

Los Riesgos Profesionales: Evaluación y Prevención



Índice

01

Normativa sobre prevención

Marco legal nacional e internacional

02

Obligaciones en prevención

Responsabilidades de empresarios y
trabajadores

03

Organización preventiva

Modelos de organización en la
empresa

04

Participación de los trabajadores

Delegados y Comité de Seguridad y Salud

05

Evaluación de riesgos

Metodología y acciones preventivas

La Gestión de Prevención en la Empresa

La gestión de la prevención de riesgos laborales es un elemento fundamental para garantizar la seguridad y salud de los trabajadores, cumplir con la normativa y mejorar la productividad de la empresa.

Marco Normativo de la Prevención

Normas Internacionales

- OIT - Convenios Internacionales
- Normas de la UE (Directiva Marco 89/391/CEE)

Constitución Española

Artículo 40: Los poderes públicos deben velar por la seguridad e higiene de los trabajadores.

Legislación Básica

Ley de Prevención de Riesgos Laborales 31/95

Legislación Específica

Reales Decretos que desarrollan cada riesgo laboral



Normas Internacionales

Organización Internacional del Trabajo (OIT)

A través de sus convenios internacionales establece estándares mínimos de seguridad y salud laboral.

Ejemplo: Convenio número 155 de 1981 sobre seguridad y salud en el trabajo.

Unión Europea

La [Directiva Marco 89/391/CEE](#) es la más importante y aborda la organización del trabajo en la empresa.

Establece principios generales relativos a la prevención de los riesgos profesionales.

Legislación Nacional

Constitución Española

El artículo 40.2 de la Constitución Española establece que los poderes públicos velarán por la seguridad e higiene en el trabajo. Este precepto constitucional sienta las bases para el desarrollo legislativo posterior en materia de prevención de riesgos laborales, otorgando un mandato a las autoridades para proteger la salud de los trabajadores.

Aunque no es una ley de aplicación directa en el ámbito laboral, su relevancia radica en su carácter de principio rector y en su capacidad para inspirar y legitimar toda la normativa posterior que regule la prevención y la seguridad en los entornos laborales.

La combinación del mandato constitucional y la detallada regulación de la LPRL crea un marco jurídico robusto y comprehensivo que obliga a todas las entidades a priorizar la prevención de riesgos, garantizando entornos de trabajo seguros y saludables para todos los empleados en España.

Más información: <https://www.insst.es/normativa>

Ley de Prevención de Riesgos Laborales

La [Ley 31/1995](#), de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales (LPRL), es la norma fundamental y marco de la seguridad y salud en el trabajo en España. Esta ley transpuso al ordenamiento jurídico español la Directiva Marco 89/391/CEE de la Unión Europea.

La LPRL establece el marco general de actuación en prevención, definiendo los derechos y obligaciones de empresarios y trabajadores, las responsabilidades, y los instrumentos para la gestión preventiva en las empresas. Su objetivo principal es la promoción de la seguridad y salud de los trabajadores mediante la aplicación de medidas y el desarrollo de las actividades necesarias para la prevención de los riesgos derivados del trabajo. Su ámbito de aplicación se extiende a todos los sectores de actividad, tanto públicos como privados.

1. Evaluar los Riesgos Laborales

El empresario tiene la **obligación primordial de identificar, evaluar y documentar todos los riesgos laborales presentes en el puesto de trabajo y en las instalaciones de la empresa**. Riesgos físicos (ruido, temperatura, vibraciones), químicos (sustancias peligrosas), biológicos (agentes infecciosos), ergonómicos (posturas forzadas, movimientos repetitivos) y psicosociales (estrés, acoso).

Requisitos Legales: Según el Artículo 16 de la Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales (LPRL), la evaluación debe realizarse inicialmente, cuando cambien las condiciones de trabajo, o cuando se incorpore nueva maquinaria, equipos o sustancias. Debe ser realizada por personal técnico cualificado, ya sea propio de la empresa o a través de un Servicio de Prevención Ajeno.

Documentación y Plazos: Los resultados de la evaluación deben plasmarse en un documento escrito y accesible, que incluya el inventario de riesgos, la identificación de los trabajadores expuestos, la valoración del riesgo y la propuesta de medidas preventivas. Este documento debe ser revisado y actualizado periódicamente, y obligatoriamente cuando se detecte un daño a la salud de los trabajadores o cambios significativos en el proceso productivo.

Consecuencias del Incumplimiento: La ausencia o deficiencia de la evaluación de riesgos es considerada una infracción grave o muy grave, sancionable con multas significativas (de 2.451€ a 49.180€ para graves, y de 49.181€ a 983.737€ para muy graves), además de posibles responsabilidades civiles y penales en caso de accidente laboral.

Obligaciones del Empresario/a

2. Elaborar un Plan de Emergencia y Evacuación

Es indispensable que el empresario desarrolle un **plan de emergencia detallado** que aborde situaciones de riesgo grave e inminente, como incendios, terremotos, inundaciones o cualquier otra catástrofe. Este plan debe contemplar las medidas de primeros auxilios, lucha contra incendios y evacuación de todo el personal.

Requisitos Legales: El Artículo 20 de la LPRL exige la adopción de medidas de emergencia. El plan debe designar personal capacitado para llevar a cabo estas medidas, garantizando su formación y los medios necesarios. Deben realizarse simulacros periódicamente para asegurar la operatividad del plan y la familiarización de los trabajadores con los procedimientos.

Documentación y Plazos: El plan debe estar por escrito, ser conocido por todos los empleados y colgarse en lugares visibles. Los simulacros deben documentarse, indicando la fecha, la participación y las incidencias detectadas para su posterior corrección. La revisión del plan debe ser anual o cada vez que haya cambios en la estructura, plantilla o instalaciones.

Consecuencias del Incumplimiento: La falta de un plan de emergencia o la no realización de simulacros es una infracción grave que puede acarrear multas importantes y, lo más grave, poner en riesgo la vida de los trabajadores en una situación crítica.

3. Ofrecer Formación e Información Adecuada

El empresario debe garantizar que cada trabajador reciba una formación teórica y práctica suficiente y adecuada en materia preventiva (información sobre los riesgos específicos de su puesto de trabajo, las medidas preventivas adoptadas, el uso correcto de equipos de protección individual (EPIs) y colectiva, y los procedimientos de emergencia)

Requisitos Legales: Los Artículos 18 y 19 de la LPRL establecen el derecho de los trabajadores a ser informados y formados. La formación debe impartirse al inicio de la relación laboral, cuando haya cambios en las funciones o en la introducción de nuevas tecnologías, equipos o materiales que impliquen nuevos riesgos. Debe repetirse periódicamente si es necesario.

Documentación y Plazos: Se debe mantener un registro de la formación impartida, incluyendo la fecha, el contenido, los asistentes y la acreditación de la competencia del formador. La formación debe ser impartida dentro de la jornada de trabajo o, si no es posible, compensando el tiempo empleado. La información debe ser entregada en un formato comprensible para todos

Consecuencias del Incumplimiento: puede suponer una infracción grave, con multas y responsabilidades para el empresario, especialmente si se demuestra una relación causal con un accidente de trabajo.

4. Garantizar la Consulta y Participación de los Trabajadores

La normativa exige la consulta y participación activa de los trabajadores en todas las cuestiones relacionadas con la seguridad y salud en el trabajo. Esto se canaliza a través de sus representantes (Delegados de Prevención) y, en empresas con 50 o más trabajadores, mediante el Comité de Seguridad y Salud.

Requisitos Legales: Los Artículos 33 a 38 de la LPRL detallan las funciones y derechos de los Delegados de Prevención y del Comité de Seguridad y Salud. El empresario debe consultar a estos representantes antes de tomar decisiones sobre planificación de la prevención, introducción de nuevas tecnologías, elección de EPIs, etc.

Documentación y Plazos: Las reuniones del Comité de Seguridad y Salud deben celebrarse al menos trimestralmente y levantarse acta de las mismas. Todas las consultas y acuerdos alcanzados deben documentarse. Los Delegados de Prevención tienen derecho a acceder a la información y documentación necesaria para el ejercicio de sus funciones.

Consecuencias del Incumplimiento: La falta de consulta o la obstaculización de la participación de los representantes de los trabajadores es una infracción grave o muy grave, sujeta a las sanciones económicas correspondientes y al deterioro del clima laboral y la confianza entre empresa y plantilla.

Más Obligaciones del Empresario/a

1

Vigilancia de la Salud

Garantizar la vigilancia periódica del estado de salud de los trabajadores.

2

Proveer Equipos de Trabajo

Proporcionar equipos de trabajo adecuados y seguros.

3

Equipos de Protección Individual

Facilitar EPIs adecuados cuando sea necesario.

4

Protección de Grupos Especiales

Proteger especialmente a trabajadores sensibles, embarazadas y menores.

Protección de Grupos Especiales



Protección de Maternidad y Lactancia

Garantías especiales para trabajadoras embarazadas o en período de lactancia.



Protección de Menores y Trabajadores Sensibles

Limitaciones y prohibiciones para menores y personas con sensibilidades especiales.



Protección de Trabajadores de ETT

Garantías para trabajadores contratados por Empresas de Trabajo Temporal.

Estos tres grupos especiales tienen una serie de garantías, limitaciones y prohibiciones en la realización de determinados trabajos, con la finalidad de protegerlos frente a posibles riesgos laborales.

Obligaciones del Trabajador/a



Utilizar Adecuadamente

Hacer un uso correcto de los equipos de trabajo, máquinas, herramientas, EPIs y otros medios.



Informar de Riesgos

Comunicar cualquier situación que pueda suponer un riesgo para la seguridad.



Cooperar

Colaborar con la empresa en materia de prevención de riesgos laborales.

¿Qué sucede si el trabajador/a incumple? Puede ser sancionado por el empresario/a conforme a las faltas leves, graves o muy graves que señala el convenio colectivo.



Incumplimiento de la Normativa de la LPRL

Administrativa

Sanciones: multa económica, suspensión temporal de las actividades o incluso, el cierre del centro de trabajo.

Civil

Cuando los actos u omisiones del empresario/a derivan en daños al trabajador/a. Sanciones: indemnizaciones económicas.

Penal

Cuando por culpa del empresario/a se pone en grave peligro la vida, salud o integridad física del trabajador/a. Sanciones: multa, inhabilitación e incluso, pena de prisión.

En Materia de SS

Cuando se produce un accidente de trabajo o enfermedad profesional como consecuencia directa de la falta de medidas.

Organización de la Prevención en la Empresa

Existen diferentes modalidades de organización de la prevención

1

Propio Empresario/a

El empresario/a asume personalmente la prevención.

2

Servicio de Prevención Propio

Departamento específico dentro de la empresa.

3

Designación de Trabajadores

Un grupo de trabajadores se encarga de la prevención.

4

Servicio de Prevención Ajeno

Empresa externa especializada.

5

Servicio de Prevención Mancomunado

Compartido entre varias empresas.

Asunción por el Empresario/a

¿Cuándo puede el propio empresario/a asumir la planificación y organización de la prevención?

- 1** En empresas de **menos de 25 trabajadores** con un centro de trabajo.
- 2** El empresario/a debe **trabajar de manera habitual en la empresa** y tener la **formación básica** en materia de prevención.
- 3** Para las funciones de reconocimiento médico, deberá acudir a una empresa externa.
- 4** Los empresarios que desarrollan alguna actividad de **riesgo especial** (explosivos, minería, agentes cancerígenos, agentes químicos y biológicos...) no podrán gestionar la prevención.



Servicio de Prevención Propio

Definición

Funciona como un departamento más en la empresa, dedicado exclusivamente a la prevención de riesgos laborales.

¿Cuándo es obligatorio?

- Empresas de más de 500 trabajadores
- Empresas entre 50 y 500 trabajadores que desarrollan una actividad de riesgo especial
- Cuando la autoridad laboral lo decida



Designación de Trabajadores

Definición

La empresa puede decidir que uno o varios trabajadores/as (en función de su tamaño) gestionen la prevención de riesgos.

Requisitos

- Formación y capacidad suficiente
- Tiempo y recursos necesarios



Servicios de Prevención Externos

Servicio de Prevención Ajeno

Entidades especializadas en gestionar la prevención de riesgos. Las empresas deben acudir a un Servicio de Prevención Ajeno cuando sea obligatorio y no utilicen ninguna de las otras opciones.

Es una de las opciones más utilizadas junto con la asunción propia.

Servicio de Prevención Mancomunado

La Ley permite crear un Servicio de Prevención Mancomunado cuando varias empresas comparten espacio de trabajo o edificio, así como en el caso de polígonos industriales o centros comerciales.



MODALIDADES DE ORGANIZACIÓN DE LA PREVENCIÓN



Gerencia debe garantizar
la seguridad y salud de su personal



Prevenir los riesgos
laborales o

Participación de los Trabajadores

Dos figuras clave

Delegados de Prevención

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

Comité de Seguridad y Salud

Es el órgano paritario y colegiado de participación y consulta de las actuaciones de la empresa en materia de prevención.

Delegados de Prevención

Son designados por los propios representantes entre ellos, de manera que quienes han sido votados por los trabajadores para ser delegado de personal, son los que designan quiénes se encargarán de llevar a cabo tareas de prevención en la empresa.

El número de delegados de prevención varía en función del tamaño de la empresa:

De 1 a 49	1
De 50 a 100	2
De 101 a 500	3
De 501 a 1000	4
De 1001 a 2000	5
De 2001 a 3000	6
De 3001 a 4000	7
De 4001 en adelante	8

Comité de Seguridad y Salud

Definición

Es el órgano paritario y colegiado de participación y consulta de las actuaciones de la empresa en materia de prevención de riesgos laborales.

¿Cuándo se constituye?

En empresas o centros de trabajo con 50 o más trabajadores.

Composición Paritaria

Estará constituido por el mismo número de delegados de prevención y de representantes de la empresa.

Ejemplo: Si una empresa tiene dos delegados de prevención, en el Comité de Seguridad y Salud deben estar estos dos delegados más otros dos representantes de la empresa, un total de 4 miembros.



Competencias y Funciones



Participar en la Planificación

Participar en la elaboración, puesta en práctica y evaluación de los planes y programas de prevención.



Realizar Propuestas

Proponer a la empresa mejoras en las condiciones de trabajo o corrección de deficiencias.



Conocer la Documentación

Conocer y analizar los daños a la salud de los trabajadores y la documentación relativa a las condiciones de trabajo.



Ser Informados sobre los Accidentes

Recibir información sobre los accidentes e incidentes ocurridos.



Acompañar a Inspección

Acompañar a los técnicos e inspectores en sus visitas al centro de trabajo.



Proponer la Paralización

Proponer la paralización de las actividades en caso de riesgo grave e inminente.

Principios de Acción Preventiva



Evitar los Riesgos

Eliminar completamente el riesgo siempre que sea posible.



Evaluar los Riesgos Inevitables

Estudiar aquellos riesgos que no se pueden evitar.



Combatir los Riesgos en el Origen

Actuar sobre la fuente del riesgo, no solo sobre las consecuencias.



Sustituir lo Peligroso

Reemplazar lo que es peligroso por lo que conlleva poco o ningún riesgo.

Más Principios de Acción Preventiva



Priorizar la Protección Colectiva

Preferir medidas que protejan a todos antes que las individuales.



Adaptar el Trabajo a la Persona

Considerar las características individuales en el diseño de puestos y tareas.



Dar Instrucciones Adecuadas

Formar e informar correctamente a los trabajadores.

Evaluación de Riesgos

Definición

Es el proceso dirigido a estimar (estudiar) la magnitud de aquellos riesgos que no han podido evitarse.

Objetivo

Obtener la información necesaria para que el empresario pueda tomar decisiones sobre la necesidad de adoptar medidas preventivas y, en tal caso, sobre el tipo de medidas que deben adoptarse.

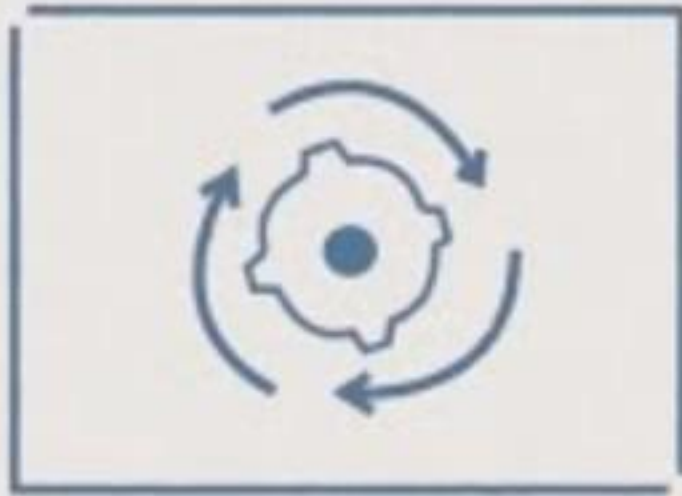


LA GESTIÓ DE PREVENCIÓ EN L'EMPRESA

Para realizar la evaluación de riesgos debemos tener en cuenta (valorar) dos características de cada riesgo laboral:

- La probabilidad de que ocurra el accidente
- Las consecuencias en caso de que ocurra

¿Qué es una
evaluación de riesgos?



Factores de la Evaluación de Riesgos

Probabilidad

- **Probabilidad baja:** El daño ocurrirá raras veces
- **Probabilidad media:** El daño ocurrirá en algunas ocasiones
- **Probabilidad alta:** El daño ocurrirá siempre o casi siempre

Severidad (Consecuencias)

- **Ligeramente dañino:** Irritación en los ojos, cortes leves...
- **Dañino:** Quemaduras, conmociones, fracturas, torceduras...
- **Extremadamente dañino:** Amputaciones, fracturas mayores, intoxicaciones, lesiones múltiples, lesiones fatales...

Estimación de los Riesgos Laborales

El siguiente cuadro proporciona un método fácil para determinar los niveles de riesgo de acuerdo con su probabilidad y sus consecuencias:

Una vez que hemos evaluado los posibles riesgos y su nivel de importancia, debemos ver qué medidas preventivas podemos adoptar para estos riesgos.

Acciones Preventivas

Riesgo Trivial

No es necesario mejorar la acción preventiva, pero se deben considerar soluciones más rentables que no supongan una gran carga económica.

Riesgo Tolerable

No es necesario mejorar la acción preventiva. Se requieren comprobaciones periódicas.

Riesgo Moderado

Se deben hacer esfuerzos para reducir el riesgo, debiendo invertir lo necesario para ello.

Riesgo Importante

No debe comenzarse el trabajo hasta que no se haya reducido el riesgo. Posiblemente se requiere una inversión importante.

Riesgo Intolerable

Máxima Prioridad

Acción Inmediata

Debe prohibirse el trabajo hasta que se elimine o reduzca el riesgo.

Recursos

Se utilizarán recursos ilimitados para solucionar el problema.

Consecuencias

No permitir la continuación del trabajo si no se adoptan medidas inmediatas para controlar el riesgo.

Resumen: Claves de la Prevención

Marco Legal

Conocer y cumplir la normativa nacional e internacional en prevención de riesgos laborales.

Evaluación

Evaluar los riesgos e implementar las medidas preventivas necesarias.



Responsabilidades

Empresarios y trabajadores tienen obligaciones específicas en materia preventiva.

Organización

Seleccionar la modalidad de organización preventiva más adecuada para la empresa.

Participación

Garantizar la participación de los trabajadores a través de sus representantes.