente en toda la Unión Europea, se obliga a los fabricantes a acompañar los productos con información sobre seguridad.

2.5. La actuación de organismos europeos en materia de SST

Las instituciones europeas han ido ampliando su campo de actuación en materia de SST y su acción no se limita a la función normativa.

2.5.1. Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo

La Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo (EU-OSHA), con sede en Bilbao, se creó por el Reglamento 2602/94 del Consejo, de 18 de junio de 1994. Es una organización de creación de redes que colabora a todos los niveles con otras organizaciones nacionales, europeas y mundiales. Su objetivo

Página web

<https://osha.europa.eu/es>

es proporcionar a los organismos comunitarios, a los Estados miembros y a los medios interesados, toda la información técnica, científica y económica útil en el ámbito de la SST. Es decir, se ocupa de que los lugares de trabajo europeos sean más seguros, saludables y productivos en beneficio de las empresas, los empleados y las administraciones, así como de fomentar una cultura de la prevención de riesgos para mejorar las condiciones de trabajo en Europa.

Cada cinco años elabora un programa estratégico que prioriza sus líneas de trabajo. Para apoyar la puesta en marcha de la estrategia actual (2014-2020), la Agencia cuenta desde hace tres años con el Observatorio Europeo de Riesgos, destinado a detectar los riesgos nuevos y emergentes en el trabajo y anticiparse a ellos, con el fin de poner en marcha las medidas preventivas con la mayor rapidez y eficacia posibles.

2.5.2. Fundación Europea para la Mejora de las Condiciones de Vida y de Trabajo

La Fundación Europea para la Mejora de las Condiciones de Vida y de Trabajo (Eurofound), con sede en Dublín, se creó en 1975 en virtud del Reglamento (CEE) 1365/75, del Consejo, de 26 de mayo de 1975, para contribuir a la planificación y el diseño de mejores condiciones de vida y de trabajo en Europa.

Es una organización tripartita de la Unión Europea, cuyo cometido es ofrecer conocimientos para contribuir a la articulación de mejores políticas sociales y en materia de empleo y trabajo. Además, debe proporcionar información, asesoramiento y experiencia sobre condiciones de trabajo y trabajo sostenible, relaciones laborales, transformaciones en el mercado laboral, calidad de vida y servicios públicos a los actores clave en el campo de la política social de la UE, a partir de información comparativa, investigación y análisis. Para ello, evalúa y analiza la evolución de las condiciones de vida y de trabajo, emite dictámenes y asesora a los responsables y a los principales actores de la política social europea.

2.5.3. Comité Consultivo para la Seguridad y la Salud en el Trabajo

El Comité Consultivo permanente se creó por la Decisión 2003/218/CE, de 22 de julio de 2003, y vino a sustituir dos organismos anteriores:

- el Comité Consultivo para la Seguridad, la Higiene y la Protección de la Salud en el Trabajo
- el Órgano Permanente de Seguridad y Salubridad en las Minas de Hulla y Otras Industrias extractivas

Nota

El Reglamento 2602/94 fue modificado por los reglamentos 1643/95, 1654/2003 y 1112/2005.

Página web

<http://www.eurofound.europa.eu>

Nota

El Reglamento 1365/75 fue modificado por los reglamentos 196473/935, 1649/2003 y 1111/2005.

Página web

<http://ec.europa.eu>

Tiene por objeto:

- Asistir a la Comisión en la preparación, aplicación y evaluación de toda iniciativa relativa a la seguridad y la salud en el trabajo.
- Facilitar la cooperación entre las administraciones nacionales y las organizaciones sindicales y patronales sobre las medidas comunitarias, a fin de promover los intercambios de experiencias y el establecimiento de códigos de buenas prácticas.

3. La protección de la seguridad y salud en el trabajo en el ordenamiento jurídico español

3.1. El marco constitucional

La actual regulación en materia de prevención de riesgos laborales ha de situarse en el marco de la Constitución española de 1978. Al respecto, la exposición de motivos de la LPRL señala que por encima de las distintas leyes y reglamentos, la norma fundamental del ordenamiento jurídico español, es decir, la CE, constituye la norma delimitadora del marco normativo en materia preventiva. Y ello, sin perjuicio de que, a continuación, el artículo 1 omita su referencia al referirse a la normativa sobre prevención de riesgos laborales.

La CE ha permitido abrir una nueva etapa en la concepción de la seguridad y salud laboral, con una visión preventiva amplia, aunque su articulado utiliza una concepción más tradicional y mantiene la referencia a la seguridad e higiene en el trabajo.

Desde una perspectiva constitucional, la seguridad y salud laboral trasciende del ámbito operativo contractual, que básicamente obliga al empresario, y compromete al Estado en el desarrollo de cuantas acciones sean precisas para alcanzar un adecuado grado de protección de la salud de los trabajadores. Concretamente, el artículo 40.2 CE **impone a los poderes públicos la obligación de velar por la seguridad e higiene en el trabajo**. Ahora bien, este artículo 40.2 tiene carácter programático, por lo que requiere de un desarrollo normativo para apreciar producida su vulneración.

El artículo 40.2 CE, como principio rector de la política social y económica, es un principio informante de la legislación positiva, la práctica judicial y la actuación de los poderes públicos. Se encomienda a los poderes públicos velar por la seguridad e higiene en el trabajo y, en estos términos, llevar a cabo un conjunto de actuaciones dirigidas a la promoción de la mejora de las condiciones de trabajo y al aumento del nivel de protección de la salud y la seguridad de los trabajadores.

Por ello, esta obligación debe ponerse en relación con otros preceptos de la norma constitucional que, de manera directa o indirecta, inciden en materia de prevención de riesgos laborales.

Lectura

La exposición de motivos de la LPRL empieza señalando que:

«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».

Nota

La LPRL, en desarrollo del artículo 40.2 CE, impone fuertes obligaciones preventivas que limitan los derechos y poderes empresariales en aras a la protección de la seguridad y salud de los trabajadores.

En primer lugar, encontramos el artículo 15 CE, que reconoce a toda persona el derecho fundamental a la vida y a la integridad física y moral, y el artículo 43.1 CE, que consagra el derecho a la protección de la salud. Como señala el Tribunal Constitucional, «la celebración de un contrato de trabajo no implica, en modo alguno, la privación, para una de las partes, el trabajador, de los derechos que la Constitución le reconoce como ciudadano». Es decir, que los derechos a la vida, a la integridad física y moral y a la salud que corresponden a las personas son directamente ejercitables por la persona-trabajador. Aun cuando la tutela de la salud reconocida en estos artículos constitucionales tiene un valor programático y requiere de un desarrollo normativo para apreciar producida su vulneración, «no es preciso la lesión de la integridad física o moral del trabajador, sino que basta que se acredite un riesgo relevante de que la lesión pueda llegar a producirse». Es así como el artículo 15 CE ampara de manera autónoma el derecho fundamental a la integridad física y moral y como la tutela constitucional queda delimitada por el daño confirmado y el riesgo de causación del mismo, siempre que este esté justificado *ad casum*.

En segundo lugar, el artículo 43.2 CE otorga a los poderes políticos la obligación de organizar y tutelar la salud pública, por medio de medidas preventivas y de las prestaciones y servicios necesarios, y el artículo 45.1 CE reconoce el derecho a disfrutar de un medio ambiente adecuado para el desarrollo de la persona, así como el deber de conservarlo.

Por último, el legislador ha considerado la complejidad que concurre en la tutela del derecho a la vida, y en especial cuando la persona entra en contacto con una actividad productiva ajena, teniendo en cuenta el principio de libertad de empresa reconocido en el artículo 38 CE.

En definitiva, corresponde a los poderes públicos una función de tutela y promoción de la seguridad y salud en todas las esferas de la vida y, por tanto, también en el ámbito de las relaciones laborales. El deber público de velar por la seguridad y salud en el trabajo cumple la función interpretativa del ordenamiento, y los derechos y obligaciones de protección y prevención, que se derivan para el empresario de la legislación laboral, deben interpretarse a la luz del sistema constitucional.

3.2. Otras normas del ordenamiento jurídico en materia de prevención de riesgos laborales

En nuestro ordenamiento jurídico encontramos una multiplicidad de normas generales de diferente nivel y naturaleza que tienen repercusiones en el ámbito preventivo. Nos referimos a continuación a las normas laborales que contienen prescripciones en materia de seguridad y salud laboral, con una breve referencia a algunas normas extralaborales con impacto en la prevención.

Sentencias del TC

Consultad las sentencias del Tribunal Constitucional (STC) siguientes:

- STC 88/1985, de 19 de julio (recurso de amparo 788-1984).
- STC 62/2007, de 27 de marzo (recurso de amparo 1623-2002)
- STC 160/2007, de 2 julio (recurso de amparo 7142-2004).

3.2.1. Normas del ámbito laboral y de Seguridad Social

Estatuto de los trabajadores

Entre las distintas leyes laborales destaca, en primer lugar, el Estatuto de los trabajadores (ET), que actualmente queda recogido en el 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. La norma contiene prescripciones preventivas muy concretas y generales.

Desde su entrada en vigor en 1980, el ET reconoce que el trabajador, en la prestación de sus servicios, tiene derecho a una protección eficaz en materia de seguridad e higiene. Desde ese momento, la virtud del artículo 19.1 es su encuadre estatutario en el capítulo que regula el contenido del contrato. Con ello, la consagración del derecho individual a la seguridad e higiene del trabajador se enmarca en la relación laboral, como una obligación contractual.

Además, el ET recoge el derecho de los trabajadores a disfrutar de una política de seguridad e higiene adecuada y a su integridad física –letra d) del artículo 4.2–, y determina la obligación de los trabajadores de observar en su lugar de trabajo las medidas de seguridad e higiene adoptadas por el empresario (arts. 5 y 19.2).

Estas obligaciones y deberes han sido reflejados con un significado y finalidad parecida en la LPRL, si bien con una terminología diferente, dado que la seguridad e higiene se conoce en el ámbito comunitario como seguridad y salud en el trabajo.

Ley general de Seguridad Social

En segundo lugar, encontramos el Real decreto legislativo 1/1994, de 20 de junio, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley general de la Seguridad Social, que contiene la regulación del recargo de prestaciones de la Seguridad Social por incumplimiento de las medidas de seguridad (art. 123) y establece la obligación de practicar reconocimientos médicos en relación con las enfermedades profesionales (arts. 195 a 197).

Ley sobre empresas de trabajo temporal

La Ley 14/1994, de 1 de junio, por la que se regulan las empresas de trabajo temporal, efectúa un reparto de obligaciones (art. 12) y responsabilidades (art. 16) en materia preventiva entre la empresa de trabajo temporal y la empresa usuaria, y prohíbe la celebración de contratos de puesta a disposición para la realización de actividades y trabajos especialmente peligrosos para la seguridad y salud del trabajador (art. 8).

Ley de infracciones y sanciones en el orden social

Por último, en materia de responsabilidad administrativa por incumplimiento de la normativa de prevención de riesgos laborales, es esencial el 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 (LISOS).

Inicialmente, las cuestiones de orden sancionador administrativo se incluyeron en la LPRL, con lo que se vació de contenido la LISOS de 1988. Pero en 2000 se deshizo lo andado y se incluyó nuevamente la normativa sancionadora preventiva en la norma refundida, derogando las previsiones de la LPRL. Entre otros, la LISOS articula las infracciones, leves, graves o muy graves, de prevención de riesgos laborales (arts. 11 a 13) y sus correspondientes sanciones administrativas (art. 40).

3.2.2. Normas no específicamente laborales

Algunas normas que exceden del ámbito laboral también contemplan previsiones en materia preventiva. Es el caso de la Ley 14/1986, de 25 de abril, general de sanidad, y la Ley 21/1992, de 16 de julio, de industria.

En materia **sanitaria**, constituye uno de los objetivos de la Administración sanitaria la promoción y mejora de la salud laboral (art. 18.9). La norma dedica el capítulo IV del título I a regular esta materia y en su artículo 21 señala que la actuación sanitaria en materia de salud laboral comprende las siguientes actuaciones:

- Promover con carácter general la salud integral de los trabajadores.
- Actuar en los aspectos sanitarios de la prevención de los riesgos profesionales.
- Vigilar las condiciones de trabajo y ambientales que puedan resultar nocivas o insalubres durante los periodos de embarazo y lactancia de la mujer trabajadora, y adaptar su actividad laboral, si es necesario, a un trabajo compatible durante los periodos mencionados.
- Determinar y prevenir los factores de microclima laboral cuando puedan ser causantes de efectos nocivos para la salud de los trabajadores.
- Vigilar la salud de los trabajadores para detectar precozmente e individualizar los factores de riesgo y deterioro que puedan afectar a su salud.
- Elaborar junto con las autoridades laborales competentes un mapa de riesgos laborales para la salud de los trabajadores.
- Promover la información, formación y participación de los trabajadores y empresarios en cuanto a los planes, programas y actuaciones sanitarias en el campo de la salud laboral.

Desde las normas de **industria** se procura que la actividad industrial no suponga una amenaza para la seguridad y salud de las personas, la integridad de sus bienes, así como su entorno y el medio ambiente; y en relación con los

trabajadores se establece la responsabilidad de los titulares de las actividades industriales en orden a garantizar que los establecimientos y productos que el empresario incorpora al proceso productivo cumplen los requisitos de seguridad y sanidad.

4. El deber de garantizar la seguridad y salud en el trabajo: la LPRL

En nuestro ordenamiento jurídico, la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de riesgos laborales, es la norma fundamental en materia de seguridad y salud laboral.

La LPRL responde al deber público establecido en la CE y trata de poner término a la falta de visión unitaria de la prevención de riesgos laborales en nuestro país, de actualizar regulaciones ya desfasadas y regular situaciones nuevas no contempladas con anterioridad, y de adecuar la legislación española a la comunitaria.

Lectura básica:

Exposición de motivos de la LPRL. Motivo 2.º

«Pero no es solo 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 estas 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».

El legislador opta por incorporar un concepto amplio de seguridad y salud y establece el marco legal a partir del cual las normas reglamentarias van a ir regulando y completando aspectos concretos en la materia. El primer artículo señala que la normativa sobre prevención de riesgos laborales está constituida por la propia Ley, pero también por las disposiciones de desarrollo y cuantas normas legales o convencionales establecen prescripciones en la materia. Esta previsión inicial obedece a la voluntad de dotar a la prevención de una normativa unificada, pero a la vez justifica la enorme complejidad que hoy caracteriza al marco regulador de la prevención.

Lectura básica:

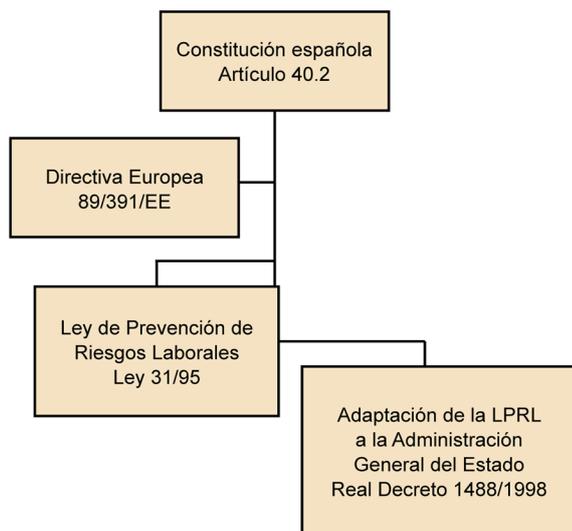
Normativa sobre prevención de riesgos laborales. Artículo 1

«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».

4.1. Contextualización de la LPRL

La aprobación de la LPRL responde a una triple finalidad. En primer lugar, se busca **unificar y actualizar la normativa en materia de prevención de riesgos laborales**, teniendo en cuenta el marco constitucional. En segundo lugar, se trata de **trasladar al ordenamiento jurídico interno diversas directivas comunitarias**, concretamente la Directiva 89/391/CEE, pero también la Directiva 91/533/CEE, la Directiva 92/85/CEE y la Directiva 94/33/CE. Y por último, se quiere **dotar al ordenamiento de una regulación mínima que permita el posterior desarrollo reglamentario**, y que sirva de base en la negociación colectiva (art. 2 LPRL).

Figura 1. Contextualización de la LPRL



La LPRL responde, en primer lugar, a la necesidad de desarrollar en el ámbito interno los preceptos constitucionales en materia de seguridad y salud laboral y de adecuar al marco constitucional las normas preventivas preconstitucionales, en particular la Ordenanza general de seguridad e higiene en el trabajo aprobada en 1971. En este sentido, el legislador de 1995 optó por incorporar un concepto amplio de seguridad y salud y apuesta por un **modelo de integración de la prevención, en relación con el conjunto de las actividades de la empresa, como mecanismo para asegurar una prevención eficaz**.

Además, la voluntad del legislador de abordar de manera global y coherente el conjunto de problemas derivados de los riesgos relacionados con el trabajo supone que la LPRL no sea solamente una legislación de carácter laboral, sino que **constituya también una norma básica en el régimen estatutario de los funcionarios públicos**. En 1998, se aprueba el Real decreto 1488/1998, de 10 de julio, de adaptación de la legislación de prevención de riesgos laborales a la Administración General del Estado.

En segundo lugar, la LPRL ha permitido trasponer al derecho interno español la Directiva 89/391/CEE, la Directiva marco, y se enriquece, además, con el contenido de las prescripciones sobre seguridad y salud de los trabajadores y medio ambiente contenidas en el Convenio 155 de la OIT.

La Directiva marco se había aprobado en 1989 y otorgaba un plazo de tres años para transponer la norma comunitaria al ordenamiento jurídico interno de los países miembros. No obstante, la LPRL se aprobó en España en 1995, con evidente retraso respecto al mandato comunitario y tras la denuncia de la Comisión Europea contra el Estado español por su incumplimiento en la materia. En su contenido, la LPRL reproduce, de manera fiel, el contenido de la Directiva marco sobre aplicación de medidas para promover la mejora de la seguridad y la salud de los trabajadores en el trabajo y, desde entonces, la normativa sobre prevención aprobada en España es consecuencia de las directivas comunitarias.

La LPRL determina el cuerpo básico de garantías y responsabilidades preciso para establecer un nivel adecuado de protección de la seguridad y salud de los trabajadores frente a los riesgos derivados de las condiciones de trabajo, en el marco de una política coherente, coordinada y eficaz. Pero el objetivo de la LPRL no es tanto establecer una regulación detallada de las condiciones de seguridad y salud en el trabajo como:

- Fijar los principios que tienen que orientar la acción preventiva en la empresa.
- Ordenar los mecanismos de gestión de la prevención, teniendo en cuenta el tipo de organización productiva.
- Delimitar las obligaciones del empresario en materia preventiva
- Limitar la responsabilidad que se deriva de su incumplimiento.

En síntesis, la promulgación de la LPRL constituye un punto de inflexión en la evolución de la normativa española en materia preventiva y viene a cumplir la exigencia de ofrecer un nuevo enfoque normativo a la SST. Su aprobación supuso un punto final a una etapa normativa marcada por una prevención de riesgos orientada a la reparación y basada en un sistema indemnizatorio. Con la LPRL se inició una tendencia legislativa fundamentalmente preventiva en la materia y armonizada en el seno de la Unión Europea.

4.2. El objeto y la estructura de la LPRL

Lectura preliminar:

LPRL. Artículo 2

«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 LPRL 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».

El objeto de la LPRL es 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. Como elementos clave para la protección de la seguridad y de la salud, el mismo precepto señala los principios generales relativos a la prevención de los riesgos profesionales: la **eliminación o disminución de los riesgos** derivados del trabajo, la **información**, la **consulta**, la **participación** equilibrada y la **formación** de los trabajadores en materia preventiva.

La LPRL requiere al empresario la adopción de todas las medidas necesarias para la protección de la seguridad y la salud de los trabajadores, y el desarrollo de una acción permanente de seguimiento de la actividad preventiva con el fin de mejorar, de manera continuada, los niveles de protección existentes. La cultura preventiva tiene que proyectarse sobre todas las tareas y los diferentes niveles de actividad y debe contar con la implicación de todos los niveles jerárquicos de la organización.

Es remarcable el hecho de que la LPRL ha incorporado un nuevo e importante elemento en el modelo preventivo. Se trata de la **participación efectiva de los trabajadores** en los aspectos relacionados con su salud, mediante los **delegados de prevención** y el **comité de seguridad y salud**. A pesar de que esta participación todavía no ha llegado a los niveles deseables, las figuras creadas con este objetivo en la LPRL constituyen un cambio sustancial respecto al vigilante de seguridad y los comités de seguridad e higiene, regulados en la Ordenanza general de seguridad e higiene en el trabajo de 1971.

Para dar cumplimiento a estos objetivos, la LPRL regula las actuaciones que deben llevar a cabo en la materia tanto las Administraciones públicas como los empresarios y los trabajadores, así como sus respectivas organizaciones representativas.

- El capítulo I determina el objeto de la Ley y extiende su ámbito de aplicación a todo tipo de trabajadores por cuenta ajena, en los términos del artículo 3 LPRL. Asimismo, establece una definición legal de conceptos básicos como prevención, riesgo laboral y condición de trabajo.
- El capítulo II regula las actuaciones de las Administraciones públicas en materia de prevención de riesgos laborales y establece las funciones de los diferentes organismos con competencias en este ámbito.
- El conjunto de derechos y obligaciones preventivos derivados del derecho básico de los trabajadores relativos a la protección de su salud y seguridad en el trabajo y los principios de la acción preventiva están detallados en el capítulo III de la LPRL, especialmente en los artículos 14 a 22. El artículo 21 establece, de manera más específica, las actuaciones que hay que llevar a cabo en situaciones de emergencia o en caso de riesgo grave e inminente. Por su parte, los artículos 24 a 29 LPRL establecen las medidas particulares que se deben adoptar en relación con categorías concretas de trabajadores como, por ejemplo, trabajadores especialmente sensibles a determinados riesgos, trabajadoras embarazadas o que han dado a luz recientemente, jóvenes menores y trabajadores sujetos a relaciones laborales de carácter temporal.
- Los servicios de prevención y los recursos preventivos se regulan en el capítulo IV.
- El capítulo V se dedica a la consulta y a la participación de los trabajadores en prevención de riesgos laborales y regula las figuras de los delegados de prevención y de los comités de seguridad y salud.
- El capítulo VI recoge las obligaciones de los fabricantes, importadores y suministradores de maquinaria, equipos, productos y útiles de trabajo.
- Por último, el capítulo VII, parcialmente derogado por la Ley sobre infracciones y sanciones en el orden social, recoge las responsabilidades y sanciones derivadas de los incumplimientos en materia de seguridad, al tiempo que establece el régimen de compatibilidad entre los diferentes tipos de responsabilidad.

Nota

La LPRL consta de siete capítulos y de un total de 54 artículos.

4.3. Ámbito de aplicación

La LPRL es aplicable a los ámbitos siguientes:

- Relaciones laborales reguladas en el texto refundido de la Ley del Estatuto de los trabajadores (TRET).
- Relaciones de carácter administrativo o estatutario del personal al servicio de las Administraciones públicas, con las exclusiones del apartado segundo del artículo 3 de la LPRL.
- Sociedades cooperativas en las que haya socios cuya actividad consista en la prestación de un trabajo personal, con las peculiaridades derivadas de su normativa específica.
- Centros y establecimientos militares, a los cuales es aplicable lo que dispone la LPRL, con las particularidades que prevea su normativa específica.
- Establecimientos penitenciarios, en donde se tienen que adaptar a la LPRL las actividades cuyas características justifiquen una regulación especial.

Ámbito de aplicación

Artículo 3 LPRL, apartados 1 y 3.

Ámbito objetivo de la LPRL

Trabajadores por cuenta ajena y trabajadores de carácter administrativo o estatutario del personal civil al servicio de las Administraciones públicas.

Este ámbito de aplicación de la LPRL se debe considerar sin perjuicio del cumplimiento de las obligaciones específicas que se establecen para fabricantes, importadores y suministradores, y de los derechos y las obligaciones que se puedan derivar para los trabajadores autónomos, de acuerdo con la normativa preventiva aplicable en cada caso.

El artículo 3.2 LPRL determina que la norma no es aplicable en relación con las actividades cuyas particularidades impidan su aplicación en el ámbito de las funciones públicas de:

- policía, seguridad y aduana
- servicios operativos de protección civil y peritación forense en los casos de riesgo grave, catástrofe y calamidad pública
- Fuerzas Armadas y actividades militares de la Guardia Civil

También se excluyen de la LPRL las relaciones laborales de carácter especial del servicio del hogar familiar, sin perjuicio de que el titular del hogar familiar esté obligado a velar por que el trabajo de sus empleados se realice en las condiciones de seguridad e higiene adecuadas.

Nota

Artículo 3.4 LPRL.

4.4. La Ley 54/2003, de reforma del marco normativo de la prevención de riesgos laborales

Desde un primer momento, la LPRL buscó que la actividad preventiva se integrase en el conjunto de actividades de la empresa, como mecanismo para asegurar una prevención eficaz.

Sin embargo, durante los primeros años de vigencia de la LPRL, la expectativa de implantar una nueva cultura preventiva no se constató y se mantuvo un cumplimiento normativo formal, poco eficiente, como en etapas anteriores. La integración promovida por el artículo 16 no se llevó a cabo de manera práctica y no se estableció una cultura interna de prevención en las empresas, que prefirieron delegar la actividad en servicios de prevención ajenos.

El artículo 16.2 LPRL original preveía que las actuaciones preventivas se debían integrar en el conjunto de las actividades de la empresa y en todos sus niveles jerárquicos. En cumplimiento del deber de prevención, las empresas podían constituir un servicio de prevención o concertar dicho servicio con una entidad especializada ajena a la empresa. El control de las actividades preventivas desarrolladas con recursos propios de la empresa se sometía a un régimen de auditoría externa obligatorio (art. 30.6 LPRL)

El régimen de auditorías externas quedó regulado por el Real decreto 39/1997, de 17 de enero, de aprobación del Reglamento de los servicios de prevención. Aunque el capítulo V del Reglamento limitó, en ciertos casos, el carácter obligatorio de las evaluaciones externas, la integración de la actividad preventiva en las empresas no se logró de manera práctica. De modo indirecto, el marco normativo establecido fomentó el desarrollo de un modelo preventivo basado en la gestión de la prevención. Las organizaciones quedaron más preocupadas por el desempeño meramente formal de la normativa que por su cumplimiento eficiente.

Para tratar de combatir de manera activa la siniestralidad laboral y reforzar el valor de integrar la prevención de riesgos en los sistemas de gestión de la organización, se aprobó la Ley 54/2003, de 12 de diciembre, de reforma del marco normativo de la prevención de riesgos laborales.

El objetivo de la modificación era fomentar una **auténtica cultura de la prevención** de los riesgos en el trabajo que:

- Asegurase el cumplimiento efectivo y real de las obligaciones preventivas y proscribese el cumplimiento meramente formal o documental de tales obligaciones.
- Mejorese el control del cumplimiento de la normativa de prevención de riesgos laborales, mediante la adecuación de la norma sancionadora a la norma sustantiva y el reforzamiento de la función de vigilancia y control, en el marco de las comisiones territoriales de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.

Nota

La Ley 54/2003, de 12 de diciembre, de reforma del marco normativo de la PRL, modifica fundamentalmente la LPRL de 1995 y la LISOS de 2000.

La integración de la prevención de riesgos ha quedado reforzada legislativamente con la Ley 54/2003. La reforma buscaba resaltar la importancia de la integración de la prevención en el seno de la empresa, hasta el punto de convertirse en la primera obligación empresarial. Se reforzaba así la idea de seguridad integrada, reconociendo que no había prevención sin la integración de la acción prevención en la empresa.

El instrumento que debe permitir la integración en el sistema de gestión de la empresa es la implantación y la aplicación de un **plan de prevención**.

Artículo 16 LPRL y reforma L54/2003

El título del artículo 16 LPRL, originariamente limitado a la «Evaluación de riesgos», incluye tras la reforma «Plan de prevención de riesgos laborales, evaluación de los riesgos y planificación de la actividad preventiva».

El Plan de prevención ha de ser aprobado por la dirección de la empresa, asumido por toda su estructura organizativa y conocido por todos los trabajadores. Deberá incluir:

- La determinación y/o constitución de la **modalidad organizativa preventiva**.
- Los nombramientos de **personas con responsabilidades en materia de prevención** de riesgos laborales (incluirá la definición de funciones y recursos, así como las necesidades de capacitación formativa).
- Las **prácticas**, los **procedimientos** y los **procesos**.
- Los **recursos** necesarios para realizar dicha acción.
- La articulación de los **mecanismos de participación y consulta**.

El Plan de prevención debe implantarse y aplicarse de manera dinámica. Para ello, el empresario desarrollará una acción permanente de seguimiento de la actividad de prevención –identificación de los riesgos, evaluación y control de estos–, con el fin de perfeccionar de manera continua la prevención y los niveles de protección existentes. Por ello, la actividad preventiva debe ser activa y renovarse continuamente, teniendo en cuenta la evolución técnica y la introducción de nuevas tecnologías.

Los instrumentos esenciales para la gestión y aplicación del Plan de prevención de riesgos son los siguientes:

- la **evaluación** de riesgos laborales
- la **planificación** de la actividad preventiva

Figura 2. Instrumentos de gestión y aplicación del Plan de prevención



En resumen, la actividad empresarial debe aspirar al logro de los objetivos de:

- Diligencia: adoptar las medidas necesarias para la seguridad y salud de los trabajadores.
- Eficiencia: integrar la actividad preventiva en la empresa.
- Eficacia: llevar a cabo una acción permanente de seguimiento de la prevención.

4.5. La configuración del deber general de prevención del empresario

Lectura básica:

LPRL. Artículo 14. Derecho a la protección ante 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 previstos 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. (Ley 54/2003) 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».

4.5.1. El deber empresarial de protección

La LPRL establece una obligación general de protección del empresario como correlato al derecho de los trabajadores a una protección eficaz en materia de SST. Si el apartado 1 del artículo 14 LPRL da las pautas de los derechos de los trabajadores en materia preventiva, el apartado 2 del mismo artículo trata de estos derechos desde la perspectiva de las obligaciones correlativas de los empresarios.

Corresponde al empresario garantizar el conjunto de derechos en los cuales se concreta el derecho de los trabajadores a una protección eficaz en materia de SST. Como principio general, el empresario tiene la obligación de proteger eficazmente a sus trabajadores ante los riesgos que se deriven de la realización de su trabajo, y debe garantizar que este se lleve a cabo en condiciones óptimas en materia de seguridad e higiene.

Este deber general de prevención del empresario se caracteriza por ser:

a) Un deber amplio y genérico

Se trata de un deber de contenido amplio y genérico, que establece obligaciones heterogéneas, en materia de evaluación de riesgos, de creación de servicios de prevención, de información, consulta y participación de trabajadores, de formación y de vigilancia de la salud. A la vez, obliga a ciertas actuaciones en caso de emergencia o riesgo grave e inminente o ante determinados colectivos (trabajadores cedidos, subcontratados o temporales).

Para que la acción preventiva resulte eficaz, tiene que proyectarse en todas las áreas y, dentro de estas, en todos los niveles de actividad. La seguridad se concibe como algo inherente a la propia realización del trabajo y, por lo tanto, es responsable todo aquel que interviene en la ordenación del trabajo.

b) Un deber de medios

El empresario tiene que proteger eficazmente al trabajador en el trabajo, y cumple con su obligación genérica cuando pone todos los medios necesarios para que los daños no se produzcan, aunque se acaben produciendo. El conjunto de las obligaciones específicas en las que se concreta la obligación general no es finalista, sino que simplemente constituye el medio para conseguir el fin previsto. En este sentido, el empresario incumple su obligación genérica si incumple alguna de las obligaciones específicas que la configuran. Por ello, la doctrina califica la obligación de seguridad del empresario como una obligación de medios, puesto que el fin que persigue es la seguridad y la salud laborales.

c) Un deber dinámico

La prevención es intrínseca al proceso productivo y, con este objetivo, resulta imprescindible una planificación adecuada de esta. El punto de partida es el Plan de prevención de riesgos laborales, pero no acaba aquí. El empresario está obligado a llevar a cabo una acción permanente con el fin de mantener los niveles de protección y adaptar las medidas de prevención a las modificaciones que puedan experimentar las circunstancias que inciden en la relación de trabajo. El deber de protección es dinámico y los cambios en locales, instalaciones, equipos, productos, procesos u otras circunstancias del trabajo se deben tomar en consideración con objeto de desarrollar la actividad preventiva. Precisamente, la responsabilidad del empresario se desarrolla mediante el seguimiento permanente del deber de protección.

En síntesis:

El deber del empresario a la protección de los trabajadores frente a los riesgos laborales constituye una obligación general de seguridad. El empresario es el principal obligado de la seguridad y la salud en el trabajo, pues sobre él recae el poder de tomar decisiones sobre el puesto de trabajo, así como sobre las condiciones en las que se ejerce la prestación laboral.

El empresario es, en todo caso, el responsable principal de la seguridad, y ello sin perjuicio de la participación de los trabajadores, de la existencia de servicios de prevención en las empresas o de la colaboración de entidades especializadas, como mutuas de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales.

El artículo 14 LPRL concluye este reconocimiento con el establecimiento de un derecho necesario, mínimo e indispensable, que comporta que en ningún caso el coste de las medidas relativas a la seguridad y la salud en el trabajo puede recaer sobre el trabajador, ni individual ni colectivamente.

4.5.2. Las obligaciones específicas

Como hemos indicado, el deber de seguridad tiene un contenido muy amplio y complejo. Este hecho se materializa en toda una serie de obligaciones empresariales que se especifican en el artículo 14.2 y en los artículos 15 a 29 LPRL. De este modo, la obligación general de protección en materia de seguridad y salud que contienen los artículos 4 y 19 ET, y que reitera el artículo 14 LPRL (apartados 1 y 3), se concreta en un conjunto de obligaciones específicas.

Entre las obligaciones empresariales que, de manera concreta, establece la LPRL, hay que resaltar las siguientes:

- **Planificar la prevención** desde el momento mismo del diseño del proyecto empresarial.
- **Evaluar** inicialmente **los riesgos** inherentes al trabajo y realizar actualizaciones periódicas a medida que se alteren las circunstancias.
- Ordenar un conjunto coherente y globalizado de **medidas de acción preventiva**, adecuadas a la naturaleza de los riesgos detectados. Controlar la efectividad de estas medidas y adoptar las necesarias en materia de comprobación periódica de estas, de designación del personal encargado de ponerlas en marcha, de primeros auxilios, de lucha contra incendios y de evacuación de los trabajadores.
- **Informar y formar** a los trabajadores con el objetivo de dotarlos de conocimiento y mejorarlo, tanto respecto al alcance real de los riesgos derivados del trabajo como a la forma de prevenirlos y evitarlos, teniendo en cuenta las peculiaridades de cada centro de trabajo, las características de las personas que en él desarrollan su prestación laboral y la actividad concreta que se realiza.
- **Vigilar 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.

La prevención

La prevención constituye un derecho del trabajador.

La prevención constituye un derecho necesario mínimo indisponible que puede ser mejorado mediante convenio colectivo.

- **Consultar y permitir la participación** de los trabajadores en relación con las cuestiones que afecten a la SST.
- **Documentar las actuaciones** preventivas y tenerlas a disposición de la autoridad laboral.
- Analizar las actuaciones que se deben desarrollar en **situaciones de emergencia** o en caso de riesgo grave e inminente, teniendo en cuenta la dimensión y actividad de la empresa.

Por tanto, incumbe al empresario la obligación de garantizar la seguridad y la salud de los trabajadores a su servicio en todos los aspectos relacionados con el trabajo, y tiene que adoptar todas las medidas que sean necesarias para la protección de su seguridad y salud. Pero el derecho de protección del trabajador exige una actuación en la empresa, que desborda el mero cumplimiento formal de un conjunto predeterminado, más o menos amplio, de deberes y obligaciones. El empresario resulta obligado a la integración de la prevención en su sistema de gestión empresarial, implicando a todos los niveles de la organización y estableciendo una política preventiva concreta para su empresa. Asimismo, le corresponde la organización de los recursos para el desarrollo de las actividades preventivas mediante alguna de las modalidades previstas legalmente.

Además, y dado que la finalidad última es la prevención de riesgos laborales, se establece que cada trabajador tiene que velar por su propia salud y seguridad y, por ello, se le exige seguir las instrucciones del empresario, cooperar con él conforme a su formación y contribuir al cumplimiento de las obligaciones establecidas en materia de seguridad y salud.

4.5.3. El derecho del trabajador a una protección eficaz

Para la PRL, la protección del trabajador ante los riesgos laborales exige una actuación activa más allá de la corrección, *a posteriori*, de situaciones de riesgo manifestadas en la empresa. La prevención de riesgos en el trabajo ha de conseguir la seguridad del trabajador ante los accidentes y tiene que velar por la salud del trabajador evitando las enfermedades profesionales. Además, la protección debe tener eficacia demostrable, lo que implica que la prevención se ha de llevar a cabo de manera que se adapte tanto a las peculiaridades del centro de trabajo y a las características de las personas que en este realizan la prestación, como a la actividad concreta de cada una de esas personas.

La LPRL determina que forman parte del propio contenido del derecho de los trabajadores a la protección eficaz los derechos de información, consulta y participación, de formación en materia preventiva, de paralización de la actividad en caso de riesgo grave e inminente y de vigilancia de su estado de salud. El derecho de información y el derecho de consulta están muy relacionados, puesto que ambos se centran en facilitar la participación de los trabajadores.

Concretamente, el capítulo V de la LPRL, artículos 33 a 40, está dedicado a regular de manera detallada los derechos de consulta y participación de los trabajadores en relación con las cuestiones que afectan a la seguridad y la salud en el trabajo.

Finalmente, el artículo 41 LPRL, que constituye el capítulo VI, enlazando con la normativa comunitaria dictada pensando en los trabajadores, y para asegurar la comercialización exclusiva en el mercado interior de productos y equipos que ofrezcan los máximos niveles de seguridad para los usuarios, regula las obligaciones básicas que afectan a los fabricantes, importadores y suministradores de maquinaria, equipos, productos y herramientas de trabajo.

4.6. Los principios de la acción preventiva

Para el efectivo cumplimiento del deber general previsto en el artículo 14, la LPRL establece una serie de principios generales que orientan la acción preventiva en el ámbito empresarial.

Los principios generales de la acción preventiva constituyen una guía de mínimos que el empresario debe tener en cuenta al aplicar las medidas concretas que integran el deber general de seguridad. Es decir, los principios vienen a completar la obligación general de seguridad y salud en el trabajo y constituyen la pauta de conducta empresarial en la materia.

El artículo 15 LPRL distingue entre los principios generales, recogidos en el apartado 1, y los principios singulares, que se regulan en los apartados siguientes.

Lectura básica:

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 solo 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 solo podrán adoptarse cuando la magnitud de dichos riesgos sea sustancialmente 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».

Aunque a partir de la lectura anterior, el contenido del artículo 15.1 LPRL pueda parecer una obviedad, el empresario tiene que cumplir, de manera general, las reglas preventivas siguientes para conseguir el fin último de la prevención:

- **Evitar el daño.** La actividad de prevención empresarial debe ir encaminada a conseguir la plena efectividad evitando el riesgo tanto como sea posible. El empresario tiene que indagar qué tipo de riesgos pueden afectar a la actividad, teniendo en cuenta factores objetivos y subjetivos. La identificación de riesgos es la premisa necesaria para poder excluir cualquier daño y, con esta idea, la actividad preventiva ha de ser dinámica para permitir detectar tanto los riesgos existentes como los riesgos potenciales.
- **Evaluar los riesgos.** La pieza clave y fundamental de la actividad preventiva para conseguir la máxima protección del trabajador es la evaluación de los riesgos. Es difícil situarnos ante una actividad sin riesgos, a pesar de toda la diligencia empresarial para evitarlos, por lo que el empresario tiene que evaluar los riesgos que no haya podido evitar. Por medio de la evaluación, se pueden establecer las prioridades de actuación preventiva y comprobar si se consigue una protección eficaz.
- **Combatir los riesgos en origen.** Una vez evaluados los riesgos que no se han podido evitar, se deben combatir. No se trata tanto de combatir los efectos, como de combatir el riesgo en origen y, allí mismo, tratar de minimizarlo.
- **Dar instrucciones al trabajador.** Es fundamental que el empresario tenga el conocimiento más completo posible de los peligros que pueden aparecer en la empresa y que traslade dicho conocimiento al trabajador. La efectividad de las medidas preventivas depende, en gran medida, del hecho de que el trabajador disponga de instrucciones adecuadas o pautas que seguir en su actividad para conseguir preservar la seguridad y la salud laborales.

Para llevar a cabo la actividad preventiva básica (evitar daños, evaluar riesgos y combatirlos en origen), el empresario debe ajustar su actuación a la evolución de la técnica. La prevención no puede ser estática y, para que la protección del trabajador sea eficaz, las medidas de prevención tienen que ajustarse a una serie de parámetros cambiantes, tanto objetivos como subjetivos. En esta línea, la actuación empresarial debe adecuarse a los principios siguientes:

- **Sustituir aquello peligroso** por otra opción que comporte poco peligro o ninguno. Este principio requiere del empresario una tarea de análisis para conocer las situaciones de peligro y buscar medidas alternativas que las anulen o las minimicen.
- **Anteponer la protección colectiva** a la individual. El empresario debe tener en cuenta los riesgos del entorno en el que se mueve el trabajador para tratar de minimizarlos, y solo cuando la protección colectiva resulte insuficiente tiene que recurrir a los medios de protección individual. Sabiendo que, muchas veces, los medios de protección individual no garantizan la seguridad y la integridad física del trabajador, el empresario debe ajustar la prevención para anteponer la protección colectiva.
- **Adaptar el trabajo a la persona** y reducir los efectos sobre la salud del trabajador. Al definir y redefinir los puestos de trabajo, el empresario ha de tener en cuenta cuáles son los equipos y los métodos más adecuados para evitar riesgos, atenuando el trabajo monótono y repetitivo.
- **Adoptar las medidas** de prevención **más seguras**, sin generar riesgos peores que los que trata de evitar o reducir. El empresario debe tener en cuenta los riesgos adicionales que pueden implicar determinadas medidas preventivas y tiene que buscar la alternativa más inocua desde el punto de vista de la prevención. Por ello, ha de calcular si las medidas preventivas generan riesgos adicionales y debe asegurarse de que la magnitud de estos nuevos riesgos sea sustancialmente inferior a la de los riesgos que quiere controlar.

En definitiva, se trata de planificar y ajustar la prevención buscando un conjunto coherente que integre la técnica, la organización del trabajo, las condiciones de trabajo, las relaciones sociales y la influencia de los factores ambientales de trabajo, teniendo en cuenta el carácter cambiante de las relaciones de producción.

Es precisamente este dinamismo preventivo el que marca el límite del deber empresarial de protección.

Anteponer la protección colectiva a la individual

Si existe riesgo de exposición a ruido, los principios preventivos indican que es prioritario medir el nivel de exposición antes que entregar equipos individuales de protección.

Junto a estos principios generales, los apartados 2, 3 y 4 del artículo 15 recogen unos principios singulares que el empresario debe observar de manera concreta en cada situación. Se trata de los siguientes:

- **Tomar en consideración las capacidades profesionales de cada trabajador** y la medida en que estas pueden incidir en materia de seguridad y salud. El empresario tiene que considerar el tipo de tarea encomendada al trabajador, su capacidad real para llevarla a cabo y la incidencia negativa concreta en su seguridad y salud. Esta toma de consideración marcará la actividad de control y seguimiento que el empresario deberá acabar ejerciendo sobre las obligaciones y los deberes laborales del trabajador.
- **Limitar el acceso a las zonas de riesgo grave y específico.** El empresario debe adoptar las medidas necesarias para que solo los trabajadores que hayan recibido una información suficiente y adecuada puedan acceder a las zonas de riesgo grave y específico. La falta de conocimiento profesional y preventivo suficiente constituye un riesgo que afecta no solamente al trabajador que accede a las zonas de riesgo grave y específico, sino también al resto de los trabajadores de la empresa.
- **Prever las distracciones o imprudencias no temerarias** que puede cometer el trabajador. El deber de protección del empresario es incondicional y prácticamente ilimitado, puesto que se extiende a los supuestos en los que la exposición al riesgo derive de la imprudencia profesional del trabajador. La imprudencia no temeraria es la que se deriva de la confianza que el ejercicio habitual del trabajo inspira, y el empresario debe tenerla en cuenta con el fin de extremar las medidas de prevención.

5. La evaluación de riesgos y la planificación preventiva

La aplicación del Plan de prevención pasa, necesariamente, por la realización de una evaluación de riesgos y, atendiendo a los resultados, por la planificación de las actividades preventivas.

Lectura básica:

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 esta, 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.

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».

La evaluación de riesgos es una de las obligaciones empresariales más importantes para llevar a cabo una planificación preventiva adecuada en cualquier actividad productiva.

La evaluación permite al empresario conocer y calibrar los riesgos de su empresa y establecer todos los medios necesarios para que estos sean mínimos y para que el trabajador siga estando protegido adecuadamente en el desarrollo de su trabajo. Es decir, la evaluación:

- Es un proceso dirigido a estimar la magnitud de los riesgos que no se han podido evitar.
- Ha de permitir tomar decisiones apropiadas en relación con la adopción de medidas preventivas.

El empresario deberá realizar una **evaluación inicial** de los riesgos para la seguridad y salud de los trabajadores de los distintos puestos de trabajo. Esto significa que el análisis se debe hacer antes de que empiece la actividad de la empresa y, en todo caso, si la empresa ya está en funcionamiento, antes de incorporar un trabajador a un puesto de trabajo. Esta evaluación deberá **actualizarse** cuando cambien las condiciones de trabajo y **se revisará** cuando se produzcan daños para la salud del trabajador de un puesto de trabajo.

Además, la normativa específica prevé que el empresario tiene que evaluar los riesgos de una manera **periódica** cuando, en su actividad, los trabajadores se hayan **expuesto a agentes específicos**: agentes biológicos, agentes cancerígenos, exposición al ruido, riesgo por amianto y riesgo por plomo.

La evaluación de riesgos ha de incluir todos y cada uno de los puestos de trabajo de la empresa y sus riesgos, teniendo en cuenta las condiciones de trabajo existentes o previstas. Concretamente:

- La naturaleza de la actividad.
- Las características singulares de los trabajadores que deban desempeñar las tareas y la posibilidad de que sean especialmente sensibles a ciertos riesgos.
- Las características de los locales, las instalaciones, los equipos, los productos y otros enseres presentes en el centro de trabajo.
- Las condiciones de trabajo.

El concepto de **condiciones de trabajo** incluye cualquier característica del trabajo que pueda tener una influencia significativa en la generación de riesgos. De manera más específica, incluye los aspectos siguientes:

Normativa específica de referencia

- Real decreto 664/1997, de 12 de mayo (exposición a agentes biológicos).
- Real decreto 665/1997, de 12 de mayo (exposición a agentes cancerígenos).
- Real decreto 286/2006, de 10 de marzo (exposición al ruido).
- Real decreto 396/2006, de 31 de marzo (riesgo de exposición al amianto).
- Real decreto 374/2001, de 6 de abril (riesgos relacionados con los agentes químicos).

Artículo 17 LPRL

El empresario tiene la obligación de proporcionar equipos de trabajo adecuados para garantizar la seguridad y salud en el trabajo.

- La naturaleza de los agentes físicos, químicos y biológicos presentes en el ambiente de trabajo y sus intensidades, concentraciones o niveles de presencia correspondientes.
- Los procedimientos empleados para la utilización de los agentes mencionados y su influencia en la generación de riesgos.
- Cualquier otra característica del trabajo, incluidas las relativas a la organización y ordenación, que influyan en la magnitud de los riesgos a los cuales está expuesto el trabajador.

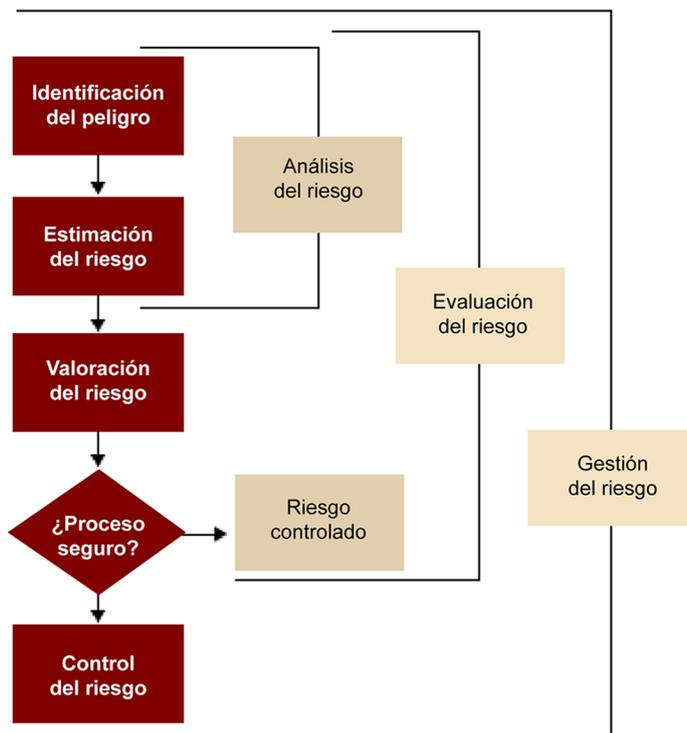
El reglamento de los servicios de prevención establece toda una serie de reglas respecto al contenido de esta obligación.

Desarrollo reglamentario

La sección 1.ª del capítulo II RSP (arts. 3 a 7) concreta la obligación de evaluación.

La legislación establece un procedimiento general para llevar a cabo la evaluación de riesgos, aplicable siempre que no haya una normativa particular que prevea un procedimiento diferente, como consecuencia del uso de materiales muy peligrosos. Concretamente, la modalidad de evaluación general requiere seguir un conjunto de fases que pueden sistematizarse como muestra el siguiente gráfico:

Figura 3. Proceso de evaluación de riesgos laborales. Etapas señaladas por el INSHT



1) Clasificar las actividades del trabajo y analizar los riesgos

La clasificación consiste en preparar una lista de actividades atendiendo a las funciones que comporten en cada caso y agruparlas de manera razonable. Para cada una, se debe obtener información sobre las tareas que se realizan, duración, frecuencia, lugar donde se llevan a cabo, formación requerida, procedimientos, instalaciones, etc.

El análisis tiene como objetivo identificar los peligros que se puedan dar en cada puesto de trabajo, estimar el riesgo y determinar la severidad del daño y la probabilidad de que este se produzca.

Este análisis debe tener en cuenta todas las posibles situaciones, personales y de contexto, en las que la actividad se puede llevar a cabo, siempre que los riesgos puedan ir variando como consecuencia de estas. Por ello, la evaluación deberá tener en cuenta los riesgos que pueden concurrir si la actividad la llevan a cabo mujeres embarazadas o si la actividad se puede hacer a distancia de manera preponderante, en lo que conocemos como teletrabajo.

2) Valorar riesgos

La valoración permite calibrar si los riesgos detectados son tolerables o no, y si hay que mejorar los controles actuales o implantar otros nuevos. Dos son los criterios básicos para esta valoración:

- Probabilidad de que se produzca: improbable, posible, probable o inevitable.
- Gravedad del daño que pueda producir: muy leve, leve, grave o muy grave.

Teniendo en cuenta la probabilidad de que se presente el riesgo y la severidad del daño que podría producir, los riesgos se pueden clasificar como muestra el siguiente gráfico.

Figura 4. Clasificación de riesgos (probabilidad/severidad)

Probabilidad	Severidad			
		Leve	Grave	Muy grave
Baja		Riesgo trivial	Riesgo tolerable	Riesgo moderado
Media		Riesgo tolerable	Riesgo moderado	Riesgo importante
Alta		Riesgo moderado	Riesgo importante	Riesgo intolerable

3) Preparar un plan de control de riesgos

Después de evaluar, el empresario está obligado a llevar a cabo las actividades preventivas necesarias que garanticen la salud y la seguridad en el trabajo. Estas medidas se pueden adoptar en origen y ser de tipo organizativo, de protección individual, de formación o de información a los trabajadores, o se puede realizar un control periódico de las condiciones, la organización, los métodos y la salud de los trabajadores.

Si los resultados de la evaluación pusieran de manifiesto situaciones de riesgo, el empresario deberá:

- Establecer un **orden de prioridades** en función de la magnitud del riesgo y del número de trabajadores que estén expuestos a él.
- Adoptar o realizar aquellas **actividades necesarias para eliminar o reducir** y controlar tales riesgos.

La planificación de la actividad preventiva debe tener en cuenta la existencia de disposiciones legales relativas a riesgos específicos, así como los principios de la acción preventiva.

Al respecto, cuando la utilización de un **equipo de trabajo** pueda presentar un riesgo específico, el empresario deberá encargarse de su utilización o manejo a trabajadores capacitados suficientemente para ello. Asimismo, la reparación, transformación, mantenimiento o conservación de estos equipos corresponderá a trabajadores específicamente capacitados para ello.

Además, el empresario deberá proporcionar **equipos de protección individual** adecuados para el desempeño de las funciones de cada trabajador y velar por su uso efectivo. Los medios de protección individual se definen como cualquier equipo destinado a ser llevado o sujetado por el trabajador para que lo proteja de uno o varios riesgos que puedan amenazar a su seguridad o salud, así como cualquier complemento o accesorio destinado a tal fin. Corresponde a la empresa ordenar su utilización cuando los riesgos no se puedan evitar o no puedan limitarse suficientemente por medios de protección colectiva.

Las actividades preventivas serán objeto de planificación, que, para cada actividad, deberá incluir:

- Los plazos para llevarla a cabo.
- Los responsables que la realizarán.
- Los recursos humanos y materiales necesarios para su ejecución.
- Los mecanismos para asegurar su efectiva ejecución.

En este sentido, la actividad preventiva debe planificarse para un periodo determinado, estableciendo las fases y prioridades de su desarrollo y, también, de su seguimiento y control periódico. El empresario deberá revisar el plan de actuación antes de implantarlo. Si la actividad preventiva tiene lugar durante un periodo superior a un año, se tiene que establecer un programa anual de actividades. En todo caso, la planificación debe incluir los medios humanos y materiales necesarios y la asignación de los recursos económicos adecuados para conseguir los objetivos propuestos.

El deber de seguridad empresarial implica sintéticamente la identificación, el control y la reducción de los riesgos relacionados con el trabajo. Pero para una gestión adecuada de la seguridad, se debe tener en cuenta, junto a los

Son equipos de trabajo:

Cualquier máquina, aparato o instrumento o instalación utilizada en el trabajo. El empresario deberá utilizar únicamente equipos de trabajo que cumplan los requisitos establecidos en las disposiciones legales y reglamentarias (en especial, RD 1215/1997).

Artículo 17 LPRL

El empresario tiene la obligación de proporcionar equipos de protección para garantizar la seguridad y salud en el trabajo, ordenar su utilización y velar por su uso efectivo.

riesgos laborales, la dinámica interna de la organización. Por tanto, tienen que ser objeto de integración en la planificación de la actividad preventiva las medidas de emergencia (arts. 20 LPRL), la vigilancia de la salud (art. 22 LPRL) y la información y formación de los trabajadores (arts. 18 y 19 LPRL).

Gestionar la seguridad implica integrar la prevención a lo largo de toda la estructura productiva y jerárquica de la empresa, de modo que se proyecte en los procesos técnicos, en la organización del trabajo y en las condiciones en las que este se realiza.

6. El deber de información a los trabajadores

Lectura preliminar:

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».

El artículo 18.1 LPRL, de conformidad con el artículo 10.1 de la Directiva 89/391/CEE, impone al empresario la obligación de adoptar las medidas necesarias para asegurar que todos y cada uno de sus trabajadores reciben información.

En general, el empresario debe proporcionar:

- La información general de los riesgos de la empresa a los trabajadores, por medio de sus representantes, generalmente, los delegados de prevención.
- La información específica, a cada trabajador singularmente considerado, sobre los riesgos que afecten a su lugar o función y sobre las medidas correspondientes de protección y prevención.

La visión integral de la seguridad y la salud laboral determina que el trabajador no se puede tratar como un sujeto pasivo. El trabajador debe cooperar con el empresario en el cumplimiento de las obligaciones preventivas, tanto por su propia seguridad y salud como por la de aquellas otras personas a las cuales pueda afectar su actividad profesional, debido a sus actos y omisiones en el trabajo. Por ello, según las instrucciones que haya de recibido del empresario –información y formación–, el trabajador tiene que velar por el cumplimiento de las medidas de prevención que en cada caso sean adoptadas

Se trata de una obligación amplia dirigida a todas las medidas adecuadas y que incluye materias como el conjunto de los riesgos de la empresa y del puesto de trabajo, las medidas y actividades de protección y prevención aplicables y las medidas de emergencia.

Concretamente, el empresario debe informar sobre los temas siguientes:

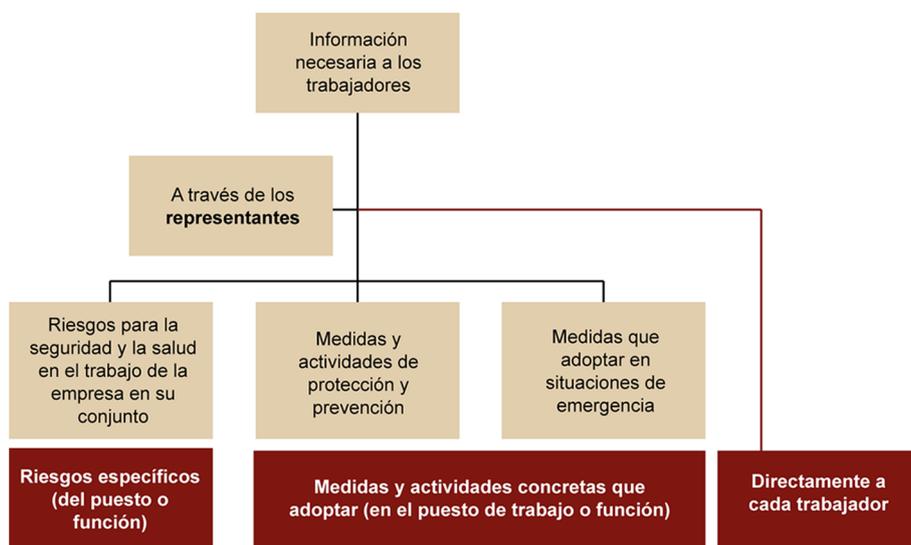
- Los riesgos para la seguridad y la salud de los trabajadores en el trabajo, tanto los que afecten a la empresa en conjunto como los que afecten a cada puesto de trabajo o función.
- Las medidas y las actividades de protección y prevención aplicables a los riesgos que se hayan detectado.
- Las medidas que se deben adoptar en situaciones de emergencia.

Artículos LISOS

Art.12.11: es infracción grave el incumplimiento empresarial del derecho de información.

Art.13.2: es infracción muy grave el incumplimiento de la obligación de informar cuando esto perjudique a ciertos colectivos (por ejemplo, menores).

Figura 5. El deber de información a los trabajadores



El contenido de esta obligación no se agota con lo que dispone el artículo 18 y se tiene que completar con la obligación de informar que se establece a lo largo de la LPRL en relación con otros deberes empresariales. Así, por ejemplo, el empresario está obligado a informar a los trabajadores afectados por un riesgo grave e inminente (art. 21 LPRL). Asimismo, conforme el artículo 36.2 letra c) LPRL, el empresario deberá informar a los representantes –una vez tenga conocimiento– de los daños producidos en la salud de los trabajadores.

Además, el deber de información de los trabajadores se especifica, incluso con más amplitud y concreción, en multitud de normas reglamentarias de desarrollo específico o sectorial de la LPRL que, a su vez, transponen en general una normativa comunitaria.

Desde el punto de vista procedimental, la LPRL no fija una manera de ejecutar este deber de información y no especifica cómo ni cuándo se tiene que llevar a cabo, ni el tiempo que hay que dedicar. En todo caso, no obstante, el deber de información se acompaña del deber correspondiente de sigilo profesional respecto de la información transmitida.

En todo caso, el derecho a la información del trabajador es uno de los instrumentos jurídicos básicos que contribuyen a la garantía de la SST. Por ello, este derecho actúa en clara conexión con el deber de formación y con la obligación de consulta y de permitir la participación de los trabajadores de la empresa en cuestiones relacionadas con la prevención. Precisamente, es mediante la información como se puede posibilitar la participación y consulta de los trabajadores en las decisiones empresariales en la materia.

7. La formación de los trabajadores en materia preventiva

El deber de información al trabajador debe ir acompañado de un deber de formación que permita que el trabajador coopere con el empresario en el cumplimiento de las obligaciones preventivas y vele por su propia SST y por la de aquellas personas a las que pueda afectar su actividad profesional.

Al respecto, el artículo 19 LPRL establece que el empresario ha de garantizar que cada trabajador reciba una formación teórica y práctica, suficiente y adecuada, en materia preventiva. En este aspecto, la LPRL garantiza una igualdad de trato absoluta entre todos los trabajadores, de modo que la obligación de formación se establece en relación con **todos los trabajadores, con independencia de la modalidad contractual**.

Lectura preliminar:

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 esta, 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».

7.1. La formación desde el punto de vista cualitativo

De acuerdo con el artículo mencionado, los requisitos legales de la formación en materia preventiva para cumplir completa y adecuadamente la obligación legal son los siguientes:

- **Materia preventiva.** El contenido de la formación es, obviamente, preventivo, lo cual significa que se debe centrar en los riesgos laborales. Es decir, tiene que indicar los posibles riesgos, los medios para evitarlos y la mejor manera de actuar ante su manifestación.
- **Individualizada.** La acción formativa tiene que dirigirse a cada uno de los trabajadores que integran la plantilla. Debe adaptarse a las condiciones concretas del puesto de trabajo y de la tarea que desarrollar por el traba-

Nota

Existe numerosa jurisprudencia sobre requisitos de la formación preventiva.

gador considerado individualmente, sin que esto se pueda lograr con un curso genérico en la materia para todos los trabajadores.

- **Adecuada.** Para que la formación sea adecuada, es necesario que, además, tenga en cuenta las características del puesto de trabajo y las del trabajador. Es decir, que no solamente sea individualizada para cada puesto de trabajo o tarea que desarrollar, sino que también considere las características del trabajador, como, por ejemplo, la formación, la cualificación e, incluso, las características personales, las capacidades intelectuales y las capacidades físicas.
- **Teórica y práctica.** La formación debe diseñarse previamente en función de los riesgos a los cuales se tendrá que enfrentar el trabajador, incluyendo los conocimientos teóricos y prácticos necesarios para evitarlos o hacerles frente.
- **Suficiente.** La suficiencia implica que la formación tiene que atender a la intensidad o gravedad del riesgo, cuyas particularidades se deben advertir en cada caso. La formación que reciba el trabajador debe tener la calidad formativa, la duración y la intensidad necesarias para el objetivo preventivo que se requiere.

El artículo 28.2 LPRL define las notas de suficiencia y adecuación cuando señala que la acción formativa se ha de relacionar con las características del puesto que se ha de cubrir, teniendo en cuenta la cualificación profesional del trabajador, la experiencia profesional y los riesgos a los cuales tenga que estar expuesto.

La formación se puede llevar a cabo de manera presencial o a distancia, a pesar de que, con frecuencia, los tribunales han valorado la formación a distancia por sí sola como insuficiente para dar cumplimiento a la obligación empresarial, dada la exigencia de una formación específica en relación con el puesto de trabajo.

7.2. La formación desde el punto de vista cuantitativo

La formación debe tener lugar en el momento de la contratación para que el trabajador disponga, desde el inicio de la prestación de servicios y conforme a la evaluación de riesgos de la empresa en esta materia, de los medios adecuados para hacer frente a los eventuales riesgos del puesto de trabajo. Sin embargo, la obligación empresarial de formación se tiene que extender a todos los momentos de la vida laboral activa del trabajador y siempre que se produzcan cambios que puedan suponer nuevos riesgos para este. De este modo, junto a la obligación de formación inicial, se añade la obligación de actualización cuando se produzcan cambios en las funciones que ejerza el trabajador o cuando se introduzcan nuevas tecnologías o cambien los equipos de trabajo.

Integrar la formación para integrar la prevención

Sería deseable que la formación fuera habitual en las empresas y que el conocimiento del trabajador en materia de prevención de los riesgos de la actividad fuera considerado como una habilidad más, imprescindible para llevar a cabo con éxito sus tareas y funciones laborales.

Figura 6. La formación de los trabajadores en materia preventiva



La acción formativa no debe suponer, en ningún caso, una jornada laboral más extensa para el trabajador, de manera que debe tener lugar dentro de la jornada laboral, siempre que sea posible. Y si tiene lugar en otras horas, se tiene que descontar de la jornada el tiempo que se haya invertido. Se puede entender que esta obligación –de impartir la formación en el seno de la jornada laboral o, si no, de disponer de la facultad para compensar horas– no es más que una manifestación evidente de la intención del legislador de hacer arraigar la cultura preventiva en el seno de la empresa, a pesar de que en la actualidad todavía está bastante ausente.

Finalmente, y en sintonía con el artículo 14.5 LPRL, que reconoce que el coste de las medidas relativas a la seguridad y la salud en el trabajo no tiene que recaer de ningún modo sobre los trabajadores, el artículo 19.2 de la misma norma advierte de que el coste de la formación no tiene que recaer en ningún caso sobre los trabajadores.

8. La obligación de consulta y de permitir la participación de los trabajadores

Los derechos a la consulta y a la participación de los trabajadores se enuncian en el artículo 18 LPRL, pero ambos se desarrollan de manera separada del derecho de información. Concretamente, el capítulo V de la LPRL está dedicado a regular el derecho de consulta (art. 33) y el de participación (art. 34) de los trabajadores en el ámbito de la seguridad y la salud en el trabajo.

El derecho a la consulta y el derecho a la información están muy relacionados entre sí porque ambos se dirigen a facilitar la participación de los trabajadores en cuestiones relativas a la seguridad y la higiene en el trabajo. Sin embargo, dado que el derecho de consulta siempre se debe ejercer antes de que el empresario tome decisiones, este tiene una incidencia reforzada en la participación. Por el contrario, el derecho de información se puede manifestar con posterioridad a la toma de decisiones empresariales, a pesar de que no necesariamente tiene que ser así.

Lectura preliminar:

Artículo 18. Información, consulta y participación de los trabajadores

«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 representación 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 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 estas 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 estos se canalizará a través de sus representantes y de la representación especializada que se regula en este capítulo».

La consulta tiene un carácter preceptivo y se dirige a los trabajadores de la empresa, por medio de sus representantes, si los tiene. Los delegados de prevención tienen que emitir un informe en el plazo de quince días sobre las cuestiones sujetas a consulta que les plantee el empresario. Los aspectos sobre los cuales se debe consultar se explican ampliamente en el artículo 18.2 LPRL, que dispone que se han de consultar todas las cuestiones que afecten a la SST. Además, la lista de materias sujetas a consulta que recoge el artículo 33 LPRL es abierta porque incorpora una cláusula general referida a cualquier acción del empresario que pueda tener una **incidencia sustancial** sobre la seguridad o la salud de los trabajadores.

El incumplimiento de la obligación de consulta no genera la nulidad de la decisión empresarial, pero sí la responsabilidad administrativa tipificada en el artículo 12.11 LISOS como infracción grave.

Por su parte, el artículo 34 recoge el derecho de los trabajadores a participar en la empresa en las cuestiones relacionadas con la prevención de riesgos laborales. La participación se reconoce como un derecho individual, pero la LPRL se inclina por su ejercicio colectivo. Es decir, la participación se lleva a cabo indirectamente por medio de un doble canal de representación y, si no dispone de representantes, directamente a través de los trabajadores.

De este modo:

- En las empresas de seis trabajadores o más se exige que la participación se canalice por medio de sus representantes:
 - Específicos en materia preventiva: delegados de prevención y comité de SST.
 - No específicos en la materia: delegados de personal, comités de empresa, delegados sindicales.
- En los centros de menos de seis trabajadores la participación se lleva a cabo, en la mayoría de los casos, por los trabajadores.

9. La vigilancia de la salud

Lectura preliminar:

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 solo podrá llevarse a cabo cuando el trabajador preste su consentimiento. De este carácter voluntario solo 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 sus 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».

El empresario es deudor de la seguridad en el trabajo y tiene que garantizar la vigilancia de la salud de sus trabajadores. De conformidad con el artículo 14.2 LPRL, corresponde al empresario la vigilancia de la salud del personal al servicio de la empresa en relación con los riesgos inherentes a su trabajo. La vigilancia de la salud se concreta en la práctica de reconocimientos médicos o exámenes de salud, que el empresario no puede asumir personalmente, sino que los tiene que llevar a cabo personal sanitario con competencia técnica, formación y capacidad acreditadas.

Desarrollo reglamentario

Artículo 37.3 RSP.

El empresario tiene que garantizar a sus trabajadores la vigilancia periódica de la salud; el alcance de esta vigilancia queda restringido a los riesgos inherentes al trabajo.

Esta vigilancia de la salud se debe llevar a cabo:

- En el momento inicial, después de la incorporación del trabajador al trabajo o antes si se trata de un puesto de trabajo con riesgo de enfermedades profesionales.
- De manera periódica, a pesar de que la norma no establece una periodicidad concreta. A menudo, esta se ha fijado en reglamentos específicos para determinadas actividades o mediante la negociación colectiva.
- Después de asignar al trabajador tareas específicas con nuevos riesgos y en caso de movilidad funcional o geográfica que impliquen esta circunstancia.
- Cuando el trabajador se incorpore al trabajo después de una ausencia prolongada por motivos de salud.

Las notas características que configuran la obligación de vigilancia de la salud son las siguientes:

- **Confidencialidad.** Ningún empresario puede tener conocimiento del contenido concreto de las pruebas médicas o de su resultado sin el consentimiento expreso y fehaciente del trabajador. La información médica derivada de la vigilancia de la salud de cada trabajador tiene que estar disponible para el propio trabajador, los servicios médicos responsables de su salud y la autoridad sanitaria. Al empresario y a las otras personas u órganos con responsabilidades en materia de prevención se les tienen que proporcionar las conclusiones de este reconocimiento en los términos siguientes:
 - Aptitud o adecuación del trabajador al puesto de trabajo o función.
 - Necesidad de introducir o de mejorar las medidas de protección o de prevención.
- **Contenido.** La ley no especifica ni define las medidas o los instrumentos de vigilancia de la salud, pero sí establece una preferencia para las que causen las mínimas molestias en el trabajador, encomendando a la Administración sanitaria el establecimiento de las pautas y los protocolos de actuación en esta materia. Este encargo se concreta en el Reglamento de los servicios de prevención, que dispone que sea el Ministerio de Sanidad y

Nota

El artículo 28.3 LPRL prevé la obligación de vigilancia periódica de salud en relación con los trabajadores con contrato temporal y con los puestos de trabajo a disposición de empresas de trabajo temporal.

Consumo el que establezca la periodicidad y el contenido de la vigilancia de la salud específica.

- **Gratuidad.** El coste económico de cualquier medida relativa a la SST en el trabajo y, por lo tanto, el derivado de la vigilancia de la salud no tiene que recaer sobre el trabajador (art. 14.5 LPRL). En consecuencia, los reconocimientos médicos se tienen que hacer dentro de la jornada laboral y, si no, corresponde aplicar el descuento horario del tiempo que se haya invertido.
- **Documentación.** Los resultados de los controles del estado de salud de los trabajadores y las conclusiones de estos deben estar documentados (art. 23.1 LPRL).
- **Duración.** La vigilancia de la salud se tiene que prolongar más allá de la finalización de la relación laboral en los casos en los que los efectos sobre los trabajadores así lo aconsejen.
- **Voluntariedad condicionada.** Como norma general, la vigilancia de la salud es voluntaria y, por eso, requiere el consentimiento del trabajador. El consentimiento del trabajador, sin embargo, no tiene que ser a una vigilancia genérica, sino que se tiene que basar en el conocimiento por parte de este del contenido y el alcance de la vigilancia de la salud.

La LPRL señala tres tipos de excepciones al carácter voluntario de los reconocimientos médicos. En estos casos, se requiere un informe previo, de carácter no vinculante, de los representantes de los trabajadores. A pesar de esta garantía, el empresario puede decidir si lleva a cabo los reconocimientos médicos, sin necesidad de consentimiento de los trabajadores, si se presenta alguna de las circunstancias siguientes:

- Cuando los reconocimientos sean indispensables para evaluar los efectos de las condiciones de trabajo sobre la salud de los trabajadores.
- Cuando el estado de salud del trabajador pueda constituir un peligro para él mismo o para otros trabajadores o para terceros relacionados con la empresa. En este supuesto, la vigilancia de la salud se utiliza como medio para hacer efectivo el antiguo principio de adecuación del trabajador al trabajo, que se reformula en el artículo 25.1 LPRL.
- Cuando exista una disposición legal en relación con la protección de riesgos específicos y actividades de peligrosidad especial. Hay varias disposiciones legales en las que se establece la vigilancia de la salud.

Por un lado, el artículo 196 de la Ley general de la Seguridad Social obliga al empresario a realizar reconocimientos previos y periódicos a los trabajadores que ocupen un puesto de trabajo en el cual haya un riesgo de enfermedad profesional. Por otro, el artículo 36.4 del Estatuto de los trabajadores establece

la evaluación de la salud de los trabajadores nocturnos. Y, finalmente, hay toda una legislación específica para ciertos factores de riesgo (benceno, ruido, radiaciones ionizantes, etc.), en la cual se estipula el tipo de vigilancia de la salud que se tiene que efectuar en los trabajadores expuestos.

10. La obligación de adoptar medidas de emergencia y en caso de riesgo grave e inminente

10.1. Adoptar medidas de emergencia

El artículo 20 LPRL obliga al empresario a elaborar un plan de emergencia para prever las posibles situaciones de emergencia y las medidas que se deben adoptar en el caso de que se den las circunstancias previstas (primeros auxilios, evaluación, lucha contra incendios).

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».

El plan de emergencias debe revisarse periódicamente y deben realizarse comprobaciones de su funcionamiento, de manera previa a la producción del siniestro. La definición de un plan de emergencia requiere fijar sistemas de coordinación con servicios de emergencia externos de la empresa (urgencias, salvamento, bomberos, policía...).

10.2. Adoptar medidas en caso de riesgo grave e inminente

El artículo 21 LPRL, de acuerdo con el artículo 8 de la Directiva marco (apartados 3, 4 y 5), establece la obligación empresarial de adoptar las medidas necesarias en caso de riesgo grave e inminente para la seguridad y la salud de los trabajadores o de terceros ajenos a la empresa.

Cuando los trabajadores estén o puedan estar expuestos a un riesgo grave e inminente con ocasión de su trabajo, el empresario está obligado a informar a los trabajadores y adoptar las medidas necesarias para la evacuación del lugar si fuera necesario.

Lectura preliminar:

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:

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.

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.

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 estos 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».

Se entiende por **riesgo laboral grave e inminente** el que, racionalmente, es probable que se materialice en un futuro inmediato y pueda provocar un daño grave para la salud de los trabajadores, a pesar de que no se manifieste de manera inmediata.

La realidad del riesgo, y de su valoración como grave e inminente, no se puede someter a un juicio posterior, sino que debe referirse al momento en el que se toma la decisión de calificación como tal. Para valorar la existencia de la mala fe o de negligencia grave, se debe tener en cuenta si, a partir de los hechos, se puede deducir razonablemente la existencia de un riesgo grave e inminente en el momento de tomar la decisión.

Ante la situación de riesgo grave e inminente, el empresario deberá tomar las medidas siguientes:

- Adoptar las medidas oportunas y dar las instrucciones necesarias en vistas a la interrupción de la actividad por parte de los trabajadores y, si es necesario, al abandono inmediato del puesto de trabajo.
- Lo antes posible, informar a todos los trabajadores afectados de la existencia de este riesgo y de las medidas adoptadas o que haya que adoptar para su protección.
- Disponer de lo necesario para que el trabajador que no se pueda poner en contacto con su superior jerárquico esté en condiciones de adoptar las medidas oportunas para evitar las consecuencias de la situación de peligro grave e inminente para su seguridad, la de otros trabajadores o la de personas ajenas a la empresa.

Si el empresario no adopta estas medidas, los representantes legales de los trabajadores pueden, por decisión mayoritaria de sus miembros, paralizar la actividad de los trabajadores afectados por este riesgo. El trabajador tendrá derecho a interrumpir su actividad y abandonar el lugar de trabajo. Asimismo, los delegados de prevención pueden proponer al órgano de representación legal la adopción del acuerdo de paralización de actividades (art. 36.2.g LPRL).

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.

En ningún caso se puede exigir a los trabajadores que retomen la actividad mientras persista el peligro, salvando la excepción debidamente justificada por razones de seguridad y tratándose de trabajadores especializados en estas situaciones de peligro.

10.2.1. La paralización de actividades o interrupción del trabajo

La decisión de paralización de actividades o de interrupción del trabajo tiene que basarse en el contexto o circunstancia en que se adopta, teniendo en cuenta factores diversos, como, por ejemplo, el sujeto que decide y su nivel de conocimientos, la posición que ocupa en la empresa, la información de la que dispone, etc. Los trabajadores y sus representantes no pueden sufrir ningún perjuicio como consecuencia de la adopción de las medidas indicadas, salvo que hayan obrado de mala fe o hayan cometido alguna negligencia grave.

El trabajador tiene derecho al salario por el tiempo no trabajado durante la paralización, salvo que:

- Individualmente, haya obrado de mala fe o cometido negligencia grave (art. 30 ET).

Nota

Son representantes legales de los trabajadores: el comité de empresa o los delegados de personal y los delegados de prevención cuando no resulte posible reunir, con la urgencia requerida, al órgano de representación del personal.

Nota

Art. 21.3 LGSS.

- El empresario haya suspendido los contratos a causa de fuerza mayor (art. 51.12 ET).

Paralelamente, el inspector de Trabajo y Seguridad Social tiene que ordenar la paralización inmediata de los trabajos cuando compruebe que la inobservancia de la normativa sobre prevención de riesgos implica, a su juicio, un riesgo grave e inminente para la seguridad y la salud de los trabajadores (arts. 9.1.f y 44.1 LPRL). La medida se tiene que comunicar inmediatamente a la empresa, que debe ponerla en conocimiento inmediato de los trabajadores afectados. En el plazo de los tres días hábiles siguientes a la decisión, la empresa puede impugnar la decisión ante la autoridad laboral, que deberá resolver en el plazo de veinticuatro horas.

El empresario, o bien la inspección que lo haya decretado, tiene que levantar la paralización tan pronto como se solventen las causas que la motivaron. El empresario está obligado a comunicarlo inmediatamente a la inspección para que ratifique la decisión o, en caso de no estar de acuerdo, ordene de nuevo la paralización de los trabajos.

10.2.2. El derecho del trabajador a abandonar el puesto de trabajo

La ley reconoce al trabajador individual el derecho a interrumpir su actividad y, en caso necesario, a abandonar el puesto de trabajo cuando considere que esta actividad comporta un riesgo grave e inminente para su vida o su salud.

Este derecho es independiente de la obligación de adoptar medidas por parte del empresario, los representantes legales o la inspección de trabajo.

11. Obligaciones accesorias de documentación

La LPRL impone al empresario un conjunto de obligaciones instrumentales para dejar constancia del cumplimiento de sus obligaciones fundamentales en materia preventiva.

Lectura preliminar:

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:

(Ley 54/2003) Plan de prevención de riesgos laborales, conforme a lo previsto en el apartado 1 del artículo 16 de esta ley.

(Ley 54/2003) 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.

(Ley 54/2003) 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.

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.

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 estas puedan cumplir con lo dispuesto 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».

En esta dirección, el empresario está obligado a elaborar la documentación correspondiente a lo siguiente:

- La evaluación de los riesgos de la empresa, es decir, el resultado de las evaluaciones inicial y periódica, y los resultados de los controles periódicos de las condiciones laborales y de la actividad de los trabajadores.
- El Plan de prevención.

- Las medidas de protección y prevención que se han de adoptar y los materiales de protección que se deben utilizar.
- Los controles del estado de salud de los trabajadores y las conclusiones obtenidas de estos, indicando el tipo de reconocimientos médicos practicados, las fechas y su periodicidad, los trabajadores sometidos a reconocimiento y el organismo que lo ha practicado, entre otros.
- La relación de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales que hayan causado incapacidad laboral superior a un día de trabajo.

El empresario tiene que consultar a los trabajadores en relación con la adopción del sistema de ordenación y procedimiento de documentación, y tiene que permitir el acceso de los delegados de prevención a la documentación necesaria para el ejercicio de sus funciones, con las limitaciones del artículo 22.4 LPRL.

La documentación preventiva tiene que estar a disposición de las autoridades sanitarias durante el tiempo de vida de la empresa y se establece la obligación de conservarla hasta su cese. Finalizada la actividad del negocio, el empresario debe remitir a la autoridad laboral toda la documentación mencionada.

12. Las obligaciones del trabajador en materia de prevención de riesgos laborales

La LPRL reconoce el derecho del trabajador a la protección frente a los riesgos laborales que pueden presentarse en la empresa, e impone a los empresarios fuertes obligaciones como primeros responsables de esta protección. Como contrapartida de todos los derechos reconocidos al trabajador en esta materia, se exige a este la obligación de velar por su seguridad y salud y por la de terceros que se puedan ver afectados por sus actos u omisiones relacionados con su actividad profesional.

El empresario es el deudor de la seguridad por excelencia y la posición que corresponde al trabajador es la de acreedor de esta seguridad. Pero evitar actos lesivos en el desarrollo del trabajo es algo que corresponde tanto al empresario como al trabajador, aunque a este le corresponda una obligación secundaria respecto a la del empresario.

La obligación de seguridad y salud del trabajador se fundamenta en la buena fe contractual, en el deber de diligencia en el cumplimiento de la prestación laboral y en el deber de obediencia ordinario, que nace de la subordinación jurídica en la que el trabajador se encuentra en la relación laboral. Por ello, el incumplimiento por parte del trabajador de las medidas de seguridad e higiene adoptadas por el empresario no solamente puede tener consecuencias negativas para la propia salud y seguridad del trabajador, sino que también permite al empresario imponer sanciones por incumplimiento laboral.

Lectura preliminar:

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:

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.

Utilizar correctamente los medios y equipos de protección facilitados por el empresario, de acuerdo con las instrucciones recibidas de este.

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 esta tenga lugar.

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.

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 este 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».

La regulación actual de las obligaciones de los trabajadores en la LPRL presenta una identidad absoluta con el artículo 13 de la Directiva 89/391/CEE y se concreta en las siguientes obligaciones particulares:

- Utilizar adecuadamente la maquinaria, las herramientas y los equipos de trabajo, las sustancias peligrosas y, en general, cualquier medio con el cual se lleve a cabo la actividad.
- Hacer uso, de acuerdo con las instrucciones, de los medios y equipos de protección recibidos de parte del empresario.
- No poner fuera de funcionamiento los dispositivos de seguridad existentes y utilizarlos correctamente.
- Informar de cualquier situación que, a criterio del trabajador, pueda entrañar un riesgo para la seguridad y la salud.
- Cooperar con el empresario y dar cumplimiento a las obligaciones establecidas por la autoridad competente.

El incumplimiento por parte de los trabajadores de sus obligaciones en materia de prevención de riesgos laborales tiene la consideración de incumplimiento laboral y, como tal, tiene que ser sancionado disciplinariamente de acuerdo con lo que prevé el artículo 58.1 ET y el correspondiente convenio colectivo aplicable. En caso de faltas muy graves, la sanción puede suponer el despido disciplinario del trabajador.

El empresario está obligado a vigilar el cumplimiento, por parte del trabajador, de las obligaciones en materia de prevención y a sancionarlo si constata un incumplimiento sistemático o frecuente por parte de este. Al respecto, debe tenerse en cuenta que si, por el contrario, se muestra pasivo o permisivo ante el incumplimiento de los deberes del trabajador, el empresario incurrirá en responsabilidades en caso de que se produzca un accidente de trabajo.

Además, las acciones y omisiones de los trabajadores que representen un incumplimiento de sus obligaciones en materia preventiva y que ocasionen daños a otros trabajadores o a terceros relacionados con el trabajo pueden supo-

ner una eventual responsabilidad contractual o extracontractual del trabajador. El empresario podrá reclamar las indemnizaciones o multas abonadas por culpa del trabajador en una acción de regreso de la responsabilidad.

Finalmente, hay que mencionar que los trabajadores designados por el empresario para ocuparse de las actividades preventivas de la empresa, o los que formen parte del servicio de prevención propio de la empresa, pueden ser sujetos de responsabilidad disciplinaria por el incumplimiento de las obligaciones contraídas por el cargo, en función de su nivel de cualificación y del encargo concreto. El empresario también puede reclamarles las indemnizaciones y multas abonadas por los daños y perjuicios que su incumplimiento haya causado.

13. Las normas reglamentarias en materia de prevención de riesgos laborales en el ordenamiento jurídico español

La actividad legislativa en materia de SST se completa con un conjunto de disposiciones reglamentarias cuyo contenido, de carácter más específico y técnico, es netamente preventivo.

Concretamente, el artículo 6.1 LPRL fija una relación legal de materias susceptibles de desarrollo reglamentario; si bien se trata de una lista meramente enunciativa que trata de alcanzar la diversidad de aspectos de la organización de la seguridad laboral, no excluye otros posibles contenidos:

- Requisitos mínimos de las condiciones de trabajo para la protección de la seguridad y la salud de los trabajadores.
- Limitaciones o prohibiciones que afecten a operaciones, procesos y exposición a agentes que entrañen riesgos para la seguridad y la salud de los trabajadores.
- Condiciones o requisitos especiales, como formación previa o elaboración de un plan, en operaciones, procesos y exposición a agentes que entrañen riesgos para la seguridad y la salud de los trabajadores.
- Procedimientos de evaluación de los riesgos.
- Modalidades de organización, funcionamiento y control de los servicios de prevención.
- Condiciones de trabajo o medidas preventivas específicas en trabajos especialmente peligrosos o en atención a determinadas características o situaciones especiales de los trabajadores.
- Procedimiento de calificación de las enfermedades profesionales y de comunicación e información a la autoridad competente de los daños derivados del trabajo.

En definitiva, los reglamentos ocupan un lugar destacado en la regulación de contenidos preventivos y constituyen un bloque normativo muy extenso. Por mandato expreso de la LPRL (artículo 6.2), el desarrollo reglamentario debe ajustarse a los principios de política preventiva que establece la Ley y mantener la coordinación adecuada con la normativa sanitaria y de seguridad industrial. Igualmente, deben ser objeto de evaluación y, en su caso, de revisión periódica, de acuerdo con la experiencia en su aplicación y el progreso de la técnica.

Entre otros, cabe destacar los siguientes reglamentos, de los cuales la mayoría constituyen la norma de trasposición de alguna directiva específica.

- Disposiciones mínimas de seguridad y salud relativas a:
 - 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 485/1997, de 14 de abril, sobre disposiciones mínimas en materia de señalización de seguridad y salud en el trabajo.
 - Real decreto 773/1997, de 30 de mayo, sobre disposiciones mínimas de la seguridad y la salud relativas a la utilización por los trabajadores de equipos de protección individual.
 - 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.

- Protección contra los riesgos relacionados con la exposición a agentes durante el trabajo:
 - Real decreto 487/1997, de 14 de abril, sobre disposiciones mínimas para la protección de la salud y seguridad de los trabajadores relativas a la manipulación manual de cargas.
 - Real decreto 488/1997, de 14 de abril, sobre disposiciones mínimas para la protección de la seguridad y salud relativas al trabajo con 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 665/1997, de 12 de mayo, sobre la protección de los trabajadores contra los riesgos relacionados con la exposición a agentes cancerígenos durante el trabajo.
 - Real decreto 374/2001, de 6 de abril, 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, de 8 de junio, sobre disposiciones mínimas para la protección de la salud y seguridad de los trabajadores frente al riesgo eléctrico.
 - Real decreto 330/2009, de 13 de marzo, sobre protección de la salud y la seguridad de los trabajadores frente a los riesgos derivados o que puedan derivarse de la exposición a vibraciones mecánicas.

Nota

La relación de reglamentos que se presentan en este epígrafe sigue un criterio de ordenación temporal. En el módulo *Normativa derivada de la LPRL y otras normas*, se analiza de manera detallada el contenido de esta normativa, además del:

– Real Decreto 413/1997, de 21 de marzo.

– Real decreto 783/2001 de 6 de julio.

– Real Decreto 681/2003, de 12 de junio.

– Real Decreto 2060/2008, de 12 de septiembre.

- Real decreto 286/2006, de 10 de marzo, sobre protección de la salud y la seguridad de los trabajadores contra los riesgos relacionados con la exposición al ruido.
- Real decreto 396/2006, de 31 de marzo, por el que se establecen las disposiciones mínimas de seguridad y salud aplicables a los trabajos con riesgo de exposición al amianto.

Por último, por su fuerte influencia en materia preventiva, nos referimos a dos reglamentos que desarrollan contenidos concretos de la LPRL. Se trata de:

- El Real decreto 39/1997, de 17 de enero, por el que se aprueba el Reglamento de los servicios de prevención. Este reglamento desarrolla diversos contenidos de la LPRL: integración de la actividad preventiva en la empresa, evaluación de los riesgos y planificación de la actividad preventiva, organización de recursos para actividades preventivas, servicios de prevención y auditorías y niveles de cualificación para el desempeño de las diferentes funciones, básica, intermedia y superior, en materia de prevención de riesgos laborales.
- El Real decreto 171/2004, de 30 de enero, por el que se desarrolla el artículo 24 de la Ley 31/95 en materia de coordinación de actividades empresariales.

Resumen

Se ha demostrado que los trabajadores pueden estar expuestos en su puesto de trabajo, y a lo largo de toda la vida profesional, a la influencia de factores ambientales peligrosos. Los métodos y los materiales de trabajo actúan sobre el ambiente que rodea al individuo, provocando modificaciones y creando situaciones que pueden influir negativamente sobre la salud del trabajador. Precisamente, la legislación protectora de la seguridad y la salud de los trabajadores surgió en los distintos países en función del grado de su desarrollo industrial. En la actualidad, los países de nuestro entorno consideran que el derecho a unas condiciones de seguridad y salud en el trabajo adecuadas es un deber para los poderes públicos y una obligación contractual para el empresario.

En España, el actual modelo de relaciones laborales arranca con la Constitución de 1978. La norma constitucional ha reconocido el derecho a la seguridad e higiene en el trabajo como un principio rector de la política social y económica del Estado y ha sentado las bases sobre las que se ha ido construyendo de manera dinámica, cambiante y abierta el modelo actual. La CE reconoce como derecho fundamental el derecho a la vida y a la integridad física y moral de las personas, y establece el derecho a la protección de su salud, configurando la prevención de riesgos laborales como una obligación contractual para la empresa y como un deber para los poderes públicos.

Le corresponde al empresario garantizar la seguridad y la salud de los trabajadores a su servicio en todos los aspectos relacionados con el trabajo, así como llevar a cabo la prevención de riesgos, mediante la integración de la actividad preventiva en la empresa y la adopción de todas aquellas medidas que sean necesarias para la protección de la seguridad y la salud de los trabajadores.

La Ley de prevención de riesgos laborales constituye la regulación clave del deber de protección de la seguridad y salud en el trabajo. La LPRL gira en torno al derecho del trabajador de quedar protegido en su salud laboral, y por eso impone al empresario fuertes obligaciones preventivas, con el objetivo de promover una mejora de las condiciones de trabajo y del nivel de protección de la seguridad y la salud de los trabajadores. Junto al conjunto de obligaciones establecidas, la norma contiene unos principios preventivos generales que tienen que guiar toda la acción empresarial en la materia.

La evaluación de riesgos laborales es la obligación clave para la prevención, y de ella se derivan el resto de las obligaciones empresariales. La evaluación debe tener en cuenta los factores objetivos y subjetivos que concurren en el trabajo

y, por ello, se debe mantener actualizada teniendo en cuenta los cambios en las condiciones de trabajo y es objeto de revisión con ocasión de los daños producidos en la salud de los trabajadores.

De acuerdo con los resultados de la evaluación y las situaciones de riesgo puestas de manifiesto, el empresario planificará la actividad preventiva correspondiente, priorizando las actuaciones y medidas en función de su magnitud y del número de trabajadores expuestos. La planificación incluirá los medios materiales y humanos necesarios y la asignación de recursos económicos. El empresario queda obligado a facilitar a los trabajadores equipos de trabajo seguros y medios de protección eficaces, así como a proporcionar información adecuada y formación suficiente sobre los riesgos que pueden afectar al trabajo y los medios para evitarlos. Asimismo, el empresario queda obligado a prever las situaciones y medidas de emergencia y a paralizar la actividad en caso de riesgo grave e inminente. Por último, y de manera instrumental, se establece sobre el empresario la obligación de dejar constancia documental del cumplimiento de las obligaciones anteriores.

Le corresponde al empresario desarrollar una acción permanente de seguimiento de la actividad preventiva, con el fin de perfeccionar continuamente las actividades de identificación, evaluación y control de los riesgos en el trabajo y, en todo caso, el empresario tendrá que adoptar las medidas preventivas a las modificaciones que puedan experimentar las circunstancias que inciden en la realización del trabajo. Por otro lado, el empresario tiene que garantizar la vigilancia periódica del estado de salud de los trabajadores en función de los riesgos inherentes al trabajo, y puede exigir reconocimientos obligatorios para evaluar los efectos de las condiciones de trabajo sobre la salud de los trabajadores o verificar si el estado de salud del trabajador puede constituir un peligro para otras personas.

En consecuencia, las previsiones de la LPRL tienen una clara orientación preventiva y giran en torno al derecho del trabajador a quedar protegido. Este planteamiento se ve reforzado con el reconocimiento del derecho de los trabajadores a la consulta y se acompaña de la voluntad participativa de los trabajadores en la actividad preventiva de la empresa en pro de una mayor efectividad.

Ahora bien, la LPRL no establece unas condiciones de seguridad y salud mínimas, sino que determina el marco jurídico básico para el desarrollo posterior de la normativa técnica en la materia. Dedicaremos el próximo módulo a analizar esta normativa reglamentaria de desarrollo.

Bibliografía

García González, G. (coord.) (2008). *Curso básico de prevención de riesgos laborales*. Madrid: Dykinson.

García Ninet, J. I. (dir.) (2012). *Manual de Prevención de Riesgos Laborales*. Barcelona: Atelier.

López Gandía, J.; Blasco Lahoz, J. F (2019). *Curso de Prevención de Riesgos Laborales*. Valencia: Tirant lo Blanch.

Sala Franco, T. (2012). *Derecho de la prevención de riesgos laborales*. Valencia: Tirant lo Blanch.

