

## Tema

## 1

# PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES: conceptos básicos, legislación .....

## INDICE:

1.- VALORACIÓN DE LA RELACIÓN ENTRE TRABAJO Y SALUD. ....	1
2.- CONCEPTOS BÁSICOS: .....	2
3.- NORMATIVA BÁSICA: .....	3
4.- NORMATIVA ESPECÍFICA.....	4
4.1.- Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales LPRL: .....	4
4.2.- Reglamentaciones técnicas específicas derivadas de la LPRL. ....	5
4.3.- Otras disposiciones. ....	5
5.- ORGANISMOS PÚBLICOS RELACIONADOS CON LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO.....	6
5.1.- Organismos internacionales .....	6
5.2.- Organismos nacionales .....	6
6.- DERECHOS Y DEBERES DE LOS TRABAJADORES.....	7
6.1.- Derechos de los trabajadores.....	7
6.2.- Vigilancia de la salud de la persona trabajadora como medida de prevención.....	9
6.3.- Deberes de los trabajadores.....	11
7.- RESPONSABILIDADES DEL EMPRESARIO .....	11
7.1.- Responsabilidad administrativa .....	11
7.2.- Responsabilidad civil .....	12
7.3.- Responsabilidad penal .....	13
7.4.- Recargo en las prestaciones de la Seguridad Social (art. 123 LGSS).....	13
8.- REPRESENTACIÓN DE LOS TRABAJ. EN LA EMPRESA PARA LA PREVENCIÓN .....	14
8.1.- Delegados de Prevención (art. 35 LPRL): .....	14
8.2.- Comité de Seguridad y Salud (art. 38 LPRL): .....	15
9.- FUNCIONES DEL PREVENCIÓNISTA DE NIVEL BÁSICO.....	15

## 1.- VALORACIÓN DE LA RELACIÓN ENTRE TRABAJO Y SALUD.

El **trabajo** es un elemento esencial en nuestra sociedad. Desde el punto de vista de la Economía es un factor que permite la producción de bienes y servicios para la satisfacción de las necesidades de los miembros de la sociedad. Se puede ver también como el esfuerzo humano que representa el medio de subsistencia de la mayoría de los miembros de la sociedad.

La Organización Mundial de la **Salud** define la salud como *el estado de bienestar físico, mental y social completo y no la mera ausencia de daño o enfermedad*. Esta acepción es la que se utiliza actualmente. Es más amplia y genérica que la tradicional que entendía salud como ausencia de lesión o enfermedad. Es el objeto de protección de la Prevención de Riesgos Laborales.

El trabajo y la salud están íntimamente ligados. El trabajo influye tanto positiva como negativamente en la salud de los trabajadores.

Como **aspectos positivos** podríamos citar: desarrollo de la personalidad, estatus social, generar relaciones sociales, satisfacción en el trabajo, realización personal, calidad de vida laboral, etc.

La **influencia negativa** se produce a través de aquellas condiciones de trabajo que implican riesgos para la salud por accidentes laborales, enfermedades profesionales, insatisfacción profesional, estrés, etc.

## **2.- CONCEPTOS BÁSICOS:**

La **Ley de Prevención de Riesgos Laborales 31/1995** (a partir de ahora LPRL) en su art. 4 nos facilita las definiciones de los conceptos más importante en materia de Prevención. Presentamos los más utilizados:

- Se entenderá por **PREVENCIÓN** el conjunto de actividades o medidas adoptadas o previstas en todas las fases de actividad de la empresa con el fin de evitar o disminuir los riesgos derivados del trabajo.

Prevención es un concepto amplio que pretende, en primer lugar, eliminar o reducir el riesgo, y si esto no fuera posible, protege al trabajador de la eventual materialización del mismo. Se distinguen así, **dos tipos de medidas** que deben adoptarse en el siguiente orden:

- Primero las medidas **preventivas** (en sentido estricto) que actúan directamente sobre el riesgo intentando eliminarlo o reducirlo. Por ejemplo, aislamiento de máquinas peligrosas, sustitución de productos tóxicos por otros no tóxicos, automatización de procesos peligrosos (robotización que excluye la intervención humana), etc.
- En segundo lugar, y sólo si previamente no ha sido posible eliminar el riesgo se adoptan las medidas de **protección**. Estas no inciden en el riesgo, sino en el medio (colectivas) o en el trabajador (individuales),

protegiéndole de la posible materialización del riesgo. A su vez, estas pueden ser de dos tipos:

- Medidas de protección **colectivas** que actúan sobre el entorno y protegen a todos los trabajadores, por ejemplo; la señalización de seguridad, normas técnicas de seguridad, resguardos, redes de andamios, barandillas en escaleras, etc. Estas deben adoptarse preferentemente a las individuales.
- Medidas de protección **individuales** que se adoptan en cada trabajador individual, por ejemplo; orejeras, cascos, guantes, mascarillas, caretas de soldador, botas, etc. (se les llama equipos de protección individual o EPIs. Los lleva puestos o sujetos cada trabajador.)
- Se entenderá como **riesgo** laboral la posibilidad de que un trabajador sufra un **determinado daño derivado del trabajo**. Para calificar un riesgo desde el punto de vista de su gravedad, se valorarán conjuntamente la probabilidad de que se produzca el daño y la severidad del mismo.
- Se considerarán como **daños** derivados del trabajo las enfermedades, patologías o lesiones sufridas con motivo u ocasión del trabajo.
- Se entenderá como **riesgo laboral grave e inminente** aquel que resulte probable racionalmente que se materialice en un futuro inmediato y pueda suponer un daño grave para la salud de los trabajadores.
- Se entenderá como **equipo de trabajo** cualquier máquina, aparato, instrumento o instalación utilizada en el trabajo.
- Se entenderá como **CONDICIÓN DE TRABAJO** cualquier característica del mismo que pueda tener una influencia significativa en la generación de riesgos para la seguridad y la salud del trabajador.

### **3.- NORMATIVA BÁSICA:**

La **Constitución española** de 1978 (a partir de ahora CE) en su art. 15 recoge el derecho a la vida y a la integridad física. El 40.2 el deber que tienen los poderes públicos de velar por la seguridad e higiene en el trabajo.

El [Estatuto de los Trabajadores](#) (a partir de ahora ET) recoge en el art. 4 el derecho de los trabajadores a su integridad física y a una adecuada política de seguridad e higiene. El art. 19 habla de una protección eficaz en materia de seguridad e higiene. De igual manera en el art. 5 establece el deber de los trabajadores a observar las medidas de seguridad e higiene que se adopten.

La [normativa comunitaria](#) también se ocupa de la prevención de riesgos. La norma comunitaria de prevención más importante es la [Directiva Marco de Seguridad 89/391/CE](#) que fija las principales reglas de juego para los empresarios y trabajadores en lo referente a la mejora de la seguridad y salud en el trabajo. Los estados miembros están obligados a trasponer las Directivas a su normativa nacional, esto en España supuso la aprobación de la LPRL. Además de la Directiva Marco la Unión Europea ha aprobado otras directivas específicas relativas a: colectivos especiales de trabajadores (jóvenes, mujeres embarazadas, trabajadores temporales .....), lugares de trabajo, agentes contaminantes, maquinaria, materiales eléctricos, sustancias peligrosas, etc.

En el seno de la [OIT \(Organización Internacional de Trabajo\)](#) se gestionan los famosos [Convenios de de la OIT](#) que, una vez ratificados por los Estados miembros, pasan a formar parte de su legislación nacional. Algunos de ellos regulan las condiciones de trabajo como, por ejemplo, el Convenio 155 de “Seguridad y Salud de los trabajadores y Medio Ambiente de trabajo”

## **4.- NORMATIVA ESPECÍFICA**

### **4.1.- Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales [LPRL](#):**

Es la norma de PREVENCIÓN por excelencia. Establece el marco jurídico básico de la [seguridad y salud de los trabajadores](#). Se estructura en 7 capítulos:

- Cap 1: objetivo y ámbito de aplicación de la ley, así como; las definiciones de los conceptos básicos.
- Cap 2: se refiere a las normas reglamentarias que la desarrollan, las actuaciones de las Administraciones públicas.
- Cap 3: Derechos y obligaciones de trabajadores y empresarios.
- Cap 4: los Servicios de Prevención.
- Cap 5: derecho de consulta y participación de los trabajadores en materia de Prevención.

- Cap 6: obligaciones de fabricantes, importadores y suministradores de maquinaria, equipos, materiales, etc.
- Cap 7: responsabilidades y sanciones ante el incumplimiento de la Ley.

#### **4.2.- Reglamentaciones técnicas específicas derivadas de la [LPRL](#).**

El art. 6 de la LPRL dice que “el Gobierno regulará los requisitos mínimos que deben reunir las condiciones de trabajo para la protección de la seguridad y salud de los trabajadores”. En cumplimiento de ese mandato se han aprobado [multitud de Reales Decretos específicos](#). A título de ejemplo podemos citar:

- [RD 486/1997](#) que regula las condiciones mínimas de seguridad de los lugares de trabajo: estructura, espacios, superficies, etc.
- [RD 39/1997](#) que regula los Servicios de Prevención.
- [RD 487/1997](#) manipulación de cargas
- [RD 614/2001](#) riesgos eléctricos
- [RD 773/1997](#) equipos de protección individual (EPIs)
- [RD 485/1997](#) señalización de seguridad

#### **4.3.- Otras disposiciones.**

[Ley 21/1992](#) que regula la seguridad industrial.

La [Ley General de la Seguridad Social](#) que define accidente de trabajo y enfermedad profesional.

El [RD 1299/2006](#) que recoge el cuadro de enfermedades profesionales.

Los diferentes Convenios Colectivos que pueden mejorar las condiciones de trabajo relativas a la Prevención.

Y, aunque no sean obligatorios legalmente, hemos de citar los materiales técnicos del INSST en forma de [NOTAS TÉCNICAS DE PREVENCIÓN \(NTP\)](#) y [GUÍAS TÉCNICAS](#). Son una ayuda inestimable para la aplicación de los reales decretos de desarrollo de la [LPRL](#). De hecho, una gran parte de los contenidos de prevención que vais a estudiar los he sacado de las citadas NTP y GUÍAS TÉCNICAS.

## **5.- ORGANISMOS PÚBLICOS RELACIONADOS CON LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO.**

### **5.1.- Organismos internacionales**

La **OIT** (**Organización Internacional del trabajo**). Su sede está en Ginebra. Es la institución laboral internacional más importante. Su objetivo último es uniformar unas condiciones laborales mínimas a nivel global. Así, también aborda la Prevención de Riesgos. En su seno se han firmado Convenios como, por ejemplo, el nº 155 sobre “Seguridad y Salud de los trabajadores y Medio Ambiente de trabajo”. Mucho de lo recogido en la Directiva Marco 89/391/CE y en la LPRL se reguló primero en este convenio de 1981.

La **Unión Europea** cuenta, también, con organismos específicos de Prevención de Riesgos. Los más destacables son:

- El Comité Consultivo para Seguridad y Salud de los trabajadores.
- [Agencia Europea para la Seguridad y Salud en el trabajo](#). Tiene su sede en Bilbao. Su objetivo es recoger la información técnica, científica y económica sobre la investigación relativa a la salud y la seguridad en el trabajo, examinar y validar esta información y difundirla a través de la Red.
- Fundación Europea para la Mejora de las Condiciones de Vida y de Trabajo.

### **5.2.- Organismos nacionales**

El más relevante es el **Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo** (a partir de ahora **INSST**). Es el órgano científico técnico especializado de la Administración General del Estado, que tiene como misión al análisis y estudio de las condiciones de seguridad y salud en el trabajo, así como la promoción y apoyo a la mejora de las mismas.

Pero no menos importante es la **Inspección de Trabajo**. Vigila el cumplimiento de la normativa sobre Prevención proponiendo, en su caso, las sanciones que correspondan por incumplimiento. También elabora informes que le sean solicitados (por ejemplo, por juzgados), asesora a las empresas, etc.

La [Fundación para la Prevención de Riesgos Laborales](#). Su objetivo es la promoción de la mejora de las condiciones de seguridad y salud en el trabajo, especialmente en las PYMES.

Podríamos ampliar la lista con los organismos de carácter sanitario, industrial que extienden su competencia también al ámbito de la Prevención. Cabe citar también la Comisión Nacional de Seguridad y Salud en el trabajo, cuya función es, esencialmente, consultiva. Y, por últimos, todos los organismos de carácter autonómico con competencias en Prevención de Riesgos.

## **6.- DERECHOS Y DEBERES DE LOS TRABAJADORES**

El empresario tiene la obligación genérica de garantizar la seguridad y salud de los trabajadores. Debe, no solo, cumplir toda la normativa de seguridad genérica y del sector, sino también, adoptar todas las medidas que estén en su mano (por ejemplo, implantar las innovaciones técnicas que vayan surgiendo) para proteger la salud de los trabajadores. Todo ello debe estar integrado en el Plan de Prevención de la empresa. Este debe identificar y evaluar los riesgos presentes en su empresa para, posteriormente, planificar e implementar las medidas preventivas y de protección frente a los riesgos que no se han podido evitar. Y todo ello debe hacerse respetando **los principios recogidos en el art. 15 LPRL**:

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

### **6.1.- Derechos de los trabajadores**

Pero si repasamos la LPRL podemos hacer, además, un listado (no exhaustivo) de algunas **obligaciones** concretas del empresario, que son, a su vez **derechos de los trabajadores**:

- Derecho a una protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo.
- Derecho de **información, consulta y participación**.

**Informar** a los trabajadores sobre:

- Los **riesgos** presentes en la empresa en general y en cada puesto de trabajo en particular.
- Las **medidas** y actividades de protección y prevención **aplicables**.
- Y las **medidas** adoptadas en **primeros auxilios, lucha contra incendios y evacuación de los**



trabajadores ante situaciones de emergencia

Además, los trabajadores tienen derecho a **ser consultados** y a **efectuar propuestas** al empresario para mejorar los niveles de seguridad y salud en su empresa a través de sus representantes (Comité de empresa, Delegados de Prevención y Comité de Seguridad y Salud)

- **Derecho de formación.** Será una formación **teórica y práctica**, **suficiente** tanto en el momento de la contratación como siempre que existan cambios en el puesto de trabajo o se introduzcan nuevas tecnologías. Debe ser **gratuita** e impartirse siempre que sea posible **dentro de la jornada**, si no el trabajador tendrá derecho a que se le descuenten estas horas.
- Derecho a que los **Equipos de Trabajo** sean adecuados y estén adaptados al trabajo que deben realizar. Y si su utilización entraña riesgos:
  - Solo los podrán utilizar los encargados de su utilización.
  - La **reparación, transformación, mantenimiento** o conservación debe ser realizada por los **trabajadores específicamente capacitados para ello**.
- Derecho a tener los adecuados Equipos de Protección Individual (**EPIs**), **totalmente gratuitos**.
- Derecho a que el empresario tenga un **adecuado plan de emergencia, evacuación** y de primeros auxilios designando al personal encargado y estableciendo las relaciones necesarias con el entorno.
- Derecho a interrumpir su actividad laboral y abandonar el lugar de trabajo en caso de riesgo grave e inminente para su vida o su salud.
- Derecho a la **vigilancia de su salud** (fundamentalmente nos estamos refiriendo a los **reconocimientos médicos**). Este derecho tiene tanta importancia que el plan de estudios lo menciona expresamente, por ello lo vamos a tratar en profundidad en el siguiente apartado.
- **Derecho a la protección especial** para determinados trabajadores;
  - Protección a **trabajadores especialmente sensibles** por sus condiciones personales o por su situación de incapacidad física, psíquica y sensorial, adecuando el puesto de trabajo a la persona.
  - Protección de la **maternidad**, teniendo derecho la gestante a un cambio de puesto sin riesgo para su estado y de no existir puesto con estas características, derecho a la baja médica por riesgo durante el embarazo. También será de aplicación para los periodos de lactancia.



- Protección a los **menores**, deberán realizar una evaluación específica del puesto de trabajo teniendo en cuenta su falta de experiencia, de madurez, etc. Además, no pueden realizar horas extraordinarias, ni tampoco trabajar en horario nocturno (de 22:00 a 6:00). Para posteriormente, ser informados junto a sus padres o tutores de los posibles riesgos y las medidas preventivas adoptadas.
- Protección a los **trabajadores temporales** y contratados por empresas de trabajo temporal, que tendrán los mismos derechos que el resto de los trabajadores. Las empresas de trabajo temporal deben formar y vigilar la salud de sus trabajadores cedidos y la empresa usuaria está obligada a informar de los riesgos del puesto a la ETT y establecer las medidas de prevención y protección en el lugar de trabajo en los mismos términos que para sus trabajadores propios.

## **6.2.- Vigilancia de la salud de la persona trabajadora como medida de prevención**

El artículo 22 LPRL regula este derecho de las personas trabajadoras al **control sistemático y continuo de su estado salud** para prevenir y controlar los riesgos profesionales, así como las enfermedades y lesiones asociadas a ellos. Se concreta fundamentalmente en evaluar la salud a base de **reconocimientos médicos**.

La vigilancia de la salud debe ser:

- **Garantizada** por la empresa y limitada a los riesgos inherentes al trabajo.
- **Gratuita** para las personas trabajadoras, **durante la jornada laboral** y **sin descuento del tiempo** invertido en la misma
- **Específica** en función del o de los riesgos identificados en la evaluación de riesgos.
- **Voluntaria** para el trabajador **salvo que** concurra alguna de las siguientes circunstancias:
  - Obligue alguna **disposición legal** proteger de riesgos específicos y actividades de especial peligrosidad.
  - Que los reconocimientos sean **indispensables para evaluar los efectos de las condiciones de trabajo** sobre la salud de los trabajadores.
  - Que el estado de salud del trabajador **pueda constituir un peligro para él mismo o para terceros**.
- **Confidencial** dado que el acceso a la información médica derivada de la vigilancia de la salud de cada trabajador se restringirá al propio trabajador, a los servicios médicos

responsables de su salud y a la autoridad sanitaria. La empresa sólo recibirá un informe en el que se indique “apto”, “no apto” o “apto con limitaciones”.

- **Ética** con el fin de asegurar una práctica profesional coherente con los principios del respeto a la intimidad, a la dignidad y la no discriminación laboral por motivos de salud.
- **Prolongada en el tiempo**, cuando sea pertinente, más allá de la finalización de la relación laboral, ocupándose el Sistema Nacional de Salud de los reconocimientos post-ocupacionales.
- Realizada por **personal sanitario**, es decir por médicos especialistas en Medicina del Trabajo o diplomados en Medicina de Empresa y enfermeros de empresa.
- Deberá **abarcar**:
  - Una **evaluación inicial** después de la incorporación al trabajo o después de la asignación de tareas específicas con nuevos riesgos para la salud.
  - Una **evaluación periódica específica**, por trabajar con determinados productos o en determinadas condiciones reguladas por una legislación específica que así lo exija o según riesgo/s determinados por la evaluación de riesgos, o a petición del trabajador, cuando el mismo crea que las alteraciones de su salud son producidas por la actividad laboral. La periodicidad no tiene porqué ajustarse a intervalos regulares; cada caso se establece en los protocolos específicos, y también va a depender de la historia natural de la enfermedad y de las condiciones de exposición.
  - Una **evaluación después de una ausencia prolongada** por motivos de salud.
- Debe incluir una **atención especial** a:
  - Personas trabajadoras **especialmente sensibles** por sus características personales, estado biológico o discapacidad.
  - **Menores de edad** por su desarrollo incompleto y falta de experiencia.
  - Trabajadoras durante el **embarazo, lactancia y puerperio**.
- **Sistemática** porque las actividades de vigilancia de la salud deben actualizar y analizar los datos, más allá de la puntualidad que puede sugerir la periodicidad planificada.
- Se debe **documentar** su **realización**, sus **resultados** y, cuando haya exposición a **agentes cancerígenos, biológicos o químicos**, mantener un **registro** de los

historiales médicos individuales y de **conservar** el mismo un plazo mínimo de **10 años** después de finalizada la exposición, salvo normativa específica más restrictiva.

- **Se debe proporcionar una explicación individual y comprensible** a cada persona trabajadora de los **objetivos**, los **métodos** y de los **resultados**.

### **6.3.- Deberes de los trabajadores**

Todos estos derechos de los trabajadores tienen su contrapartida en los **deberes**. Están recogidos en el **artículo 29 LPRL**:

- Velar por su propia salud y la de sus compañeros, cumpliendo con las medidas preventivas.
- Usar adecuadamente los equipos de trabajo.
- Utilizar adecuadamente los equipos de protección.
- No inutilizar los dispositivos de seguridad.
- Informar a su superior jerárquico y a los trabajadores designados para realizar las actividades de prevención de cualquier situación que entrañe riesgo.
- Contribuir al cumplimiento de las medidas establecidas por la autoridad laboral.
- Cooperar con el empresario en la prevención de riesgos.

Deberá responder disciplinariamente por sus infracciones de las normas de prevención, pudiendo ser sancionado por la empresa conforme a las normas previstas en Convenio colectivo y en el propio Estatuto de los Trabajadores. Las sanciones pueden ir desde la amonestación verbal hasta el despido en los casos más graves.

## **7.- RESPONSABILIDADES DEL EMPRESARIO**

Pueden verse afectados por la responsabilidad administrativa, civil y penal.

### **7.1.- Responsabilidad administrativa**

La responsabilidad administrativa se produce por vulneraciones a las normas de prevención.

La **LISOS** (Ley de Infracciones y Sanciones del Orden de lo Social) establece tres tipos de infracciones: leves, graves y muy graves.

- **Infracciones leves.** Son las que suponen incumplimientos de las normas de PRL en aspectos formales siempre que no supongan riesgos graves para los trabajadores y trabajadoras (falta de **limpieza**, falta de comunicación a la

Autoridad Laboral de los AT y EP leves y de la apertura del centro de trabajo, ...)

- **Infracciones graves**, por ejemplo; no adoptar medidas de seguridad en la empresa, no aplicar el plan de prevención, **no realizar la evaluación de riesgos** o los reconocimientos médicos, no comunicar los accidentes de trabajo o enfermedades profesionales graves.....
- **Infracciones muy graves**, por ejemplo; cuando **se infringen las medidas de especial protección** hacia los **colectivos más sensibles** (trabajadoras **embarazadas** o en periodo de lactancia, **menores** .....), no suspender la actividad cuando lo requiere Inspección de Trabajo ante **riesgo grave e inminente**, incumplir el deber de **confidencialidad** (por ejemplo, los datos médicos derivados de los reconocimientos médicos), etc.

La Inspección de Trabajo y Seguridad Social es el órgano encargado de tramitar los expedientes de infracción y elevar a la autoridad laboral las propuestas de sanción (multas). La siguiente tabla nos indica la **cuantía de las infracciones en materia de prevención de riesgos laborales** (art 40.2 LISOS):

Importes de las sanciones administrativas.			
GRADO	LEVES	GRAVES	MUY GRAVES
<b>Mínimo.</b>	45 a 485 euros.	2.451 a 9.830 euros.	49.181 a 196.745 euros.
<b>Medio.</b>	486 a 975 euros.	9.831 a 24.585 euros.	196.746 a 491.865 euros.
<b>Máximo.</b>	976 a 2.450 euros.	24.586 a 49.180 euros.	491.866 a 983.736 euros.

Si quieres conocer la relación completa de las infracciones administrativas en materia de prevención, puedes consultar los artículos 11, 12 y 13 de la **LISOS**

Es compatible con la responsabilidad civil (indemnización por daños a trabajadores o terceras personas), aunque no con la responsabilidad penal (penas de privación de libertad), pues supondría castigar dos veces a una persona por el mismo hecho, por lo tanto, si los hechos fueran considerados delictivos la Administración laboral se abstiene de actuar quedando obligada a comunicarlo a los órganos jurisdiccionales, que serán los que impongan la pena correspondiente al sujeto responsable.

## **7.2.- Responsabilidad civil**

Si en una empresa alguna persona resultara herida **por incumplimiento de las normas de**

prevención se genera responsabilidad civil, de la que derivan indemnizaciones para reparar los daños causados por el incumplimiento de esas obligaciones. Es compatible con la responsabilidad administrativa y con la responsabilidad penal.

### **7.3.- Responsabilidad penal**

El [Código Penal](#) reconoce como delito la [puesta en peligro grave de la integridad física de los trabajadores y trabajadoras por infracción de las normas de prevención](#) (art. 316). Conlleva [multas económicas y penas de prisión](#). La pena es diferente según se trate de:

- Delito **doloso** (intencionado) prisión de 6 meses a 3 años y multa de 6 a 12 meses, que consiste en una multa económica cuya cuantía se calcula en función del nivel de renta
- Delito por **imprudencia grave** que se castiga con la pena inferior en grado, es decir con prisión y multa de 6 meses.

Sólo las personas físicas pueden incurrir en responsabilidad penal, de modo que cuando se trate de empresas con personalidad jurídica (por ejemplo, una sociedad mercantil), serán declarados responsables penalmente los administradores o personas encargadas del servicio y en general, quienes, conociéndolos y pudiendo remediarlo, no hubieran adoptado medidas para evitarlo. Como sabes, la responsabilidad penal es compatible con la civil, pero no con la responsabilidad administrativa, sin embargo, ante un incumplimiento en concreto podría ser responsable administrativamente la empresa con personalidad jurídica y penalmente el administrador de la misma, pues en ese caso no coincide el sujeto responsable.

### **7.4.- Recargo en las prestaciones de la Seguridad Social (art. 123 [LGSS](#))**

Todas las [prestaciones económicas que tengan su causa en accidente de trabajo o enfermedad profesional](#) se aumentan, según la gravedad de la falta en un 30% o un 50%, cuando el trabajador sufra lesión, porque las máquinas, artefactos o instalaciones, centros o lugares de trabajo, se encuentre en alguna de las siguientes circunstancias:

- [Carecer de los dispositivos de precaución reglamentarios.](#)
- [Los tenga inutilizados, en malas condiciones o](#)
- [No se hayan observado las medidas previstas de seguridad e higiene en el trabajo o las elementales de salubridad.](#)

Esta responsabilidad es independiente y compatible con la civil y penal.

## **8.- REPRESENTACIÓN DE LOS TRABAJ. EN LA EMPRESA PARA LA PREVENCIÓN**

El **derecho de participación** en la empresa de los trabajadores para temas relacionados con la Prevención se materializa a través de los Delegados de Prevención y el Comité de Seguridad y Salud.

### **8.1.-Delegados de Prevención (art. 35 LPRL):**

Los Delegados de Prevención son los **representantes unitarios de los trabajadores (miembros del comité de empresa o delegados de personal)** con funciones específicas en materia de **prevención de riesgos en el trabajo**. Los Delegados de Prevención serán designados por y entre los representantes del personal, con arreglo a la siguiente escala:

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

*No es necesario que memorices todas las cantidades. Es suficiente con que sepas que serán más cuanto mayor sea la plantilla y que mínimo 2 y máximo 8.*

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

Son competencias de los Delegados de Prevención:

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

## **8.2.- Comité de Seguridad y Salud (art. 38 [LPRL](#)):**

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

Se constituirá un Comité de Seguridad y Salud en todas las [empresas o centros de trabajo](#) que cuenten con 50 o más trabajadores.

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

El Comité de Seguridad y Salud tendrá las siguientes competencias:

- [Participar en la elaboración, puesta en práctica y evaluación de los planes y programas de prevención](#) de riesgos en la empresa. A tal efecto, en su seno se debatirán, antes de su puesta en práctica y en lo referente a su incidencia en la prevención de riesgos, los proyectos en materia de planificación, organización del trabajo e introducción de nuevas tecnologías, organización y desarrollo de las actividades de protección y prevención a que se refiere el artículo 16 de esta Ley y proyecto y organización de la formación en materia preventiva.
- [Promover iniciativas](#) sobre métodos y procedimientos [para la efectiva prevención de los riesgos](#), proponiendo a la empresa la mejora de las condiciones o la corrección de las deficiencias existentes.

## **9.- FUNCIONES DEL PREVENCIÓNISTA DE NIVEL BÁSICO.**

Como bien sabéis, cada Ciclo Formativo de Formación Profesional de modalidad LOE (prácticamente todos, incluido el vuestro) la superación del módulo de FOL capacita para llevar a cabo responsabilidades profesionales equivalentes al nivel básico (hay tres niveles de formación; el básico, intermedio y superior) en prevención de riesgos laborales, establecidas en el Real Decreto 39/1997.

¿Cuáles son esas responsabilidades profesionales de nivel básico en prevención? La respuesta nos la ofrece el art. 35 del [RD 39/1997](#) que regula los Servicios de Prevención:

- Promover los comportamientos seguros y la correcta utilización de los equipos de trabajo y protección, y fomentar el interés y cooperación de los trabajadores en una acción preventiva integrada.
- Promover, en particular, las actuaciones preventivas básicas, tales como el orden, la limpieza, la señalización y el mantenimiento general, y efectuar su seguimiento y control.
- Realizar evaluaciones elementales de riesgos y, en su caso, establecer medidas preventivas del mismo carácter compatibles con su grado de formación.



- Colaborar en la evaluación y el control de los riesgos generales y específicos de la empresa, efectuando visitas al efecto, atención a quejas y sugerencias, registro de datos, y cuantas funciones análogas sean necesarias.
- Actuar en caso de emergencia y primeros auxilios gestionando las primeras intervenciones al efecto.
- Cooperar con los servicios de prevención, en su caso.
- Puede ser designado para **ocuparse de la actividad preventiva de la empresa**. Aunque no lo cite expresamente el art. 35, si nos vamos al art. 12 del mismo RD veremos que para esto solo se exige que *“tenga la capacidad correspondiente a las funciones a desempeñar”*. Y, en la práctica, es frecuente que los empresarios consideren capacitados a quienes tengan este nivel formativo (página 30 Casos prácticos de Prevención de..... Pedro M. Floría y Diego González). Sobre todo, si nos referimos a empresas de menos de 10 trabajadores.

Cuando hayáis aprobado todos los módulos, incluidos el de FCT y Proyecto, y paguéis los derechos del título se os entregará, junto con el certificado de notas, un certificado que acredita vuestra formación de nivel básico en Prevención de Riesgos Laborales. Y, en consecuencia, estáis capacitados para realizar las tareas arriba indicadas.