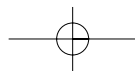
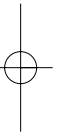
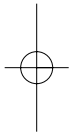


**LO QUE EL
EMPRESARIO
DEBE SABER SOBRE
PREVENCIÓN
DE RIESGOS LABORALES**



	Página
Introducción	5
1. -Obligaciones relacionadas con la organización y condiciones de trabajo..	7
1.A. Evaluación de Riesgos Laborales.....	8
1.B. Lugares de trabajo	9
1.B.1. Condiciones constructivas	9
1.B.1.1. Espacios de trabajo y zonas peligrosas.....	9
1.B.1.2. Suelos, aberturas y desniveles, y barandillas	9
1.B.1.3. Vías de circulación	9
1.B.1.4. Puertas y portones	9
1.B.1.5. Rampas, escaleras fijas y de servicio	10
1.B.1.6. Escaleras de mano	10
1.B.1.7. Instalación eléctrica	11
1.B.1.8. Minusválidos	11
1.B.2. Orden, limpieza y mantenimiento	11
1.B.3. Condiciones medioambientales (termohigrométricas)	11
1.B.4. Iluminación de los lugares de trabajo	12
1.B.5. Servicios higiénicos y locales de descanso	12
1.B.6. Locales provisionales y trabajos al aire libre.	13
1.B.7. Materia! y locales de primeros auxilios	13
1.C. Medidas de emergencia	13
1.D. Situaciones de riesgo grave e inminente	14
1.E. Equipos de trabajo	14
1.F. Señalización de Seguridad	15
1.C. Manutención manual de cargas.....	18
1.H. Equipos de Protección Individual (EPI's).....	18
2. Obligaciones del empresario con respecto a los trabajadores.....	20
2.A. Información, consulta y participación de los trabajadores y sus representantes.....	21
2.B. Formación de los trabajadores	21
2.C. Vigilancia de la salud	22
2.D. Protección especial de trabajadores sensibles a determinados riesgos, de la maternidad y de los menores	24
3. Obligaciones de organización de la prevención en la empresa y su integración en la estructura organizativa de la misma	25
3.A. Obligaciones sobre documentación	26
3.B. Modalidades de organización de la prevención en la empresa	27
3.B. a) Asunción personal por el empresario de la actividad preventiva en la empresa ...	27
3.B. b) Designar a uno o varios trabajadores para llevar a cabo las funciones preventivas	27
3.B. c) Constituir un Servicio de Prevención Propio.....	28
3.B. d) Recurrir; mediante concierto, a un Servicio de Prevención Ajeno.	28
3.C. El Plan de Prevención	28
3.D. Comité de Seguridad y Salud	30

4. Derechos y deberes con otras empresas: Obligaciones en los supuestos de concurrencia de varias empresas	31
5. Responsabilidades por incumplimiento de la Normativa de Prevención de Riesgos Laborales.....	31

Introducción



El deber de prevención del empresario con respecto a sus trabajadores

Ha quedado claramente definido en la ley de Prevención de Riesgos Laborales (en lo sucesivo LPRL); tiene su origen en el contrato de trabajo, que vincula a empresarios y trabajadores mediante derechos y obligaciones, siendo el deber de prevención correlativo al derecho del trabajador a una protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo (Art. 14.1 LPRL).

La LPRL contiene las pautas de actuación para cumplir con el deber de prevención empresarial, así como la normativa que desarrolla la ley: el Reglamento de los Servicios de Prevención (en lo sucesivo RSP) y los Reales Decretos específicos sobre disposiciones mínimas sobre la materia que cada uno de ellos trata, siempre referida a la Prevención de Riesgos Laborales.

Con esta publicación, queremos facilitar a los empresarios la comprensión de la nueva estructura preventiva laboral que inauguró la LPRL, en vigor desde Febrero de 1996, a base de recordarles muy brevemente cuáles son sus obligaciones principales en esta materia, a partir del conocimiento de las cuestiones básicas que les exige la Ley.

Con base a este planteamiento, vamos a considerar la postura que el empresario debe adoptar frente a los siguientes cinco puntos, que creemos fundamentales, y vamos a desarrollar a lo largo de esta publicación:

1.- Obligaciones relacionadas con la organización y condiciones de trabajo en la empresa.

2.- Obligaciones del empresario con respecto a los trabajadores.

3.- Obligaciones de organización de la prevención en la empresa y su integración en la estructura organizativa de la misma.

4.- Derechos y deberes con otras empresas: Obligaciones en los supuestos de concurrencia de varias empresas.

5.- Responsabilidades por incumplimiento de la Normativa de Prevención de Riesgos Laborales.

1

Obligaciones relacionadas con la organización y condiciones de trabajo en la empresa

s



Tratamos en este punto de las obligaciones que se le exigen al empresario a la hora de organizar el trabajo dentro de su empresa y de las condiciones en las que se lleva a cabo este trabajo, por ser éste uno de los grandes contenidos del deber de prevención del empresario.

La LPRL, el Reglamento de los Servicios de Prevención y el desarrollo legislativo posterior exigen una y otra vez que estas condiciones de trabajo deben ser las mejores dentro de lo posible, aunque la normativa viene a dar límites mínimos exigibles a las condiciones en las que se desarrolla el trabajo y los mínimos que deben cumplir los lugares de trabajo. Por esta causa vamos a tratar de las obligaciones que marca la normativa con respecto a los puntos que creemos de más interés para el empresario en este apartado, que, brevemente y por orden, son estos:

- a) **Evaluación de riesgos laborales.**
- b) **Lugares de trabajo.**
- c) **Medidas de emergencia.**
- d) **Situaciones de riesgo grave e inminente.**
- e) **Equipos de trabajo.**
- f) **Señalización de seguridad.**
- g) **Manutención manual de cargas.**
- h) **Equipos de Protección Individual (EPI'S).**

1.A. Evaluación de riesgos laborales

Desde el punto de vista de la Prevención de Riesgos Laborales, los riesgos de una empresa son el resultado de sumar los que puedan originar los locales de trabajo, los equipos de trabajo y la actividad que se lleva a cabo en la empresa en cada uno de los puestos de trabajo, teniendo en cuenta que siempre nos estamos refiriendo a riesgos orientados hacia el trabajador; es decir, que puedan dar lugar a accidentes de trabajo y/o enfermedades profesionales de los trabajadores.

NOTAS:

- 1 - Condiciones de trabajo: Cualquier característica del mismo que pueda tener una influencia significativa en la generación de riesgos para la seguridad y salud del trabajador (Art. 4.7 de la LPRL)
- 2 - "Evaluación de Riesgos Laborales" Varios autores del CNNT. Serie Documentos Divulgativos". INSHT. Madrid 1996.
- 3 - Ver página 28 de esta publicación

El conocimiento de estos riesgos es el punto de partida para toda actividad preventiva en la empresa, puesto que son los riesgos los que nos van a mostrar las necesidades preventivas que tiene la empresa. Es obvio, que planificar la prevención sin conocer las necesidades reales de la empresa al respecto no tiene sentido, de ahí que la importancia de evaluación sea primordial y se constituya como el primer paso de la actuación preventiva en la empresa.

Lo que debe saber el empresario sobre la Evaluación de Riesgos Laborales es:

La evaluación de riesgos es una obligación del empresario o del responsable empresarial.

Debe hacerla el personal técnico con capacidad suficiente para llevarla a cabo.

La evaluación debe hacerse de cada uno de los puestos de trabajo de la empresa, teniendo en cuenta las condiciones de trabajo existentes, y la posibilidad de que el trabajador que lo ocupe o vaya a ocuparlo sea especialmente sensible, por sus características personales o estado biológico conocido, a alguna de estas condiciones de trabajo.

Ni la LPRL ni el RSP obligan o indican un método determinado, si bien el Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo (INSHT) tiene publicado un método de evaluación y, dado el carácter normalizador del INSHT; sería muy conveniente que se conociera y empleara para este menester.

Es obligatorio consultar a los representantes de los trabajadores o a los propios trabajadores, antes de evaluar, acerca del procedimiento de evaluación a utilizar.

La finalidad de la evaluación de riesgos es, a partir de su conocimiento, poder eliminar los riesgos o reducir sus consecuencias, mediante la planificación de medidas preventivas, de protección, organizativas, y de formación e información a los trabajadores, objeto, del Plan de Prevención.

Es obligatorio llevar a cabo una nueva evaluación de riesgos cuando se den estas circunstancias:

- o Cambios de equipos de trabajo o introducción de nuevas tecnologías en el puesto en cuestión.
- o Cambios en las condiciones de trabajo.
- o Incorporación de trabajadores, cuyas características personales o estado biológico conocido lo hagan especialmente sensible a las condiciones del puesto.

1.B. Lugares de trabajo

La normativa sobre lugares de trabajo está recogida en el Real Decreto 486/1997, de 14 de abril, que define los lugares de trabajo como las áreas del centro de trabajo, edificadas o no, en las que los trabajadores deban permanecer o a las que puedan acceder en razón de su trabajo. Dentro de esta definición se incluyen los servicios higiénicos, locales de descanso, de primeros auxilios y comedores. De este Real Decreto hemos considerado conveniente tratar estos apartados, por ser los más básicos en los lugares de trabajo de la mayor parte de las empresas:

- B.1. Condiciones constructivas.**
- B.2. Orden, limpieza y mantenimiento.**
- B.3. Condiciones medioambientales (termohigrométricas).**
- B.4. Iluminación de los lugares de trabajo.**
- B.5. Servicios Higiénicos y locales de descanso.**
- B.6. Locales provisionales y trabajos al aire libre.**
- B.7. Material y locales de primeros auxilios.**

1.B.1 Condiciones constructivas

Los edificios constituidos como lugares de trabajo o que acojan lugares de trabajo, y todos sus elementos estructurales y de servicio, incluidas las plataformas de trabajo, escaleras y escalas, deberán tener una estructura y solidez apropiadas a su utilización, prohibiéndose sobrecargarlos.

1.B.1.1. Espacios de trabajo y zonas peligrosas

Altura mínima de los techos: 3 metros, que podrán ser 2,5 m. en locales comerciales, de servicios, oficinas y despachos.

Superficie por trabajador: 2 m² de superficie Volumen por trabajador: 10m³ no ocupados.

Las zonas de trabajo donde la seguridad y la salud de los trabajadores pueda verse afectada deberán estar convenientemente señalizadas, y no se permitirá el paso más que a los trabajadores autorizados.

1.B.1.2. Suelos, aberturas y desniveles, y barandillas

Los suelos deberán ser firmes, estables, no resbaladizos, y sin irregularidades ni pendientes peligrosas.

Aberturas, tanto horizontales (suelos) como verticales, deberán estar protegidas mediante barandillas o sistemas equivalentes, que podrán tener partes móviles, cuando sea necesario. En las aberturas verticales, paredes, tabiques, plataformas, muelles o estructuras similares, la protección no es obligatoria, si la altura de caída es inferior a 2 metros

Desniveles : los lados abiertos de las escaleras, y las rampas de más de 60 cm. de altura deberán protegerse mediante pasamanos y barandillas.

Barandillas : De materiales rígidos y resistentes, tendrán una altura mínima de 90 cm., y dispondrán de plintos o rodapiés de protección, para evitar el paso o deslizamiento por debajo de las mismas o la caída de objetos sobre las personas.

1.B.1.3. Vías de circulación

Tanto las situadas en el exterior como en el interior de los edificios, deberán poder utilizarse conforme a su uso previsto, de forma fácil y con total seguridad para los peatones y vehículos.

La anchura mínima de las puertas exteriores será de 80 cm, y la de los pasillos de 1 m.

Cuando por una vía deban circular vehículos y peatones, su anchura debe permitir el paso simultáneo con una separación de seguridad suficiente.

Los muelles de carga deberán tener una salida como mínimo, y una a cada extremo, cuando sea necesario y sea técnicamente posible.

El trazado de las vías de circulación deberá estar claramente señalizado, siempre que sea necesario para garantizar la seguridad de los trabajadores.

1.B.1.4. Puertas y portones

Las puertas transparentes deberán tener una señalización a la altura de la vista.

Las superficies transparentes o translúcidas no hechas con materiales de seguridad, deberán protegerse contra la rotura.

Las que lo sean de vaivén deberán ser transparentes o tener partes transparentes, que permitan la visibilidad de la zona a la que se accede.

Las de modalidad "corredoras", deberán ir provistas de un sistema de seguridad que impida salir a las puertas de sus carriles.

Las que se abran hacia arriba estarán dotadas de un sistema de seguridad que impida su caída.

Las aberturas y cierres mecánicos tendrán dispositivos de parada de emergencia de fácil identificación y acceso, y podrán abrirse de forma manual.

Las puertas de acceso a escaleras no se abrirán directamente sobre los escalones sino sobre descansos de anchura al menos igual a la de aquéllos.

Los portones destinados a la circulación de vehículos deberán poder ser utilizados por los peatones sin riesgo para su seguridad, o bien disponer en la proximidad inmediata de puertas destinadas a peatones, expeditas y señalizadas claramente.

1.B.1.5. Rampas, escaleras fijas y de servicio

Los pavimentos serán de materiales no resbaladizos o dispondrán de elementos antideslizantes.

Las rampas tendrán una pendiente máxima del :
 o 12% cuando su longitud sea menor de 3 m.
 o 10% cuando su longitud sea menor de 10m.
 o 8% en el resto de los casos.

La anchura mínima de las escaleras será de 1 m., y de 55 cm. si son de servicio.

□ Todos los peldaños de las escaleras tendrán las mismas dimensiones, con huellas comprendidas entre 23 y 36 cm., y contrahuellas entre 13 y 20 cm. Si son de servicio, la anchura mínima de la huella será de 15 cm, y la máxima de la contrahuella 25 cm.

□ Se prohíben las escaleras de caracol, excepto si éstas son de servicio.

□ La altura máxima entre descansos será de 3,7 m, y no inferior a 2,2 m. La profundidad de los descansos intermedios, medida en dirección a la escalera, no será menor que la mitad de la anchura de ésta, ni menor de 1 m.

□ Las condiciones de funcionamiento de las escaleras mecánicas y cintas rodantes han de garantizar la seguridad de los trabajadores, y los dispositivos de emergencia serán fácilmente identificables y accesibles.

1.B.1.6. Escaleras de mano

Las condiciones de las escaleras de mano están reguladas en el Real Decreto 2177/2004.

Deberán ser sólidas, estables y con elementos de apoyo y sujeción necesarios para no ocasionar riesgo de caída a quien las utilice. Las escaleras de tijera deberán contar con elementos de sujeción que impidan su apertura más allá de lo estrictamente seguro.

1.B.1.7. Instalación eléctrica

□ Deberá ajustarse a lo dispuesto en su normativa específica.

□ Deberá estar proyectada y realizada por una empresa o instalador autorizado.

□ No deberá entrañar riesgos de incendio y/o explosión.

□ Los dispositivos de protección deberán tener en cuenta la tensión, los factores externos condicionantes, y las personas que tengan acceso a partes de la instalación.

1.B.1.8. Minusválidos

□ Los lugares de trabajo utilizados u ocupados por minusválidos deberán estar acondicionados para que dichos trabajadores puedan utilizarlos.

1.B.2. Orden, Limpieza y Mantenimiento

□ Las zonas de paso, salidas y vías de circulación, y en especial las previstas para evacuación de emergencia, deberán permanecer libres de obstáculos, para poder ser utilizadas en todo momento

□ Los lugares de trabajo se limpiarán periódicamente y siempre que sea necesario, de manera que en todo momento mantengan las condiciones higiénicas adecuadas.

□ Se eliminarán con rapidez los desperdicios, manchas de grasa, residuos de sustancias peligrosas y otros que puedan originar accidentes y/o contaminar el ambiente de trabajo.

□ Las operaciones de limpieza no deben constituir una fuente de riesgo para quienes las efectúen o para terceros, por ello deben realizarse con los medios más adecuados, en tiempo y forma.

□ Los lugares de trabajo y sus instalaciones deben ser objeto de un programa de mantenimiento periódico, de manera que tanto unas como otras satisfagan las condiciones de funcionamiento del proyecto. En las instalaciones de protección el mantenimiento debe incluir el control de su funcionamiento.





1.B.3. Condiciones medioambientales (termohigrométricas)

La exposición a las condiciones ambientales de los lugares de trabajo no debe suponer riesgos para los trabajadores, ni éstas deben constituir una fuente de incomodidad o molestia para los mismos.

La temperatura de los locales donde se realicen trabajos sedentarios propios de oficinas o similares estará comprendida entre 17 y 27° C. Si los trabajos son ligeros, estará comprendida entre 14 y 25° C.

La humedad relativa estará comprendida entre 30 y 70%, excepto en los locales en los que exista riesgo de electricidad estática, cuyo límite inferior será el 50%.

Los trabajadores no deben estar expuestos a corrientes de aire de forma frecuente o continuada, a no ser que se utilicen expresamente para evitar el estrés por exposiciones intensas al calor

ventilación. La renovación mínima de los lugares de trabajo será de 30 m³ de aire limpio por hora y trabajador, en casos de trabajos sedentarios en ambientes no calurosos ni contaminados por humo de tabaco, y de 50 m³ en los casos restantes.

1.B.4. Iluminación de los lugares de trabajo

Siempre que sea posible los lugares de trabajo tendrán una iluminación natural, que deberá complementarse con una iluminación artificial, cuando la primera no garantice por sí sola las condiciones de visibilidad adecuadas.

La iluminación de cada zona del lugar de trabajo se hará de acuerdo con las características de la actividad que se lleva a cabo.

Los niveles mínimos de iluminación serán los establecidos en la siguiente tabla. Estos niveles mínimos deberán duplicarse cuando exista riesgo de caídas, choques u otros accidentes, y cuando un error de apreciación visual pueda suponer un peligro para el trabajador o para terceros, o cuando el contraste de luminancias o de color entre el objeto y el fondo sea muy débil.

Los sistemas de iluminación deberán distribuir ésta lo más uniformemente posible, evitando los deslumbramiento directos e indirectos, y los efectos estroboscópicos.

Cuando el fallo del alumbrado suponga un peligro para la seguridad de los trabajadores, se dispondrá de alumbrado de emergencia, de evacuación y de seguridad.

Zona o parte del lugar de trabajo	Nivel mínimo de iluminación (lux)
Zonas donde se ejecutan tareas con:	
1º Bajas exigencias visuales	100
2º Exigencias visuales moderadas	200
3º Exigencias visuales altas	500
4º Exigencias visuales muy altas	1000
Áreas o locales de uso ocasional	50
Áreas o locales de uso habitual	100
Vías de circulación de uso ocasional	25
Vías de circulación de uso habitual	50

1.B.5. Servicios higiénicos y locales de descanso.

☐ Agua potable. Los lugares de trabajo dispondrán de agua potable en cantidad suficiente y fácilmente accesible. Se evitará toda circunstancia que posibilite la contaminación del agua potable. Si pudieran existir dudas al respecto, en las fuentes de agua se indicará su potabilidad.

☐ Vestuarios: Existirán siempre que los trabajadores deban llevar ropa especial de trabajo; estarán provistos de asientos y de armarios o taquillas con llave, con la capacidad suficiente como para guardar la ropa y el calzado.

☐ Duchas, lavabos y retretes : En las proximidades de los puestos de trabajo y de los vestuarios los lugares de trabajo dispondrán de locales de aseo con espejos, lavabos con agua corriente, caliente si es necesario, jabón, toallas individuales u otro sistema de secado con garantías higiénicas. También dispondrá de duchas de agua corriente, caliente y fría, cuando se realicen habitualmente trabajos sucios, contaminantes o que originen elevada sudoración. Los retretes dispondrán de descarga automática de agua y papel higiénico y la cabina estará provista de una puerta con cierre interior y una percha. Los retretes que hayan de ser utilizados por mujeres dispondrán de recipientes especiales y cerrados.

☐ Hombres-mujeres : Los vestuarios, locales de aseos y retretes estarán separados para hombres y mujeres, o deberá preverse una utilización por separado de los mismos.

☐ Locales de descanso : Se pondrán a disposición de los trabajadores cuando lo exija su seguridad y su salud, no siendo de aplicación en actividades donde el personal trabaje en despachos o similares. Sus dimensiones, la dotación de mesas y sillas con respaldo serán suficientes para el número de trabajadores que deban utilizarlos simultáneamente, teniendo en cuenta que las embarazadas y las madres lactantes deberán tener la posibilidad de descansar tumbadas. En estos lugares, como los habilitados a tales efectos, deberán tomar las medidas necesarias para la protección de los no fumadores contra las molestias derivadas del humo del tabaco.

1.B.6. Locales provisionales y trabajos al aire libre

☐ En los trabajos al aire libre, cuando la seguridad y la salud de los trabajadores lo exijan, se dispondrá de un local de descanso de fácil acceso.

☐ En los trabajos al aire libre en los que exista un alejamiento entre el centro de trabajo y el lugar de residencia de los trabajadores, que les imposibilite el regreso diario a la misma, se dispondrá de locales adecuados destinados a dormitorios y comedores.

☐ Los dormitorios y comedores deberán reunir las condiciones necesarias de seguridad y salud como para permitir el descanso y la alimentación de los trabajadores en las condiciones más adecuadas.

1.B.7. Material y locales de primeros auxilios

☐ Los lugares de trabajo dispondrán de material para primeros auxilios, adecuado en cuanto a cantidad y características de acuerdo con el número de trabajadores y los riesgos presentes en el lugar de trabajo.

☐ Se deben prever fáciles accesos al lugar donde se prestan los primeros auxilios, así como desplazamientos de material hasta el lugar del accidente, de manera que la prestación se haga con la rapidez que requiera el tipo de daño.

☐ En todo lugar de trabajo se dispondrá de un botiquín portátil, que contenga específicos y material de primeros auxilios, reponiendo todo ello tan pronto como se use o caduque.

☐ Los lugares de trabajo con más de 50 trabajadores deberán disponer de un local destinado a primeros auxilios, y los de más de 25 trabajadores cuando así lo disponga la autoridad laboral, teniendo en cuenta la peligrosidad de la actividad y las dificultades que pueda haber para acceder al centro médico más próximo. (Este último punto no es aplicable a los lugares de trabajo ya utilizados antes de la fecha de entrada en vigor del Real Decreto que comentamos, exceptuando las partes de los mismos que se modifiquen, amplíen o transformen después de dicha fecha, 23.07.99).



1.C 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.

1.D. Situaciones de riesgo grave e inminente

Están recogidas en el artº 21 de la LPRL, y, pese a la indeterminación e in concreción de este artículo, el empresario debe conocer lo que se pide de él cuando sus trabajadores se enfrentan a riesgos graves e inminentes. El problema que se plantea es que ante una situación de riesgo grave e inminente el trabajador puede abandonar su trabajo, cuando todos sabemos que el abandono del puesto de trabajo supone en el Estatuto de los Trabajadores motivo suficiente para un despido procedente. Esta es la razón por la que este artículo plantea problemas de gran magnitud, al relacionar la situación de riesgo grave e inminente con la responsabilidad del empresario, que, en la mayor parte de los casos, puede que no esté en el lugar de trabajo cuando la situación se presente.

Lo que el empresario debe saber al efecto:

☐ Se define el riesgo grave e inminente como aquel que resulte probable racionalmente que se materialice en un futuro inmediato y pueda suponer daño grave para la salud de los trabajadores.

☐ Las obligaciones del empresario son las siguientes:

- o Informar lo antes posible a los trabajadores de la existencia del riesgo y de las medidas a tomar.
- o Establecer pautas de actuación para la ocasión en que se presente un riesgo de estas características.
- o Ha de disponer lo necesario para que un trabajador que no pudiera ponerse en contacto con



su superior jerárquico pueda evaluar el riesgo grave e inminente, y adoptar las medidas necesarias para evitar las consecuencias del mismo, incluyendo el abandono del lugar de trabajo, y no reanudar su actividad mientras persistan las condiciones.

☐ Cualquier trabajador tiene derecho a interrumpir su actividad y abandonar el lugar de trabajo cuando considere que dicha actividad suponga un riesgo grave e inminente para su vida o salud.

☐ Cuando el empresario no adopte o no permita la adopción de medidas para garantizar la seguridad y salud de los trabajadores, los representantes legales de éstos podrán acordar, por mayoría de sus miembros, la paralización de la actividad que entrañe peligro. Este acuerdo se ha de comunicar de inmediato a la empresa y a la autoridad laboral, que en 24 horas anulará o ratificará la paralización acordada. (Si no se ha podido reunir el órgano de representación del personal, el acuerdo puede tomarse por decisión mayoritaria de los Delegados de Prevención.).

☐ En todo caso, ni los trabajadores ni sus representantes podrán sufrir perjuicio alguno derivado de la adopción de estas medidas, a menos que hubiera obrado de mala fe o cometido negligencia grave.

1.E. Equipos de trabajo

Los equipos de trabajo se definen como cualquier máquina, aparato, instrumento o instalación utilizada en el trabajo. Todos los equipos de trabajo que actualmente se utilizan en nuestros lugares de trabajo deben adecuarse a lo establecido en el Real Decreto 1215/97, de 18 de Julio, según el cual las empresas tienen que poner en conformidad sus máquinas, equipos y herramientas en el plazo, ya finalizado, de 27 de Agosto de 1998, de acuerdo con estas reglas, teniendo en cuenta que todos estos equipos deben adecuarse a lo establecido en el Anexo II del R.D. 1215/97:

- 1.- Equipos existentes con regulación técnica:
 - o Verificar [os requisitos legales sobre los mismos, exigidos por el Ministerio de Industria y Energía, referidos a documentación y especificaciones técnicas, normas de instalación, funcionamiento y mantenimiento.
 - o Comprobar que su utilización y mantenimiento cumple con los requisitos del Anexo II del R.D. 1215/97.
- 2.- Equipos existentes sin regulación técnica específica:
 - o a) Aparatos utilizados o puestos en servicio con anterioridad a 1995: Adecuación al R.D. 1215/97.
 - o b) Equipos de trabajo varios (equipos mecánicos, herramientas...): Adecuación al R.D. 1215/97.
 - o c) Aparatos utilizados o puestos en servicio después de 1995: Verificar el cumplimiento del R.D. 1435/92:
 - o Declaración de conformidad.
 - o Marcado CE.
 - o Manual de Instrucciones en castellano.
- 3.- Alquiler de equipos de trabajo:
 - o Si tienen regulación técnica, comprobar la documentación.
 - o Si fueron puestos en servicio por primera vez antes del 01.01.1995, solicitar su adecuación al R.D. 1215/97.

4.- Fabricación propia de equipos de trabajo, o modificaciones fundamentales o sustanciales llevadas a cabo en cualquier equipo: Consultar el R.D. 1435/92 sobre marcado y sobre elaboración de declaración de conformidad.

1.F. Señalización de seguridad

Señalización es un conjunto de estímulos que condicionan la actuación del individuo que los recibe, frente a las circunstancias que se pretende señalar; en nuestro caso, riesgos o medidas a implantar para eliminar o minimizar esos riesgos o sus consecuencias.

La señalización es una técnica de apoyo, que se utiliza en los lugares de trabajo cuando no se pueda eliminar el riesgo en la fase de proyecto, o no se pueda proteger mediante defensas o resguardos, etc., obligando a adoptar determinadas conductas, prohibiendo otras o advirtiendo de un peligro concreto; de cualquier modo, la señalización es un complemento del resto de las actuaciones preventivas.

La norma vigente para señalar los lugares de trabajo es el Real Decreto 485/1997 de 14 de Abril, que deroga el R.D. 1403/1986, de 9 de Mayo. En esta norma se definen los colores de seguridad, así como las diferentes clases de señalización, si bien nosotros vamos a recordar la señalización de panel, por ser más utilizada:

Colores de seguridad. Señales en forma de panel:

- a) Señales de advertencia.
- b) Señales de prohibición.
- c) Señales de obligación.
- d) Señales de equipos de lucha contra incendio s.
- e) Señales de equipos de salvamento o socorro.

COLOR	SIGNIFICADO	INDICACIONES Y PRECISIONES
Rojo	Señal de Prohibición	Comportamientos peligrosos.
	Peligro - Alarma	Alto, parada, dispositivos de desconexión de emergencia. Evacuación.
	Material y equipos de lucha contra incendios.	Identificación y localización.
Amarillo o amarillo anaranjado	Señal de advertencia.	Atención, precaución. Verificación.
Azul	Señal de obligación.	Comportamiento o acción específica. Obligación de utilizar un EPI.
Verde	Señal de salvamento o de auxilio.	Puertas, salidas, pasajes, material, puesto de salvamento o de socorro, locales.
	Situación de seguridad.	Vuelta a la normalidad.

**SEÑALIZACIÓN DE SEGURIDAD
EN LOS CENTROS Y LUGARES DE TRABAJO
(R.D. 485/97, de 14 de abril).**

SEÑALES DE ADVERTENCIA	SEÑALES DE PROHIBICIÓN	SEÑALES DE OBLIGACIÓN
 Materias inflamables  Materias explosivas  Materias tóxicas	 <p>Entrada prohibida a personas no autorizadas</p>	 Protección obligatoria de la vista  Protección obligatoria de la cabeza
 Materias corrosivas  Materias radiactivas  Cargas suspendidas	 Prohibido pasar a los peatones  No tocar	 Protección obligatoria del oído  Protección obligatoria de las vías respiratorias
 Vehículos de mantenimiento  Riesgo eléctrico  Peligro en general	 Prohibido a los vehículos de mantenimiento.	 Protección obligatoria de los pies  Protección obligatoria de las manos
 Radiaciones láser  Materias comburentes  Radiaciones no ionizantes	 Agua no potable  Prohibido apagar con agua	 Protección obligatoria del cuerpo  Protección obligatoria de la cara
 Campo magnético intenso  Riesgo de tropezar  Caída a distinto nivel	 Prohibido fumar y encender fuego	 Protección individual obligatoria contra caídas  Vía obligatoria para peatones
 Baja temperatura  Riesgo biológico  Materias nocivas o irritantes	 Prohibido fumar	 <p>Obligación general acompañada, si procede, de una señal adicional</p>

SEÑALES DE EQUIPOS DE LUCHA CONTRA INCENDIOS



Manguera para incendios



Escalera de mano



Extintor



Teléfono para la lucha
contra incendios



Avisador sonoro



Pulsador de alarma



Dirección que debe seguirse.
(Señal indicativa adicional a las anteriores)

SEÑALES DE SALVAMENTO O SOCORRO



Vía/salida de socorro



Teléfono de salvamento



Dirección que debe seguirse
(señal indicativa adicional a las siguientes)



Primeros auxilios



Camilla



Ducha de seguridad



Lavado de ojos



1.G. Manutención manual de cargas

Las Mutuas de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales de la Seguridad Social están constatando un incremento en las lesiones traumáticas, como accidentes laborales o como enfermedades. Si tenemos en cuenta que uno de cada cuatro accidentes de trabajo ocurre por manipular cargas de manera inadecuada, y que aquellas lesiones que no son consecuencias de accidentes de trabajo, tienen estas mismas causas, están justificadas las normas de obligado cumplimiento de reciente publicación sobre la manipulación de cargas.

La manipulación de cargas sin formación y sin entrenamiento está posibilitando una serie de agresiones continuadas, que se traducen en tensiones que debe soportar la columna vertebral, y que a medio o largo plazo provocan dolores de espalda, por afectar a las vértebras de la columna y sus discos intervertebrales.

El R.D. 487/97, de 14 de Abril, sobre disposiciones mínimas de seguridad y salud relativas a la manutención manual de cargas que entrañe riesgos, en particular dorsolumbares, para los trabajadores, transpone la Directiva de la UE y los Convenios de la OIT, y obliga al empresario a adoptar las medidas técnicas y organizativas necesarias para evitar la manipulación de las cargas; y cuando ésta no pueda evitarse -por medios mecánicos o automáticos- el empresario debe tomar las medidas necesarias para proporcionar a sus trabajadores los medios más apropiados para reducir el riesgo que entraña la manipulación de cargas.

En el Anexo de este R.D. se dan una serie de directrices para analizar y evaluar el riesgo que entraña la manipulación de cargas, de las que hay que informar y formar a los trabajadores, y corroborar esta acción con la vigilancia específica de la salud para actividades que entrañen manipulación de cargas.

1.H. Equipos de Protección Individual (EPI'S)

Está todavía muy extendida la creencia de que cuando una empresa da a sus trabajadores equipos de protección individual -casco, guantes, cinturones, botas, gafas, etc.- en esa empresa se hace prevención; sin embargo, esto está muy lejos de lo que debería ser según lo establecido en la LPRL.

Cuando en la LPRL se habla de los principios de acción preventiva, es decir, las medidas que debe llevar a cabo el empresario para cumplir con su deber de prevención, al establecer el rango a respetar a la hora de implantar unas u otras medidas, dice claramente que hay que adoptar medidas que antepongan la protección colectiva a la individual.

Según el Real Decreto 773/97, de 30 de Mayo, sobre disposiciones mínimas de seguridad y salud relativas a la utilización por los trabajadores de Equipos de Protección Individual, se entiende por EPI "cualquier equipo destinado a ser llevado o sujetado por el trabajador; para que le proteja de uno o varios riesgos que puedan amenazar su salud y su seguridad en el puesto de trabajo, así como cualquier complemento o accesorio destinado a tal fin".



Cuando el trabajador desarrolla su actividad laboral puede hallarse expuesto a una serie de riesgos distintos de los que pueden estar presentes en lugares de trabajo semejantes, por eso la elección de los equipos de protección apropiados únicamente podrá realizarse después de haber hecho la evaluación de riesgos correspondiente. Asimismo, en la elección de los EPI's se tendrá también en cuenta la duración de la exposición a los riesgos, los tipos de riesgos posibles, y la constitución física de quien va a utilizarlos.

Además de todo esto, el empresario debe formar a sus trabajadores, antes de la utilización de estos equipos, sobre los riesgos de los que les protegen y las actividades u ocasiones en las que deben usarse, así como sobre las formas correctas de utilización y mantenimiento de los EPI's que proporciona, para que en todo momento estos equipos cumplan con la misión para la que fueron diseñados con todas las garantías.

En el Anexo III del Real Decreto 773/97, de 30 de Mayo, se presenta un listado no exhaustivo de actividades y sectores de actividades que pueden requerir la utilización de EPI's y que puede ser en todo momento orientativo para los responsables empresariales.

Finalmente, y teniendo en cuenta que el uso de estos equipos es para proteger la seguridad y la salud de los trabajadores, todos estos equipos deben atenerse a una serie de requisitos para poder ser puestos a la venta en las mejores condiciones de fiabilidad. Por ello el empresario, a la hora de adquirir estos equipos, debe fijarse en que cumplen con los siguientes requisitos mínimos, que deben venir señalados en los prospectos:

- Número de Norma Europea utilizada para su fabricación.
- Marca del fabricante.
- Modelo del EPI respectivo.
- Marca CE.
- Gamas de tallas.
- Número de identificación del Organismo de Control
- Año y mes de fabricación.
- Materiales utilizados.
- País de fabricación.
- Normas para su utilización y conservación.

2

Obligaciones del empresario con respecto a los trabajadores



La seguridad y salud de los trabajadores es la finalidad última de las obligaciones que establece la LPRL. En este sentido, todas las obligaciones de los empresarios están dirigidas a velar para que la seguridad y la salud de los trabajadores no sufran menoscabo.

Sin embargo, la razón de la división de las obligaciones que aquí hemos planteado no es otra que estructurar esta exposición de manera que haga más inteligible los contenidos de la LPRL. En este segundo apartado contemplamos las obligaciones más relevantes de los empresarios con sus trabajadores en estos puntos:

- a) Información, consulta y participación de los trabajadores y sus representantes.
- b) Formación de los trabajadores.
- c) Vigilancia de la salud
- d) Protección especial de trabajadores sensibles a determinados riesgos, de la maternidad y de los menores.

2.A. Información, consulta y participación de los trabajadores y sus representantes

El empresario tiene la obligación de informar a sus trabajadores sobre estos puntos:

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

☐ Las medidas y actividades de prevención y protección que se han implantado para eliminar o minimizar sus efectos: los que afectan a la empresa en su conjunto y los que afectan a actividades y puestos de trabajo.

☐ Las medidas adoptadas con respecto a las emergencias : primeros auxilios, medidas contra incendios, evacuación, etc.

Por lo que se refiere a la consulta, y es esta una de las novedades de la LPRL, el empresario deberá consultar a los trabajadores y permitir su participación en todas las cuestiones que afecten a la seguridad y a la salud en el trabajo; concretamente deberá consultar a los trabajadores -a través de sus representantes cuando existan, o directamente a los trabajadores- con



la debida antelación en la adopción de medidas relativas a:

□ La planificación y la organización del trabajo en la empresa y la introducción de nuevas tecnologías, en lo que pudiera afectar a la seguridad y la salud de los trabajadores.

□ La organización y desarrollo de la prevención y la protección en la empresa; y, entre otras, el procedimiento de evaluación (el método) de riesgos a utilizar en la empresa, la designación de trabajadores encargados de las actividades preventivas -en caso de que la empresa haya optado por esta forma de gestión-, y el recurrir a un Servicio de Prevención externo.

□ La designación de los trabajadores encargados de las medidas de emergencia.

□ Los procedimientos para la información que debe darse a los trabajadores, y para la documentación a que deben tener acceso los Delegados de Prevención.

□ El proyecto y la organización en materia de prevención.

□ Cualquier otra acción que pueda tener efectos sustanciales sobre la seguridad y salud de los trabajadores.

Por lo que se refiere a la participación establecida en este artículo de la ley, se plantea como un derecho a efectuar propuestas al empresario y a los órganos de participación y representación (Delegados de Prevención y Comité de Seguridad y Salud), para mejorar los niveles de protección de la seguridad y salud en la empresa.

El incumplimiento de la obligación de información, consulta y participación por parte del empresario está considerado como falta grave en el Art. 12 del Real Decreto Legislativo 5/2000, que se sanciona con multa de 8.195 a 540.985 euros.

2.B. Formación de los trabajadores

La formación de los trabajadores a la que nos referimos en este punto es la formación que debe dársele a cada trabajador que ocupa un determinado puesto de trabajo o actividad en la empresa, y que no ostenta responsabilidades de representación. Esta obligación de formar a los trabajadores tiene las siguientes características:

□ Deberá ser una formación teórico-práctica suficiente y adecuada con la actividad que el trabajador lleva a cabo

□ Debe darse al comienzo de la relación laboral y cuando se produzcan variaciones en la funciones, se introduzcan nuevas tecnologías o cambios en los métodos de producción, pudiendo, en caso necesario, ser periódica.

□ La formación debe referirse en concreto al puesto de trabajo, función o actividad de cada trabajador.

□ El tiempo invertido en la formación será por cuenta del empresario, preferentemente dentro de la jornada laboral, o fuera de la misma, aunque con consideración de trabajo efectivo a efectos de jornada.

□ Puede impartirse desde la propia empresa o contratando servicios ajenos a la misma.

□ El coste de la formación no recaerá en ningún caso sobre los trabajadores.

En todo caso, el incumplimiento del deber de formación por parte del empresario, está considerado como falta grave, y le corresponde una sanción de 8.195 a 540.985 euros.

NOTAS:

4 - En las empresas que cuenten con representantes de los trabajadores, la información a que se refiere este apartado puede facilitarla el empresario a los trabajadores a través de dichos representantes; sin embargo, la información referida al puesto de trabajo o actividad (riesgos y medidas específicas) deberá darla directamente el empresario o un representante suyo directo, al trabajador.

5 - Ver apartado 1.C. de esta publicación.

- ¿Quién puede dar esta formación?
 - El empresario, si tiene la formación suficiente, o un representante suyo con esta formación.
 - En otro caso, esta formación pueden impartirla los Técnicos Prevencionistas del Servicio de Prevención –propio o ajeno concertado- o una entidad que se dedique a esta clase de enseñanza, debidamente autorizada.
- Formación a impartir a los Delegados de Prevención:
 - Se les debe impartir la enseñanza de nivel básico, de 30 horas de duración –50 horas si la actividad de la actividad de la empresa está incluida en el Anexo IV del RSP. Esta enseñanza sólo puede ser impartida por un Técnico de Prevención de Riesgos Laborales, y la entidad formadora tiene que estar capacitada para impartir esa formación.
- Formación a impartir a los Trabajadores Designados :
 - Para desarrollo de la actividad preventiva, los trabajadores designados deberán tener la capacidad correspondiente a las funciones a desempeñar de acuerdo con lo establecido en el capítulo VI de R.S.P.

NOTA:

6.- Ver parte tercera, punto segundo, donde se trata de estos trabajadores, sus requisitos y sus funciones.

2.C. Vigilancia de la salud

La vigilancia de la salud es una especialidad preventiva, que llevan a cabo profesionales con competencia técnica, formación y capacidad acreditada, cuya actuación va más allá de los reconocimientos médicos. Sin embargo, por ser los más conocidos en el ámbito de las relaciones laborales, y los que son objeto de más reivindicaciones y controversias, vamos a fijarnos en ellos de manera más directa, si bien no hay que olvidar que los reconocimientos médicos no son las únicas actuaciones en vigilancia de la salud de los trabajadores.

El empresario debe garantizar a los trabajadores a su servicio la vigilancia periódica de su estado de salud; esta vigilancia de la salud se llevará a cabo, entre otros, mediante los reconocimientos médicos, que han de hacerse en función de los riesgos inherentes a la actividad de cada trabajador en la empresa.

Lo que el empresario debe saber sobre los reconocimientos médicos es lo siguiente:

□ Como norma general, se ha de tener en cuenta el carácter voluntario, por parte de los trabajadores, para someterse a estos reconocimientos; es decir, el someterse a reconocimiento médico no puede ser impuesto unilateralmente. Esta norma general tiene tres excepciones -el trabajador no podría negarse, previo informe favorable de los representantes de los trabajadores-:



- o a) Cuando el reconocimiento sea imprescindible para evaluar los efectos de las condiciones de trabajo sobre la salud de los trabajadores.
- o b) Cuando el reconocimiento sea necesario para verificar que el estado de salud del trabajador puede constituir un peligro para él mismo, para los demás trabajadores o para otras personas relacionadas con la empresa.
- o c) Cuando así esté establecido por una disposición legal (riesgos específicos o actividades de especial peligrosidad).

□ **Periodicidad** : Reconocimientos iniciales, después de la incorporación al trabajo o reincorporación tras baja por motivos de salud o después de la asignación de tareas específicas con nuevos riesgos para la salud, y reconocimientos periódicos, cuya frecuencia vendrá dada por la naturaleza de los riesgos de la actividad, la actividad del sector; etc.; al respecto se debe considerar la normativa propia que tienen determinadas actividades y productos, y de los Convenios Colectivos sectoriales, alguno de los cuales indican la frecuencia de los reconocimientos médicos.

□ **Quién debe hacer los reconocimientos médicos**: Personal sanitario con competencia técnica, formación y capacidad acreditada. En principio, este personal deberá pertenecer al Servicio de Prevención de la empresa, bien sea propio o concertado.

□ **Derecho a la intimidad y a la dignidad de la persona**: Los reconocimientos médicos deben hacerse de acuerdo con estos principios, de los que se deriva la confidencialidad de cualquier información que de ellos pueda derivarse, y el causar las menores molestias a los trabajadores.

□ **Los informes de los reconocimientos médicos y el trabajador**: Únicamente a los respectivos trabajadores debe hacerse entrega de los mismos, en sobre o similar debidamente cerrados, y siempre teniendo en cuenta que la información que pueda derivarse de estos informes no puede ser utilizada con fines discriminatorios, so pena de responsabilidades profesionales y penales para quien así lo hiciera.

□ **Información que sobre estos informes puede recibir el empresario o los órganos con responsabilidades preventivas**: Aquella que haga referencia

a la aptitud del trabajador para seguir desempeñando su actividad en el puesto de trabajo, y a la necesidad de introducir medidas preventivas y/o protectoras o de mejorar las existentes en el puesto de trabajo.

Con respecto a las faltas y sanciones, la no realización de controles médicos o la no comunicación de los resultados a los trabajadores afectados es considerado como falta grave, y la infracción del “deber de confidencialidad en el uso de datos relativos a la vigilancia de la salud de los trabajadores” configura una infracción muy grave, que, sólo desde el punto de vista administrativo, le corresponde una sanción que va de 40.986 a 819.780 euros.

2.D. Protección especial de trabajadores sensibles a determinados riesgos, de la maternidad y de los menores

La LPRL establece que el empresario tiene obligaciones de protección especial con respecto a determinados trabajadores, que, por sus circunstancias personales, presentan una mayor vulnerabilidad frente a determinados riesgos del trabajo. Los trabajadores para quien se establece esta protección especial son:

- a) Trabajadores especialmente sensibles a determinados riesgos.
- b) Mujeres en situación de maternidad.
- c) Trabajadores menores de 18 años.

La obligación de protección especial a estas personas se concreta, en todos los supuestos, en una doble exigencia:

- 1) La obligación de efectuar una evaluación de riesgos específica, teniendo en cuenta este tipo de trabajadores.
- 2) La obligación de adoptar las medidas de prevención y protección especiales que resulten de la evaluación. Dichas medidas pueden variar en su contenido y alcance, en función del tipo y naturaleza del riesgo y de las circunstancias personales de estos trabajadores.

Pero, además, para las personas integradas en cada uno de los tres grupos hay que tener en cuenta una serie de medidas:

a) Trabajadores especialmente sensibles a determinados riesgos

Además de lo anterior, hay que tener en cuenta que dichos trabajadores no pueden ser empleados en puestos de trabajo en los que, a causa de sus circunstancias personales, puedan otros trabajadores o personas relacionadas con la empresa ponerse en situación de peligro o cuando se encuentren en estados o situaciones transitorias que no respondan a las exigencias psicológicas de los respectivos puestos de trabajo.

Por otra parte, se establece una protección especial de trabajadores y trabajadoras frente a factores de riesgo que puedan poner en peligro su función procreadora. Esta protección se traduce en la prohibición para esta población -no se habla de límite de edad- a trabajar expuesta a agentes físicos, químicos y biológicos, que puedan ejercer efectos mutagénicos o de toxicidad para la procreación, tanto en lo referido a la fertilidad como al desarrollo de la descendencia.

b) Mujeres en situación de maternidad

Son consideradas como grupo especial de riesgo por su situación fisiológica, por lo que se establece una especial tutela frente a los riesgos laborales que puedan causar daños tanto a ellas como al hijo que esperan o que han tenido.

Además de lo establecido para los tres grupos especialmente protegidos, para las mujeres embarazadas se contemplan estas medidas:

¶ En caso de existencia de riesgo, se deben adaptar las condiciones y el tiempo de trabajo a la trabajadora afectada.

¶ Si ello no fuera posible o fuera insuficiente, se le asignará un puesto de trabajo o función diferente y compatible con su estado, previo certificado del médico de la Seguridad Social que la atiende. (Este cambio de puesto de trabajo sigue las normas de movilidad funcional previstas en el Estatuto de los Trabajadores, art. 39, bien entendido que la adopción de estas medidas tiene un carácter transitorio, no habiendo por esta causa consolidación del puesto).

¶ Permitir la ausencia retribuida del trabajo a la trabajadora embarazada para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto, previo aviso al empresario y justificación de la necesidad de su realización dentro de la jornada de trabajo.

c) Trabajadores menores de 18 años

Además de tener que informarles como a cualquier trabajador; los padres o tutores de estos trabajadores deben también de ser informados de los posibles riesgos y de todas las medidas adoptadas para su protección.

Para esta población son de aplicación, todavía, mientras el Gobierno no regule las limitaciones que regula la Directiva 94/33/CEE, lo establecido para los menores en el Decreto de 26 de Julio de 1957, y que prohíbe el trabajo de los jóvenes en aquellos trabajos que:

□ Objetivamente exijan más capacidad física y psicológica que la del joven.

¶ Supongan una exposición nociva a agentes tóxicos o cancerígenos.

□ Implice una exposición nociva a radiaciones ionizantes.

¶ Presenten riesgos debido a la falta de experiencia o a la escasa formación.

¶ Pongan en peligro la salud a causa de condiciones extremas de frío, calor, ruido o vibraciones.

3

Obligaciones de organización de la prevención en la empresa y su integración en la estructura organizativa de la misma



Las obligaciones del empresario con respecto a como organizar la prevención en la empresa, comienzan con el deber de integrar la prevención en la estructura de la empresa.

Una de las novedades de la LPRL ha sido ampliar el campo de protección de los daños profesionales -si anteriormente a la publicación de la Ley sólo se contemplaban como daños profesionales los accidentes de trabajo y las enfermedades profesionales, una vez en vigor la Ley amplía el campo y puede hablarse de daños profesionales como el estrés, como la fatiga, como la depresión, etc. que tienen o pueden tener su causa en las condiciones de trabajo-; pues bien, esta ampliación del campo de protección lleva consigo un cambio apreciable en la infraestructura organizativa de la empresa, que pasa de sustentarse en un Jefe de Seguridad, donde lo había, a dotarse de una organización -los Servicios de Prevención, propios o ajenos, las personas responsables, etc.- bajo la responsabilidad del empresario, que también queda como garante y responsable de que las actuaciones preventivas se integren en el conjunto de las actividades de la empresa y en todos los niveles jerárquicos de la misma.

Esto no tiene otro significado que la prevención de riesgos laborales forma parte de la empresa del mismo modo que forma parte de ella el Departamento de Contabilidad, pongamos por caso, y su labor debe cohesionar a todos los demás departamentos en aras de la competitividad de esa empresa, y ésto porque, por exigencia legal, todas las empresas están obligadas a integrar la prevención en el normal funcionamiento de las mismas.

Esto y no otra cosa quiere decir el artº 1 de la RSP al señalar que: “La prevención de riesgos laborales, como actuación a desarrollar en el seno de la empresa, deberá integrarse en el conjunto de sus actividades y decisiones, tanto en los procesos técnicos, en la organización del trabajo y en las condiciones en que éste se preste, como en la línea jerárquica de la empresa, incluidos todos los niveles de la misma; lo cual implica la atribución y la asunción por estos (los responsables de

cada nivel jerárquico) de la obligación de incluir la prevención de riesgos en cualquier actividad que realicen u ordenen y en todas las decisiones que adopten”.

Desde un punto de vista muy general podría decirse que con respecto a la Prevención, como a tantas otras cosas, la organización lo es todo, puesto que todo arranca de la planificación y muere en ella; por eso, y para no repetir conceptos y sujetamos a una metodología coherente vamos a fijarnos y a tratar estos puntos referidos a la Organización de la Prevención en la empresa:

- a) Obligaciones sobre documentación.
- b) Modalidades de organización de la prevención
- c) El Plan de Prevención.
- d) El Comité de Seguridad y Salud

3.A. Obligaciones sobre documentación

Desde el punto de vista de la organización y de gestión de la organización de la prevención, la documentación que la impulsa, y que al mismo tiempo genera se constituye en la prueba de lo que se está haciendo realmente en la empresa sobre prevención. En el mundo de la empresa es muy conocido el principio de “lo que no está escrito no existe”, que, en un primer momento, se refería a las relaciones de la empresa con la Administración Pública, y actualmente se aplica ya a la mayoría de los casos, puesto que casi todo es susceptible de originar derechos y deberes que pueden reclamarse por la vía administrativa y judicial.

En la organización de la prevención en la empresa se nos plantea este mismo problema: podemos tener la mejor voluntad del mundo, podemos estar preocupados porque en nuestra empresa no ocurran accidentes de trabajo, e incluso, podemos estar preocupados, desear y poner los medios para que las condiciones de trabajo sean las mejores posibles, pero si todo esto no está recogido debidamente en un documento, no existe; no tiene valor alguno de cara a certificar que, efectivamente, se está cumpliendo con lo exigido por la LPRL. Ante el auditor y ante la Autoridad Laboral, si no presentamos documentación sobre lo hecho, no estamos cumpliendo.

Con respecto a la documentación vamos a hacer dos apartados para diferenciar claramente lo que

exige la LPRL en su art. 23 sobre documentación, y la documentación que va a producir el sistema de gestión que la empresa haya elegido. Una y otra son complementarias y van a ser exigidas por la Autoridad Laboral y por el auditor, si bien por el auditor bajo la forma de registros.

La documentación exigible a las empresas es toda aquella que hace relación a la actividad preventiva que se ha llevado a cabo en la empresa, y de estas actividades no debe faltar lo que consta en el art. 23 de la LPRL:

- La evaluación inicial y las periódicas de riesgos
- La documentación que genera la actividad preventiva posterior a la evaluación (medidas de prevención y protección adoptadas, inspecciones de seguridad, planes y objetivos anuales, controles internos, resultados de la investigación de accidentes, auditorías, etc)
- La información dada a los trabajadores.
- La formación impartida a los trabajadores.
- Prácticas de los controles médicos de la salud llevados a cabo y conclusiones obtenidas de los mismos en relación con la aptitud del trabajador para el desempeño del puesto de trabajo y la necesidad de introducir o mejorar las medidas de protección y prevención.
- Medidas de Emergencia de la empresa. y toda la documentación que las mismas generan (modificaciones, implantación, formación, equipos, etc).
- Accidentalidad laboral y enfermedades profesionales: Relación de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales que hayan causado al trabajador una incapacidad laboral superior a un día de trabajo, que además deberá notificar por escrito a la Autoridad Laboral, conforme al procedimiento reglamentariamente establecido.

Toda esta documentación debe conservarse y debe ser puesta a disposición de la Autoridad Laboral, de las Autoridades Sanitarias, y de los Delegados de Prevención y trabajadores designados con las excepciones que establece la ley. Alguna de estas documentaciones debe conservarlas la empresa durante 30 y cuarenta años, dependiendo del riesgo presente en la empresa.

Además, en caso de cese de actividad, el empresario debe remitir toda esta documentación a la Autoridad Laboral.

3.B. Modalidades de organización de la prevención en la empresa

El modo de organizar la prevención en la empresa es muy similar en lo esencial para todas las empresas; sin embargo, por el hecho de que cada empresa es un mundo aparte con respecto a las demás, la Ley contempla distintas modalidades de organización de la prevención según como esté constituido el órgano que se va a responsabilizar de esta misión

La Ley define al Servicio de Prevención como “el conjunto de medios humanos y materiales necesarios para realizar las actividades preventivas, con el fin de garantizar la adecuada protección de la seguridad y la salud de los trabajadores, asesorando y asistiendo para ello al empresario, a los trabajadores y a sus representantes ya los órganos de representación especializados “.

La importancia de estos Servicios de Prevención radica en que son órganos empresariales, en comunicación directa con la alta dirección de la empresa, para la realización de estas funciones:

- El diseño, aplicación y coordinación de los planes y programas de actuación preventiva.
- La evaluación de los factores de riesgo que puedan afectar a la seguridad y la salud de los trabajadores en los términos previstos en el artículo 16 de la LPRL.
- La determinación de las prioridades en la adopción de las medidas preventivas adecuadas y la vigilancia de su eficacia.
- La información y formación de los trabajadores
- La prestación de los primeros auxilios y planes de emergencia.
- La vigilancia de la salud de los trabajadores en relación con los riesgos derivados del trabajo.

Para constituir el Servicio de Prevención, el empresario puede optar con arreglo a alguna de estas cuatro posibilidades:

- a) Asumir personalmente las funciones preventivas
- b) Designar a uno o varios trabajadores para llevarlas a cabo.
- c) Constituir un Servicio de Prevención propio.
- d) Recurrir, mediante concierto, a un Servicio de Prevención ajeno.

3.B. a) Asunción personal por el empresario de la actividad preventiva en la empresa

Requisitos:

- 1.- Que la empresa tenga menos de seis trabajadores
- 2.- Que las actividades de la empresa no estén incluidas en el Anexo 1 del RSP.
- 3.- Que el empresario desarrolle de forma habitual su actividad en el centro de trabajo.
- 4.- Que el empresario tenga la capacitación necesaria mínima correspondiente a lo establecido en el Capítulo VI del RSP
- 5.- La vigilancia de la salud y las actividades no asumidas por el empresario deberán cubrirse mediante el recurso a alguna de las restantes modalidades de organización preventiva.

3.B. b) Designar o uno o varios trabajadores para llevar o cabo los funciones preventivas.

Requisitos:

- 1.- El número de estos trabajadores depende de la cantidad de empleados en la plantilla, la actividad de la empresa y su accidentalidad, y el tiempo que tengan que dedicar a esta actividad deberá estar adecuado a las funciones que tengan encomendadas.
- 2.- Exigencias de formación y capacidad: dependiendo de las funciones a desempeñar, los trabajadores designados deberán tener la capacidad suficiente de acuerdo con lo establecido en el Capítulo VI del RSP.
- 3.- Las actividades que no puedan desarrollar estos trabajadores designados, deberán ser llevadas a cabo a través de uno o varios servicios de prevención ajenos.

Los trabajadores designados no podrán sufrir ningún perjuicio derivado de esas actividades, y gozarán de algunas garantías que tienen los representantes de los trabajadores (Art. 68 a), b) y c) del Estatuto de los Trabajadores), a saber:

1. Derecho a expediente previo en el caso de sanciones por faltas graves o muy graves, con audiencia al interesado y al Comité de Empresa o Delegados de Personal (art. 68.a).
2. En los supuestos de suspensión o extinción por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción, derecho de prioridad de permanencia en la empresa o centro de trabajo (art 68b).

3. Derecho a no ser despedido ni sancionado durante el ejercicio de sus funciones ni dentro del año siguiente siempre que el despido o sanción se base en la acción del trabajador en el ejercicio de su representación. Derecho a no ser discriminado en su promoción económica o profesional en razón del desempeño de sus funciones (art. 68.c).
- 4.- Derecho de opción a la readmisión o indemnización en caso de despido declarado improcedente (art. 56.4).
- 5.- La diferencia entre un trabajador designado por la empresa y un Delegado de Prevención es que los primeros no gozan del crédito horario de que gozan los segundos en el desempeño de las funciones previstas en esta ley.

Muy Importante:

Cuando el empresario no haya asumido personalmente la actividad preventiva, cuando se tenga la obligación de constituir un Servicio de Prevención Propio, o cuando se haya recurrido a un Servicio de Prevención Ajeno, no hay obligación de designar a estos trabajadores.

3.B. c) Constituir un Servicio de Prevención Propio

Condiciones para estar obligado a ello:

- 1.- Que se trate de una empresa que cuente con más de 500 trabajadores.
- 2- Que se trate de una empresa entre 250 y 500 trabajadores que desarrolle alguna actividad de las comprendidas en el Anexo 1 del RSP.
- 3- Cualquier empresa que, por la peligrosidad de la actividad que lleva a cabo y por la frecuencia y gravedad de la accidentalidad, sea obligada a ello por decisión de la Autoridad Laboral, previo informe de la Inspección de Trabajo y de los órganos técnicos de la Comunidad Autónoma respectiva.

Requisitos para su funcionamiento:

- 1.- El Servicio de Prevención Propio se constituye como unidad organizativa específica, y sus integrantes se dedicarán exclusivamente a los fines del mismo.
- 2.- El Servicio de Prevención Propio debe contar, como mínimo, con dos de estas especialidades: Seguridad en el Trabajo, Higiene Industrial, Medicina del Trabajo, y Ergonomía y Psicosociología.

Las actividades preventivas no cubiertas por el propio SP deberán ser contratadas a uno o varios Servicios de Prevención ajenos.

3- El Servicio de Prevención Propio deberá estar dotado de instalaciones y medios humanos necesarios para la realización de sus actividades

4.- El Servicio de Prevención Propio deberá elaborar y mantener a disposición de la Autoridad Laboral la memoria y la programación anual de su actividad.

3.B. d) Recurrir, mediante concierto, a un Servicio de Prevención Ajeno.

Cuándo hay que recurrir a un Servicio de Prevención Ajeno:

1.- Cuando la designación de uno o varios trabajadores sea insuficiente para llevar a cabo la actividad preventiva en la empresa, y no se den las circunstancias para estar obligado a constituir un Servicio de Prevención Propio.

2.- Cuando la Autoridad Laboral obligue a la empresa a constituir un Servicio de Prevención propio y ésta opte por el concierto con un Servicio de Prevención Ajeno.

3.- Cuando, designado uno o varios trabajadores, o constituido un Servicio de Prevención Propio, queden actividades preventivas no cubiertas, y hayan de concertarse con un Servicio de Prevención Ajeno.

Puntos que integran el Plan de Prevención

Son las partes del Plan que, a nuestro entender, no deberían faltar en ningún Plan de Prevención, cualquiera que fuera la dimensión de la empresa. A continuación se expone un esquema recomendable de los puntos fundamentales para gestionar la actividad preventiva de la empresa.

1.- Declaración de la política preventiva de la empresa. Es bueno para la empresa, para los empleados y para los clientes el que esta declaración exista y sea públicamente visible.

2.- Organización y personal. De lo cual ya hemos tratado en el apartado 3.B de esta publicación.

3.- Planificación e implantación del Plan. De acuerdo con las necesidades que nos haya dictado la evaluación de riesgos, se definen objetivos y metas a conseguir en el período de vigencia, que, es de un año para estos efectos, y a estos objetivos se adecuan medios humanos, técnicos y presupuestarios para la gestión y consecución de los mismos.

4.- Control del Plan. Herramientas para controlar temporalmente la marcha del Plan: corregir el rumbo, modificar alguna parte del mismo, o comprobar que el Plan sigue su desarrollo previsto.

5.- Registros (Documentación). Alguno de los cuales viene exigido por el art. 23 de la LPRL, que ya hemos tratado en el apartado 3.A. de esta publicación, y otros son originados por la marcha del propio Plan.

Requisitos para poder actuar como Servicios de Prevención Ajenos:

☑ Disponer de organización, instalaciones, personal y equipo necesarios para desempeñar su actividad

☐ No mantener con las empresas concertadas vinculaciones comerciales, financieras o de cualquier otro tipo, distintas a las propias de su actuación como Servicio de Prevención

☑ Estar acreditados por la Autoridad Laboral.

Cuando una empresa opte por el concierto con un Servicio de Prevención Ajeno debe exigir documentalmete el punto 3 como primera medida.

3.C. El Plan de Prevención

El principal mandato de la LPRL con respecto a las empresas es la obligación de todas ellas de tener e implantar una serie de actividades preventivas, que, en conjunto, denominamos Plan de Prevención; alrededor del Plan de Prevención giran la mayor parte de los contenidos de la LPRL y del RSP: quién lo planifica, quién lo gestiona, qué contenidos, qué controles, etc

Si bien es verdad que hasta ahora se ha hablado de la evaluación inicial de riesgos como si fuera la obligación por excelencia de la empresa con res-

6.- Auditorías. Pueden ser internas o externas; si es interna, se asemeja al punto 4.- anterior, y si es externa, y nuestra empresa está obligada a ello⁷, será realizada por un auditor externo a la empresa el cual auditará el sistema de gestión de la Prevención que tengamos implantado en nuestra empresa para el desarrollo del Plan de Prevención. Tanto de una como de la otra se originarán los informes de auditoría, que son preceptivos, y que nos dirán si se han alcanzado o no los objetivos, los casos de no conformidad y las medidas correctoras a introducir en el sistema par su mejor funcionamiento.

7.- El Plan de Prevención continuaría con otro nuevo ciclo desde el punto 3, es decir, definiendo objetivos y metas para un nuevo período. Y así sucesivamente, año tras año.

NOTA 7

Empresas obligadas a someterse a una auditoría externa:

1.- Todas las que no hayan concertado su actividad preventiva con un Servicio de Prevención Ajeno.

2.- Las empresas que establezcan una modalidad preventiva mixta (ver punto 3.B. de esta publicación).

3.- Las empresas de hasta 6 trabajadores, cuya actividad no esté incluida en el Anexo I del RSP, en las que las funciones de prevención hayan sido asumidas por el empresario por uno o más trabajadores designados, y no se hayan acogido a lo dispuesto en el Anexo II del RSP.



pecto a la prevención de riesgos laborales, eso no es del todo así. La Evaluación Inicial de Riesgos es el punto de partida de toda actividad preventiva en la empresa, porque a partir de ella se van a conocer las necesidades reales que cada empresa tiene con respecto a la prevención, puesto que es desde del conocimiento de los riesgos propios cuando se pueden planificar y programar medidas para hacerles frente. Por tanto, la Evaluación Inicial de Riesgos no es la principal obligación de las empresas desde el punto de vista de la prevención de riesgos, sino el punto de partida imprescindible para poder planificar la prevención en la empresa. Tanto la LPRL como el RSP indican las herramientas básicas para que este Plan de Prevención se lleve a cabo en cada empresa, si bien ni una ni otro establecen pautas metodológicas que indiquen cómo debe desarrollarse el Plan. Ello hasta cierto punto es lógico, puesto que se parte del hecho de que cada empresa es distinta a las demás, por lo que cada una debe establecer su propio Plan, adecuado a sus necesidades y características.

3.D. Comité de Seguridad y Salud

El Comité de Seguridad y Salud es el órgano paritario y colegiado de participación, destinado a la consulta regular y periódica de las actuaciones de la empresa en materia de prevención de riesgos. Este Comité reemplaza al antiguo Comité de Seguridad e Higiene en el Trabajo, y se crea obligatoriamente en las empresas o centros de trabajo de más de 50 trabajadores. Su composición es paritaria; es decir, el mismo número de representantes de los trabajadores y de la empresa, estando condicionada la participa-

ción numérica de la empresa al número de Delegados de Prevención que nombren de entre ellos los representantes de los trabajadores de acuerdo con lo establecido por la ley, de tal manera que la existencia o no de este Comité, en las empresas obligadas a ello, depende desde el primer momento de los trabajadores y sus representantes; no olvidemos que el Delegado de Prevención es un derecho de los trabajadores, que pueden ejercer o no, pero nunca una obligación del empresario, de manera que en una empresa donde no se hayan celebrado elecciones sindicales, y por lo mismo no existan representantes de los trabajadores, no pueden existir Delegados de Prevención.

La obligación del empresario y sus posibles responsabilidades con respecto a la constitución de este Comité comienzan desde el momento en que los representantes de los trabajadores le comunican que han nombrado a los Delegados de Prevención; este es el momento en el que el empresario debe nombrar a sus representantes en número igual al de los Delegados de Prevención y ponerse de acuerdo con éstos para fijar la fecha de constitución del Comité de Seguridad y Salud de la empresa así como las normas de su funcionamiento.

En cuanto a las funciones y competencias de este Comité, si bien la ley le define como órgano de consulta, en realidad, es de este Comité de donde van a salir las líneas de actuación preventiva en la empresa, puesto que, al ser de composición paritaria, todas las cuestiones a debate necesitan de una negociación y de un acuerdo. Por tanto este carácter consultivo puede preverse en la práctica de determinante, teniendo en cuenta que entre las competencias y facultades de este Comité está la totalidad de la actuación preventiva en la empresa, como puede comprobarse por la lectura del art. 39 de la LPRL.



4

Derechos y deberes con otras empresas: obligaciones en los supuestos de concurrencia de varias empresas

s



Nos ha parecido de interés para las empresas, tratar este punto de las responsabilidades derivadas de la coordinación empresarial para hacer frente a las actividades temporales, por creer que su desconocimiento puede ocasionar tomas de posturas erróneas, cuyas consecuencias no siempre se han tenido suficientemente en cuenta.

Hablamos de las responsabilidades que pueden originarse con respecto a contrata y subcontrata, y al personal contratado a empresas de trabajo temporal. Estas relaciones entre empresas dan lugar a una serie de situaciones de las que se derivan o pueden derivarse responsabilidades de todo tipo. Exponemos de un modo muy puntual algunas de estas situaciones, siguiendo El Real Decreto 171/2004, de 30 de enero por el que se desarrolla el artículo 24 de la LPRL, en materia de coordinación de actividades empresariales y el 42 de la LPRL, aunque no son las únicas que pueden originarse:

□ En un mismo centro de trabajo desarrollan sus actividades dos o más empresas:

Las empresas deben cooperar para aplicar la normativa sobre prevención de riesgos laborales, estableciendo los medios preventivos y protectores que sean necesarios, e informando sobre los mismos a sus respectivos trabajadores. De todos modos, el titular del centro de trabajo tiene que adoptar las medidas necesarias para que los empresarios que desarrollen sus actividades en su centro de trabajo reciban la información y las instrucciones adecuadas sobre los riesgos existentes en el centro, las medidas de prevención y protección, y las medidas de emergencia a aplicar; para que éstos las trasladen a sus respectivos trabajadores. La responsabilidad aquí es compartida de forma solidaria por cada uno de los empresarios.

□ Una empresa contrata los servicios de un trabajador autónomo, a desarrollar en el centro de trabajo de la empresa:

Como en el punto anterior; la responsabilidad es compartida de forma solidaria con el trabajador autónomo.

□ Una empresa principal contrata obras, servicios u operaciones con otra empresa, a la que presta maquinaria, equipos, productos, materias primas o útiles. Las actividades se realizan fuera del centro de trabajo de la empresa principal:

Llamamos la atención en este punto, porque el empresario principal, al igual que en el anterior caso, debe vigilar

que los locales y las condiciones de trabajo se ajustan a la normativa sobre prevención de riesgos laborales, pues puede resultar responsable solidario, y responsable último, llegado el caso.

De todas las maneras, las empresas contratadas, en este y en todos los demás casos, deberán cumplir con sus obligaciones con respecto a la prevención de riesgos laborales con sus propios trabajadores, que son las mismas que obligan a los empresarios de las empresas contratistas. Pues no hay que olvidar que la LPRL se aplica en todos los centros de trabajo y en todas las actividades, independientemente de la modalidad de contratación laboral que se haya elegido para formalizar la relación laboral entre el trabajador y el empresario.

□ Con respecto a los trabajadores que se con- tratan a una empresa de trabajo temporal (Art. 28 de la LPRL, desarrollado en RD 216/99, de 5 de Febrero):

1.- La empresa usuaria ha de informar en primer lugar a la empresa de trabajo temporal sobre los riesgos inherentes al trabajo a realizar y de las cualificaciones requeridas, para que ésta informe a los trabajadores afectados antes de su adscripción a la misma. La información se concreta con la evaluación de riesgos del puesto a cubrir; los riesgos laborales existentes en el centro de trabajo, las medidas adoptadas contra estos riesgos, la formación en materia de prevención que debe poseer el trabajador; y las medidas de vigilancia de la salud que deben adoptarse con el trabajador; teniendo en cuenta el puesto de trabajo que va a ocupar.

2.- Estos trabajadores deberán disfrutar del mismo nivel de protección en materia de seguridad y salud que los restantes trabajadores de la empresa donde prestan sus servicios.

3.- La empresa usuaria será responsable de las condiciones de ejecución del trabajo en todo lo relacionado con la protección de la seguridad y la salud de los trabajadores y de informar a los Servicios de Prevención o, en su defecto, a los representantes de sus trabajadores de la incorporación de los trabajadores puestos a disposición por la empresa de trabajo temporal. Estos representantes de los trabajadores lo son también de los trabajadores proporcionados por la empresa de trabajo temporal.

4.- La empresa de trabajo temporal será responsable del cumplimiento de las obligaciones en materia de formación y vigilancia de la salud.

5

Responsabilidades por incumplimiento de la normativa de Prevención de Riesgos Laborales

s



El incumplimiento de las obligaciones de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales puede dar lugar a responsabilidades:

Administrativas: cuya función es la defensa del interés general.

Civiles: cuya función es indemnizar el daño sufrido por el trabajador.

Penales: para proteger un bien jurídico básico; en nuestro caso, la vida, la salud y la integridad del trabajador.

Seguridad Social: mejorar las prestaciones a quienes no debieron sufrir un accidente o enfermedad profesional.

A partir de la entrada en vigor de la LPRL, las responsabilidades civil, administrativa y por recargos en las prestaciones de Seguridad Social son independientes y compatibles entre sí, y que todas ellas, excepto la administrativa, son, en todo caso, compatibles con la penal. De todos modos, la incompatibilidad entre la responsabilidad penal y la

administrativa sólo operará como excepción en muy determinados supuestos.

La LPRL es concluyente al señalar al empresario como único destinatario posible de las responsabilidades por el incumplimiento de dicha normativa.

Esta responsabilidad exclusiva del empresario deriva de la naturaleza contractual del deber de prevención o de seguridad, que le corresponde al empresario, como consecuencia del derecho a la protección y seguridad en el trabajo, que corresponde al trabajador, y se fundamenta en que es el empresario quien ostenta en exclusiva el poder de dirección y capacidad de organización sobre la empresa y sus métodos de trabajo.

Según lo establecido en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y en nuestro ordenamiento jurídico, al empresario se le pueden exigir, por no cumplimiento de lo establecido en la normativa legal sobre prevención de riesgos laborales, una serie de responsabilidades (Ver tabla), estableciéndose como regla general la compatibilidad entre ellas (se pueden exigir a la vez).

Responsabilidad	Fundamento	Sanción	Seguro
Penal	Tutela del bien jurídico básico de la vida, la salud y la integridad de los trabajadores	Prisión y multa	No asegurable.
Civil	Indemnización por el daño sufrido por el trabajador: reparación de daños y perjuicios	Económica	Asegurable.
Administrativa	Defensa del interés general y el respeto a las normas establecidas. Infracción de la norma	Económica. Publicidad de la sanción. Cierre o suspensión. Limitaciones de contraer con las AD. Públicas.	No asegurable.
Seguridad Social	Imputar el pago de las prestaciones o mejorarlas respecto a quienes no debieron sufrir un accidente o soportar una enfermedad profesional	Económica	No asegurable.

Sanciones	Grado Mínimo	Grado Medio	Grado Máximo
Infracciones Leves	Hasta 405 €	De 406 a 815 €	De 816 a 2.045 €
Infracciones Graves	De 2.046 a 8.195 €	De 8.196 a 20.490 €	De 20.491 a 40.985 €
Infracciones Muy Graves	De 40.986 a 163.955 €	De 165.956 a 409.890 €	De 409.891 a 819.780 €