



**Guía de
Prevención y
Autoevaluación
de Riesgos
Laborales
en el
Comercio**



SEÑALIZACIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

Señales de Advertencia



Materiales
Inflamables



Materiales
Explosivos



Materiales
Tóxicos



Materiales
Corrosivos



Baja
temperatura



Materiales
radiactivos



Riesgo de
tropezar



Caida a
distinto nivel



Vehículos
de mantenimiento



Riesgo
eléctrico



Materiales nocivos
o irritantes



Cargas
suspendidas



Peligro
en general



Radiación
láser



Materiales
comburentes



Radiaciones
no ionizantes



Riesgo
biológico



Campo magnético
intenso

**Señal complementaria
de riesgo permanente**



Señales de salvamento o socorro



Vías salidas de socorro



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



Teléfono de
salvamento



Primeros
auxilios



Camilla



Ducha de
seguridad



Lavado de
ojos

Edita: Cámara Oficial de Comercio, Industria y Navegación de Cartagena.

Subvenciona: Región de Murcia. Consejería de Trabajo y Política Social.

Instituto de Seguridad y Salud Social.

Colabora: SICO Ingeniería y Seguridad, S.L.



Depósito Legal: MU-2279-2005

Imprime: LOYGA. Artes Gráficas. Cartagena, 2005

ÍNDICE

INTRODUCCIÓN	5
1. OBLIGACIONES DEL EMPRESARIO	7
2. PARTICIPACIÓN Y FORMACIÓN DE LOS TRABAJADORES	9
a. Formación de los trabajadores	9
3. MODALIDADES DE LOS SERVICIOS DE PREVENCIÓN	10
a. Asunción por el empresario	10
b. Designación de trabajadores	10
c. Servicio de prevención propio	11
• Organización y medios de los servicios de prevención propios	11
d. Servicios de prevención mancomunados	11
e. Servicio de prevención ajeno	11
• Consideraciones sobre la contratación de un “servicio de prevención ajeno	12
4. EL CONTRATO, EL PROGRAMA ANUAL Y LA MEMORIA ANUAL DEL SERVICIO DE PREVENCIÓN AJENO	13
a. El Contrato y el Programa Anual de actividades preventivas del SPA	13
b. Actividades incluidas en el Contrato o Programa Anual del SPA	13
c. El Programa Anual de actividades preventivas de la empresa	14
d. La Memoria Anual de actividades preventivas de la empresa	14
5. LA EVALUACIÓN DE RIESGOS LABORALES	15
a. Tipos de evaluación y contenidos	15
b. Análisis del alcance de la evaluación de los riesgos	15
c. Análisis de la organización / integración de la prevención	16
d. La planificación de la actuación preventiva	17
e. Medidas de actuación en casos de emergencia	18
f. La ejecución de las actividades preventivas y los registros	18
6. PLAN DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES Y PLANIFICACIÓN DE LA ACTIVIDAD PREVENTIVA	20
a. Planificación de la actividad preventiva	20
b. Documentación	21
7. INVESTIGACIÓN DE ACCIDENTES E INCIDENTES	22
a. Recogida de la información	22
b. Detección de las causas	23
c. Medidas a adoptar	23
8. PROTECCIÓN DE TRABAJADORES ESPECIALMENTE SENSIBLES A DETERMINADOS RIESGOS	25
9. DOCUMENTACIÓN	28
10. RESPONSABILIDADES Y SANCIONES	30
a. Responsabilidad Administrativa	30
b. Responsabilidad Penal	39
c. Responsabilidad Civil	40
11. RECOMENDACIÓN DEL CONSEJO DE LA UNIÓN EUROPEA	42
12. BIBLIOGRAFIA	43

INTRODUCCION

La prevención de riesgos laborales, dentro del marco jurídico sociolaboral, tanto en España como en el resto de la Unión Europea, juega un papel esencial en la protección de la integridad física de los trabajadores. Sin duda, uno de los principales objetivos del conjunto de normas que regulan esta materia, es el de fomentar una necesaria cultura jurídica de la prevención, así como el conocimiento exhaustivo y profundo de la normativa.

Es por ello, que se hace necesario realizar un esfuerzo de difusión, serio y riguroso, que permita una comprensión global de la normativa, a la vez que facilite su correcta aplicación en cada uno de sus apartados.

Sin duda, vivimos tiempos de transformación cualitativa en la organización de las empresas, donde cada vez mas, se cuidan aquellos aspectos que tienen que ver con la formación, la seguridad, el clima laboral, el respeto al medio ambiente y, en definitiva, la cultura de empresa que ha de presidir cualquier iniciativa emprendedora o que ha de instalarse, definitivamente, en las empresas ya consolidadas.

En suma, la presente guía de prevención de riesgos laborales, dirigida específicamente al sector de comercio, ha sido preparada por expertos en la materia que han sabido elaborarla con una estructura lógica y de fácil comprensión, adecuándola al fin para el que ha sido concebida, que no es otro, que el de servir de herramienta de consulta a las pequeñas y medianas empresas a quien va destinada.

Señalar, por último, que esta guía ha contado con el apoyo institucional del Instituto de Seguridad y Salud Laboral de la Región de Murcia, en el marco de una estrecha colaboración con la Cámara de Comercio de Cartagena, que en definitiva, ha posibilitado su necesaria difusión.

Mariano Rosique Rico

Presidente de la

*Cámara Oficial de Comercio, Industria y
Navegación de Cartagena*

1.- OBLIGACIONES DEL EMPRESARIO

Tiene el deber de protección de los trabajadores frente a los riesgos laborales. Este deber de protección constituye, igualmente, un deber de las Administraciones públicas respecto del personal a su servicio.

Deberá garantizar la seguridad y la salud de los trabajadores a su servicio en todos los aspectos relacionados con el trabajo. Realizará la prevención de los riesgos laborales mediante la integración de la actividad preventiva en la empresa y la adopción de cuantas medidas sean necesarias para la protección de la seguridad y la salud de los trabajadores.

Desarrollará una acción permanente de seguimiento de la actividad preventiva con el fin de perfeccionar de manera continua las actividades de identificación, evaluación y control de los riesgos que no se hayan podido evitar y los niveles de protección existentes y dispondrá lo necesario para la adaptación de las medidas de prevención señaladas en el párrafo anterior a las modificaciones que puedan experimentar las circunstancias que incidan en la realización del trabajo.

Las obligaciones de los trabajadores, la atribución de funciones en materia de protección y prevención a trabajadores o servicios de la empresa y el recurso al concierto con entidades especializadas para el desarrollo de actividades de prevención, complementarán las acciones del empresario, sin que por ello le eximan del cumplimiento de su deber en esta materia, sin perjuicio de las acciones que pueda ejercitar, en su caso, contra cualquier otra persona.

El coste de las medidas relativas a la seguridad y la salud en el trabajo no deberá recaer en modo alguno sobre los trabajadores.

El empresario aplicará las medidas que integran el deber general de prevención, con arreglo a los siguientes principios generales:

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

Tomará en consideración las capacidades profesionales de los trabajadores en materia de seguridad y de salud en el momento de encomendarles las tareas.

Adoptará las medidas necesarias a fin de garantizar que sólo los trabajadores que hayan recibido información suficiente y adecuada puedan acceder a las zonas de riesgo grave y específico.

La efectividad de las medidas preventivas deberá prever las distracciones o imprudencias no temerarias que pudiera cometer el trabajador. Para su adopción se tendrán en cuenta los riesgos adicionales que pudieran implicar determinadas medidas preventivas, las cuales sólo podrán adoptarse cuando la magnitud de dichos riesgos sea substancialmente inferior a la de los que se pretende controlar y no existan alternativas más seguras.

Podrán concertar operaciones de seguro que tengan como fin garantizar como ámbito de cobertura la previsión de riesgos derivados del trabajo, la empresa respecto de sus trabajadores, los trabajadores autónomos respecto a ellos mismos y las sociedades cooperativas respecto a sus socios cuya actividad consista en la prestación de su trabajo personal.

2.- PARTICIPACIÓN Y FORMACIÓN DE LOS TRABAJADORES

La participación de los trabajadores, se atribuye a los delegados de prevención¹ en empresas de hasta 49 trabajadores y al comité de seguridad y salud laboral² en aquellas de más de 50 trabajadores

Los empresarios adoptarán las medidas adecuadas para que los trabajadores reciban todas las informaciones necesarias en relación con:

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

Las medidas y actividades de protección y prevención aplicables a los riesgos señalados en el apartado anterior.

En posibles situaciones de emergencia, las medidas adoptadas en primeros auxilios, lucha contra incendios y evacuación de los trabajadores.

En las empresas que cuenten con representantes de los trabajadores, la información se facilitará por el empresario a los trabajadores a través de los delegados de prevención; no obstante, deberá informarse directamente a cada trabajador de los riesgos específicos que afecten a su puesto de trabajo o función y de las medidas de protección y prevención aplicables a dichos riesgos.

Los empresarios deberán consultar a los trabajadores, y permitir su participación, en el marco de todas las cuestiones que afecten a la seguridad y a la salud en el trabajo.

Los trabajadores tendrán derecho a efectuar propuestas al empresario, así como a los órganos de participación y representación, dirigidas a la mejora de los niveles de protección de la seguridad y la salud en la empresa.

a) Formación de los trabajadores

Se debe garantizar, que cada trabajador reciba una formación teórica y práctica, suficiente y adecuada, en materia preventiva, tanto en el momento de su contratación, cualquiera que sea la modalidad o duración de ésta, como cuando se produzcan cambios en las funciones que desempeñe o se introduzcan nuevas tecnologías o cambios en los equipos de trabajo.

La formación deberá estar centrada específicamente en el puesto de trabajo o función de cada trabajador, adaptarse a la evolución de los riesgos y a la aparición de otros nuevos y repetirse periódicamente, si fuera necesario.

La formación deberá impartirse, siempre que sea posible, dentro de la jornada de trabajo o, en su defecto, en otras horas pero con el descuento en aquélla del tiempo invertido en la misma. La formación se podrá impartir por la empresa mediante medios propios o concertándola con servicios ajenos, y su coste no recaerá en ningún caso sobre los trabajadores.

1 Los Delegados de Prevención son los representantes de los trabajadores con funciones específicas en materia de prevención de riesgos en el trabajo.

2 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.

3.- MODALIDADES DE LOS SERVICIOS DE PREVENCIÓN

La organización de los recursos necesarios para el desarrollo de las actividades preventivas se realizará por el empresario con arreglo a alguna de las modalidades siguientes:

- a. Asumiendo personalmente tal actividad.
- b. Designando a uno o varios trabajadores para llevarla a cabo.
- c. Constituyendo un ³servicio de prevención propio.
- d. Recurriendo a un ⁴servicio de prevención ajeno.

a) Asunción personal por el empresario de la actividad preventiva

El empresario podrá desarrollar personalmente la actividad de prevención, con excepción de las actividades relativas a la vigilancia de la salud de los trabajadores, cuando concurren las siguientes circunstancias:

- Que se trate de empresa de menos de seis trabajadores.
- Que las actividades desarrolladas en la empresa no estén incluidas en el **Anexo I** del RD. 39/1997
- Que desarrolle de forma habitual su actividad profesional en el centro de trabajo.
- Que tenga la capacidad y formación correspondiente a las funciones preventivas que va a desarrollar (técnico en prevención de riesgos básico, intermedio o superior)

La vigilancia de la salud de los trabajadores, así como aquellas otras actividades preventivas no asumidas personalmente por el empresario, deberán cubrirse mediante el recurso a alguna de las restantes modalidades de organización preventiva.

b) Designación de trabajadores

El empresario designará a uno o varios trabajadores para ocuparse de la actividad preventiva en la empresa.

Las actividades preventivas para cuya realización no resulte suficiente la designación de uno o varios trabajadores deberán ser desarrolladas a través de uno o más servicios de prevención propios o ajenos.

No será obligatoria la designación de trabajadores cuando el empresario:

- a. Haya asumido personalmente la actividad preventiva.
- b. Haya recurrido a un servicio de prevención propio.
- c. Haya recurrido a un servicio de prevención ajeno.

Los trabajadores designados tendrán la capacidad y formación correspondiente a las funciones preventivas que va a desarrollar (técnico en prevención de riesgos básico, intermedio o superior)

3 Servicio de prevención propio: el conjunto de medios humanos y materiales de la empresa necesarios para la realización de las actividades de prevención

4 Servicio de prevención ajeno: el prestado por una entidad especializada que concierte con la empresa la realización de actividades de prevención, el asesoramiento y apoyo que precise en función de los tipos de riesgos o ambas actuaciones conjuntamente.

c) Servicio de prevención propio

El empresario deberá constituir un servicio de prevención propio cuando concurra alguno de los siguientes supuestos:

- Que se trate de empresas que cuenten con más de 500 trabajadores.
- Que, tratándose de empresas de entre 250 y 500 trabajadores, desarrollen alguna de las actividades incluidas en el **Anexo I** del RD. 39/1997.
- Que, tratándose de empresas no incluidas en los apartados anteriores, así lo decida la Autoridad laboral, salvo que se opte por el concierto con una entidad especializada ajena a la empresa.

• Organización y medios de los servicios de prevención propios

El servicio de prevención propio constituirá una unidad organizativa específica y sus integrantes dedicarán de forma exclusiva su actividad en la empresa a la finalidad del mismo.

Los servicios de prevención propios deberán contar con las instalaciones y los medios humanos y materiales necesarios para la realización de las actividades preventivas que vayan a desarrollar en la empresa.

El servicio de prevención habrá de contar, como mínimo, con dos de las especialidades o disciplinas preventivas (vigilancia de la salud, seguridad, higiene industrial, ergonomía y sicosociología aplicada o). Las actividades preventivas que no sean asumidas a través del servicio de prevención propio deberán ser concertadas con uno o más servicios de prevención ajenos.

d) Servicios de prevención mancomunados

Podrán constituirse servicios de prevención mancomunados:

- Las empresas que desarrollen simultáneamente actividades en un mismo centro de trabajo, edificio o centro comercial, siempre que quede garantizada la operatividad y eficacia del servicio de prevención
- Por negociación colectiva o mediante los acuerdos en materia de prevención de riesgos laborales,
- Por decisión de las empresas afectadas, podrá acordarse entre aquellas empresas pertenecientes a un mismo sector productivo o grupo empresarial o que desarrollen sus actividades en un polígono industrial o área geográfica limitada.

e) Servicios de prevención ajenos

El empresario deberá recurrir a uno o varios servicios de prevención ajenos, que colaborarán entre sí cuando sea necesario, cuando concurra alguna de las siguientes circunstancias:

- Que la designación de uno o varios trabajadores sea insuficiente para la realización de la actividad de prevención y no concurren las circunstancias que determinan la obligación de constituir un servicio de prevención propio.
- Que la autoridad laboral decida el establecimiento de un servicio de prevención propio.
- Que se haya producido una asunción parcial de la actividad preventiva.

• Consideraciones sobre la contratación de un “servicio de prevención ajeno”.

Obviamente, si una empresa no dispone de ningún recurso propio específicamente dedicado a la prevención debe contratar todo su “servicio de prevención” con un SERVICIO DE PREVENCIÓN AJENO (SPA). Para saber cuáles son las funciones que debe desempeñar (o que no puede desempeñar) el SPA contratado es necesario acudir a las disposiciones aplicables al caso:

- *Servicio de prevención “el conjunto de medios humanos y materiales necesarios para realizar las actividades preventivas a fin de garantizar la adecuada protección de la seguridad y salud de los trabajadores, asesorando y asistiendo para ello al empresario, a los trabajadores y a sus representantes, y a los órganos de representación especializados”.*
- *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.*
- *La integración de la prevención en todos los niveles jerárquicos de la empresa implica la atribución a todos ellos y la asunción por éstos de la obligación de incluir la prevención de riesgos en cualquier actividad que realicen u ordenen y en todas las decisiones que adopten.*

De las disposiciones citadas se deduce claramente que:

- En la actuación de un SPA que actúe como servicio de prevención, deben distinguirse dos tipos de funciones de igual importancia: el asesoramiento al empresario y la ejecución de las actividades preventivas cuya realización requiere los conocimientos especializados de los que carece la empresa y dispone el SPA.
- Entre las funciones de un SPA, que actúe como servicio de prevención, debe incluirse también el asesoramiento y asistencia a los trabajadores y a sus representantes, y a los órganos de representación especializados. En relación con esto último, el SPA debe participar, como “responsable técnico de la prevención”, en las reuniones del Comité de Seguridad y Salud.
- **La contratación de un SPA como servicio de prevención de una empresa no exime al empresario de la obligación de integrar la prevención en todos los niveles de la misma**, es decir, de incluir el componente preventivo que proceda en cualquier actividad que se realice o decisión que se tome. Esta actividad preventiva, integrada en la actividad propia de cada puesto de trabajo, debe distinguirse de la actividad especializada que desarrolla el SPA. Ambos tipos de actividad son necesarios y, complementándose, constituyen conjuntamente la “acción preventiva en la empresa”. Por tanto, no es legalmente posible contratar a un SPA para que haga “toda la prevención de la empresa”.

4.- EL CONTRATO, EL PROGRAMA ANUAL Y LA MEMORIA ANUAL DEL SERVICIO DE PREVENCIÓN AJENO

a) El Contrato y el Programa Anual de actividades preventivas del SPA

El contrato o concierto establecido entre una empresa y un SPA debe incluir, como mínimo, los siguientes aspectos:

- a. *Identificación de la entidad especializada que actúa como servicio de prevención ajeno a la empresa.*
- b. *Identificación de la empresa destinataria de la actividad, así como de los centros de trabajo de la misma a los que dicha actividad se contrae.*
- c. *Aspectos de la actividad preventiva a desarrollar en la empresa, especificando las actuaciones concretas, así como los medios para llevarlas a cabo.*
- d. *Actividad de vigilancia de la salud de los trabajadores, en su caso.*
- e. *Duración del concierto.*
- f. *Condiciones económicas del concierto.*

b) Actividades incluidas en el Contrato o Programa Anual del SPA

Un SPA que preste a una empresa el “servicio integral” debe realizar anualmente un análisis de situación, basado en los datos disponibles en ese momento y presentar al empresario una propuesta de planificación general de la prevención en la que se incluyan debidamente priorizadas, tanto las medidas cuya ejecución corresponde directamente al empresario (una modificación organizativa o la adquisición de un **EPI**⁵, por ejemplo), como las actividades que podrían ser desarrolladas por el propio SPA. **El Programa Anual del SPA estará constituido por aquellas actividades (de entre estas últimas) cuya realización durante el año se acuerde con el empresario.**

El Contrato o Programa Anual debe contener básicamente los siguientes tipos de actividad:

- El análisis y planificación general a que se acaba de hacer referencia.
- Actividades “regulares” que ya se venían realizando en años anteriores y es necesario seguir realizando.

En general estas actividades tienen como objetivo asegurarse de que determinadas situaciones de riesgo se mantienen bajo control (revisiones, programadas de la evaluación, control de elementos críticos para la seguridad, controles ambientales, vigilancia de la salud de los trabajadores, actualización de la formación, etc.).

También entran en este apartado las actividades para preparar o actualizar la documentación legalmente exigible.

- Actividades “nuevas” cuya necesidad resulte de una actualización de la evaluación, o que ya estaban contempladas anteriormente, pero se habían pospuesto por razones de prioridad.

⁵ EPI: Definición de EPI RD 773/97 cualquier dispositivo o medio que vaya a llevar o del que vaya a disponer una persona con el objetivo de que la proteja contra uno o varios riesgos que puedan amenazar su salud y su seguridad. Existen tres categorías según el tipo de EPI. Para identificarlos deben llevar estampada la marca “CE”.

- Actividades “ocasionales” tales como “asesoramientos puntuales”, investigaciones de accidente, revisiones de la evaluación por modificación de condiciones de trabajo, etc.

Evidentemente, estas actividades, por su carácter ocasional, no pueden ser programadas. Respecto a las mismas, por tanto, el Programa Anual sólo puede establecer previsiones de actuación. Si las previsiones se sobrepasan, puede ser necesaria una revisión del Programa Anual - que tiene carácter contractual - para incluir en el mismo las actividades en cuestión.

c) El Programa Anual de actividades preventivas de la empresa

No debe confundirse el Contrato o Programa Anual de actividades del SPA con el **Programa Anual de actividades preventivas de la empresa**. Este último debe incluir, además del Programa Anual de actividades del SPA, las actividades o medidas preventivas cuya ejecución directa corresponde al empresario (aunque hayan sido propuestas por el SPA) y que éste contempla llevar a la práctica en el año en cuestión.

El Programa Anual de actividades preventivas de la empresa debe ser elaborado por el SPA (obviamente, en contacto con el empresario), en el caso de que el SPA tenga concertado el “servicio integral”.

d) La Memoria Anual de actividades preventivas de la empresa

La **Memoria Anual de las actividades de la empresa, debe contener los mismos datos que se recogen en el Programa Anual de actividades de la empresa, sólo que referidos a las actividades efectivamente realizadas (en lugar de a las programadas), complementados con las referencias, cuando proceda, a los “informes de ejecución”, de dichas actividades**. La secuencia de memorias anuales debería proporcionar una correcta perspectiva de la evolución de la prevención en la empresa.

La Memoria Anual de actividades preventivas de la empresa debe asimismo ser elaborada por el SPA, en el caso de que éste tenga concertado el “servicio integral”. Previamente, el empresario debe haber informado al SPA sobre las medidas preventivas directamente ejecutadas por él en el año de que se trate.

La Memoria Anual de las actividades de la empresa no debe confundirse con la Memoria **Anual de las actividades del SPA**.

5.- LA EVALUACIÓN DE RIESGOS

a) Tipos de evaluación y contenidos

Por razones obvias, el punto de partida es la **evaluación inicial** de los riesgos. A veces, la evaluación inicial se desarrolla por fases: en primer lugar se realiza una evaluación (inicial) **general** y, basándose en ella, se realiza una planificación inicial de actividades que incluye **evaluaciones complementarias de riesgos específicos** (cuya complejidad exige una atención especializada).

La evaluación inicial de los riesgos está sujeta a dos tipos de revisiones:

- **revisiones parciales ocasionales**, que deben realizarse cuando la modificación de una condición de trabajo puede suponer un cambio significativo de la situación de riesgo, o cuando se pone de manifiesto (por ejemplo, en la investigación de accidentes o en la vigilancia de la salud) que la evaluación de un determinado riesgo es incorrecta
- **revisiones periódicas** (con la periodicidad acordada entre la empresa y los representantes de los trabajadores). La periodicidad no tiene por qué ser la misma para todos los riesgos, debiendo fijarse teniendo en cuenta el “grado de control” que se tenga sobre los mismos.

Cuando estas evaluaciones o revisiones no estén integradas en un único documento, los diferentes documentos disponibles deben articularse de forma que no existan dudas acerca de los riesgos a los que está expuesto cualquier trabajador. Para cada puesto de trabajo cuya evaluación ponga de manifiesto la necesidad de tomar alguna medida preventiva, la **documentación** deberá incluir:

- *la identificación del puesto de trabajo*
- *los riesgos existentes y los trabajadores afectados*
- *el resultado de la evaluación y las medidas preventivas procedentes para la eliminación, reducción y/o control del mismo*
- la referencia de los criterios y procedimientos de evaluación y de los métodos de medición, análisis o ensayo utilizados.

b) Análisis del alcance de la evaluación de los riesgos

Una evaluación puede considerarse “completa”, en relación con su extensión o alcance, si abarca todos los riesgos que pueden requerir la adopción de alguna medida de corrección o control. Para poder realizar una buena evaluación, el SPA debe obtener la máxima información posible sobre las condiciones y actividades de todos los puestos de trabajo existentes, pero el resultado siempre dependerá de la amplitud y exactitud de la información que le proporcione la empresa. Es obvio que es el empresario quien debe disponer de la información actualizada sobre los puestos de trabajo y los trabajadores que los ocupan, comunicando al SPA cualquier cambio que se produzca respecto al momento en que se realizó la última evaluación. Por ello, **es muy importante que en el documento o documentos sobre la evaluación, el SPA haga constar cualquier condición o circunstancia que limite o delimite el alcance de la misma.**

Resulta difícil juzgar si una evaluación es “completa” atendiendo sólo a los datos recogidos en el documento correspondiente. **Son omisiones típicas - y, por tanto, vale la pena interesarse por la posibilidad de que se hayan producido - las siguientes:**

1. No se contemplan determinados **puestos de trabajo de carácter “horizontal”**: servicios de limpieza, de vigilancia, de mantenimiento, etc.
2. No se contemplan las **operaciones potencialmente peligrosas de carácter ocasional o periódico** (carga y descarga, limpieza y mantenimiento, etc.) asociadas a la actividad desarrollada en ciertos puestos de trabajo.
3. No se contemplan los riesgos asociados a las condiciones inadecuadas de determinadas áreas o zonas, en particular, cuando en éstas no hay puestos de trabajo fijos (**áreas de uso ocasional**).
4. No se comprueba sistemáticamente si las **instalaciones generales** de la empresa (de calefacción, electricidad, almacenamiento, elevación, lucha contra incendios, etc.) han pasado las revisiones o inspecciones reglamentariamente exigibles.
5. No se comprueba si los **equipos de trabajo** sujetos al Marcado CE (**equipos “nuevos”**) disponen de dicho marcado (así como de la Declaración de Conformidad y del Manual de Instrucciones en castellano) y, sobre todo, no se realiza la evaluación de la seguridad de los equipos no sujetos al marcado CE (**equipos “viejos”**). Respecto a esto último debe tenerse en cuenta que, como mínimo, debe haberse efectuado la evaluación general de riesgos “por observación directa” (sin necesidad de efectuar pruebas y ensayos), que puede realizar un técnico de prevención con formación de nivel superior y experiencia en esta materia (sin perjuicio de que en algunos casos - equipos muy antiguos, deteriorados o faltos de mantenimiento - pueda ser necesaria la intervención de un técnico competente o de un organismo o laboratorio especializado).
6. No se efectúa, o se efectúa incorrectamente, la evaluación de los riesgos por exposición a determinados **agentes físicos, químicos o biológicos**, en particular, cuando el procedimiento de evaluación incluye mediciones de cierta complejidad.
7. No se evalúan los **riesgos ergonómicos y psicosociales** (salvo en casos muy específicos, como el de las pantallas de visualización de datos -PVD-, objeto de una regulación específica).

c) Análisis de la organización / integración de la prevención

Se considere o no como parte de la evaluación de riesgos, el análisis de las características de la organización empresarial que condicionan o pueden condicionar la eficacia de la acción preventiva es una de las primeras actividades que debe realizar el SPA que actúe como “servicio de prevención” de una empresa. **El análisis que tiene que realizar el SPA consiste, básicamente, en determinar el grado de integración de la prevención en la organización general de la empresa, es decir, en comprobar si sus distintas unidades organizativas tienen atribuidas las funciones preventivas adecuadas.** El análisis no tiene que limitarse a las unidades de producción, sino que tiene que extenderse también a otras unidades (Personal, Adquisiciones, Administración, etc.) cuya actuación pueda condicionar la eficacia de la acción preventiva en caso de contratación de personal, adquisición de equipos o materiales, subcontratación de trabajos, etc. Las modificaciones organizativas o de procedimientos que se requieran para subsanar las deficiencias observadas deberán ser planificadas como cualquier otra medida o actividad preventiva cuya necesidad ponga de manifiesto la evaluación de los riesgos.

d) La planificación de la actuación preventiva

Como ya se ha dicho, el SPA debe **realizar o revisar (y documentar) anualmente una planificación general de la actuación preventiva que tenga en cuenta los resultados de la última evaluación y las circunstancias que posteriormente se hayan producido que puedan afectar a los resultados de la misma** (cambios en las condiciones de trabajo, accidentes, ejecución de medidas preventivas, etc.). La planificación tiene que contemplar todas las medidas o actividades preventivas legalmente exigibles para eliminar, reducir o controlar los riesgos evaluados. Cuando no sea posible desarrollar durante el año en cuestión la totalidad de estas actividades o medidas debe establecerse un orden de prioridades a partir del cual pueda concretarse el Programa Anual de actividades.

Las medidas o actividades preventivas planificadas pueden ser de distintos tipos:

1. Modificaciones organizativas para la integración de la prevención.
2. Modificación de condiciones “materiales” de trabajo (de los lugares de trabajo, de las instalaciones de servicio o protección, de los medios de trabajo o protección, o del medio ambiente físico, químico o biológico).
3. Modificación de la organización o de los procedimientos de trabajo.
4. Formación e información.
5. Controles (periódicos u ocasionales) de las condiciones de trabajo (del buen estado o funcionamiento de elementos críticos para la seguridad, de las concentraciones o intensidades de algunos agentes químicos o físicos, etc.).
6. Vigilancia de la salud.
7. Investigación y notificación de accidentes y otros daños para la salud (respecto a los cuales la planificación sólo puede establecer “previsiones de actuación”).
8. Revisiones (totales o parciales) de la evaluación de riesgos.

En general, los tres primeros tipos de medidas (que son modificaciones de las condiciones trabajo) sólo pueden ser ejecutados y planificados por el empresario. Respecto a las mismas, por tanto, el **proyecto de planificación** preparado por el SPA difícilmente puede ir más allá de fijar la urgencia relativa de la medida, teniendo en cuenta la gravedad del riesgo que se pretende eliminar o reducir. El desarrollo de los otros tipos de actividad preventiva corresponde al SPA, pero su efectiva realización también está sujeta al acuerdo con el empresario.

En la planificación “definitiva” (una vez acordada con el empresario) para cada una de las medidas o actividades preventivas incluidas en el Programa Anual debe indicarse:

- El responsable (el SPA o la persona o unidad de la empresa responsable).
- El plazo de tiempo previsto (en función de la magnitud del riesgo y de la naturaleza de la medida o actividad preventiva) para su ejecución (si se trata de una medida “puntual”) o para su inicio (si se trata de una actividad).
- El procedimiento de realización, cuando sea legalmente exigible, y en el caso de las actividades regulares, su periodicidad.

Deben indicarse también los recursos necesarios para realizar el conjunto de las actividades programadas (al menos, en el caso de las que tiene que desarrollar directamente el SPA).

e) Medidas de actuación en casos de emergencia

A menudo, la evaluación o análisis de las posibles situaciones de emergencia y la determinación de las medidas que deben adoptarse frente a tales situaciones tienen un tratamiento particular y se recogen en documento o documentos específicos. En cualquier caso, en relación con las **medidas de actuación en casos de emergencia la documentación debe incluir, para cada situación de emergencia:**

- Las actividades a desarrollar en tales casos.
- Las personas encargadas de desarrollarlas.
- La formación de que deben disponer.
- Los medios de que deben disponer.
- La organización de las relaciones con los organismos externos cuya colaboración se espera obtener en caso de producirse la emergencia.
- La forma de comprobación periódica del correcto desarrollo de las actividades a desarrollar.

Hay dos tipos de emergencias que pueden presentarse en prácticamente cualquier tipo de empresa y que, por tanto, deben estar sistemáticamente contempladas:

- Accidentes (primeros auxilios y/o atención médica de urgencia).
- Incendios (intervención y/o de evacuación).

En cualquier caso, el contenido de la documentación relativa a emergencias deberá ajustarse (en su caso) a lo dispuesto en la normativa específicamente aplicable al tipo de emergencia considerada. Esto debe tenerse particularmente en cuenta en el caso de las empresas a las que es de aplicación el **RD 1254/1999** (sobre accidentes graves en los que intervengan sustancias peligrosas).

La planificación de las actividades necesarias para la implantación de las medidas antes citadas (por ejemplo, para la formación de los trabajadores designados para la lucha contra incendios) debe realizarse de la misma forma que la del resto de actividades preventivas y puede estar incluida en la documentación general sobre la planificación, o en la documentación específica sobre las medidas de actuación en casos de emergencia.

f) La ejecución de las actividades preventivas y los registros

Según el tipo de actividad preventiva desarrollada (y la normativa específicamente aplicable) puede ser necesario elaborar un **informe de ejecución** (en el que se incluyan los datos referentes a la actividad y los resultados de la misma) y/o actualizar un determinado **registro**. El acceso a los informes o registros debe estar restringido al personal autorizado cuando la información tenga carácter confidencial (como en el caso de la vigilancia de la salud).

Con independencia de cómo se estructuren dichos informes y registros la organización de la información contenida en los mismos debe permitir conocer fácilmente:

- Los riesgos existentes y las medidas de prevención o protección (incluido, en su caso, el uso de EPI) correspondientes a cualquier puesto de trabajo.
- La formación e información que se haya proporcionado a cualquier trabajador (incluidos, en su caso, los delegados de prevención, los trabajadores designados

de “nivel básico” y los trabajadores designados para actuar en casos de emergencia).

- Las revisiones, inspecciones o controles a las que (por razones de seguridad) haya sido sometido cualquier equipo de trabajo, instalación o condición ambiental.
- Los reconocimientos médicos a que haya sido sometido cualquier trabajador.
- Los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales ocurridos / notificados (y sus causas, al menos cuando sean graves o mortales y hayan ocurrido en el centro de trabajo).

6.- PLAN DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES Y PLANIFICACIÓN DE LA ACTIVIDAD PREVENTIVA

La prevención de riesgos laborales deberá integrarse en el sistema general de gestión de la empresa, tanto en el conjunto de sus actividades como en todos los niveles jerárquicos de ésta, a través de la implantación y aplicación de un plan de prevención de riesgos laborales.

Este plan de prevención de riesgos laborales deberá incluir la estructura organizativa, las responsabilidades, las funciones, las prácticas, los procedimientos, los procesos y los recursos necesarios para realizar la acción de prevención de riesgos en la empresa.

Los instrumentos esenciales para la gestión y aplicación del plan de prevención de riesgos, que podrán ser llevados a cabo por fases de forma programada, son la evaluación de riesgos laborales y la planificación de la actividad preventiva.

El empresario deberá realizar una evaluación inicial de los riesgos para la seguridad y salud de los trabajadores, teniendo en cuenta, con carácter general, la naturaleza de la actividad, las características de los puestos de trabajo existentes y de los trabajadores que deban desempeñarlos. Igual evaluación deberá hacerse con ocasión de la elección de los equipos de trabajo, de las sustancias o preparados químicos y del acondicionamiento de los lugares de trabajo. La evaluación inicial tendrá en cuenta aquellas otras actuaciones que deban desarrollarse de conformidad con lo dispuesto en la normativa sobre protección de riesgos específicos y actividades de especial peligrosidad. La evaluación será actualizada cuando cambien las condiciones de trabajo y, en todo caso, se someterá a consideración y se revisará, si fuera necesario, con ocasión de los daños para la salud que se hayan producido.

Cuando el resultado de la evaluación lo hiciera necesario, el empresario realizará controles periódicos de las condiciones de trabajo y de la actividad de los trabajadores en la prestación de sus servicios, para detectar situaciones potencialmente peligrosas.

a) Planificación de la actividad preventiva

Si los resultados de la evaluación de riesgos pusieran de manifiesto situaciones de riesgo, el empresario realizará aquellas actividades preventivas necesarias para eliminar o reducir y controlar tales riesgos. Dichas actividades serán objeto de planificación por el empresario, incluyendo para cada actividad preventiva el **plazo** para llevarla a cabo, la designación de **responsables** y los **recursos humanos y materiales necesarios** para su ejecución.

Las acciones preventivas deberán debatirse antes de su puesta en práctica con los representantes de los trabajadores encargados de la prevención de riesgos laborales en el seno del Comité de Seguridad y Salud de cada empresa. Y además, se deberá desarrollar un seguimiento de la actividad preventiva al objeto de mejorar la eficacia de la misma.

El empresario queda obligado a:

- Integrar la actividad preventiva en la empresa.
- Desarrollar un seguimiento permanente de la actividad preventiva.

- Integrar la prevención en el sistema de gestión de la empresa.

El empresario deberá asegurarse de la efectiva ejecución de las actividades preventivas incluidas en la planificación, efectuando para ello un seguimiento continuo de la misma.

Las actividades de prevención deberán ser modificadas cuando se aprecie por el empresario, como consecuencia de los controles periódicos previstos, su inadecuación a los fines de protección requeridos.

Cuando se haya producido un daño para la salud de los trabajadores o cuando, con ocasión de la vigilancia de la salud, aparezcan indicios de que las medidas de prevención resultan insuficientes, el empresario llevará a cabo una investigación al respecto, a fin de detectar las causas de estos hechos.

d) Documentación

- El plan de prevención es el primer documento a elaborar.
- Los instrumentos esenciales para la gestión y aplicación del plan son la evaluación de riesgos y la planificación de la actividad preventiva.

Los representantes de los trabajadores, en materia preventiva, participaran en la elaboración, puesta en práctica y evaluación de los planes y programas de prevención.

El contenido y alcance de la documentación se intensifica y exige el seguimiento de la actividad preventiva en las actividades de identificación, evaluación y control de los riesgos que no se han podido evitar, pero si evaluar. En cada actividad se han de determinar los responsables y plazos.

La Evaluación de los Riesgos Laborales y la Planificación de la Actividad Preventiva se configuran como los instrumentos esenciales para la gestión y aplicación del Plan de Prevención de Riesgos: la **Evaluación de los Riesgos Laborales** debe analizar, con carácter general, la naturaleza de la actividad y las características de los puestos de trabajo existentes y de los trabajadores que deban desempeñarlos, así como cualquier otra actividad que deba desarrollarse de conformidad con la normativa de riesgos específicos y actividades de especial peligrosidad. Por su parte, la **Planificación de la Actividad Preventiva** tiene por objeto eliminar, reducir o controlar los riesgos que hubiera puesto de manifiesto la Evaluación de Riesgos Laborales.

7.- INVESTIGACIÓN DE ACCIDENTES E INCIDENTES

Desde el punto de vista preventivo, la investigación debería abarcar aquellos incidentes que pudieran haber ocasionado tanto daños personales como materiales.

La investigación se desarrolla en **TRES ETAPAS**:

- a) **RECOGIDA DE LA INFORMACIÓN**
- b) **DETECCIÓN DE LAS CAUSAS**
- c) **MEDIDAS A ADOPTAR**

a) Recogida de Información

Es una etapa básica y de una importancia fundamental para garantizar una correcta investigación, ya que una “toma de datos” exhaustiva y correcta nos dará respuesta a las preguntas: **¿Qué sucedió?** y **¿Cómo ocurrió?**

En esta etapa se persigue reproducir la situación dada en el momento en que sobrevino el accidente y los aspectos que posibilitaron o potenciaron su materialización. Para ello, se deben recabar los datos sobre el tipo de accidente, lugar, entorno, condiciones del agente material, procedimiento de trabajo existente y grado de aplicación del mismo, así como otros datos complementarios que se juzguen de interés para su total descripción.

Para obtener la citada información hay que tener presentes las siguientes recomendaciones:

- **Evitar la búsqueda de responsabilidades.** Una investigación técnica del accidente persigue identificar “causas”, nunca responsables.
- **Aceptar solamente hechos probados.** Se deben recoger hechos concretos y objetivos, nunca suposiciones ni interpretaciones.
- **Evitar hacer juicios de valor durante la “toma de datos”.** Los mismos serían prematuros y podrían condicionar desfavorablemente el desarrollo de la investigación.
- **Realizar la investigación lo más inmediatamente posible al acontecimiento.** Ello garantizará que los datos recabados se ajusten con más fidelidad a la situación existente en el momento del accidente.
- **Entrevistar, siempre que sea posible, al accidentado.** Es la persona que podrá facilitar la información más fiel y real sobre el accidente.
- **Entrevistar asimismo a los testigos directos, mandos y cuantas personas puedan aportar datos del accidente.**
- **Realizar las entrevistas individualizadamente.** Se deben evitar influencias entre los distintos entrevistados. En una fase avanzada de la investigación puede ser útil reunir a estas personas cuando se precise clarificar versiones no coincidentes.
- **Realizar la investigación del accidente siempre “in situ”.** Para un perfecto conocimiento de lo ocurrido es importante y, en muchas ocasiones imprescindible, conocer la disposición de los lugares, la organización del espacio de trabajo y el estado del entorno físico y medioambiental.
- **Preocuparse de todos los aspectos que hayan podido intervenir.** Analizar cuestiones relativas tanto a las condiciones materiales de trabajo (instalaciones,

equipos, medios de trabajo,...), como organizativas (métodos y procedimientos de trabajo,...), del comportamiento humano (cualificación profesional, actitud,...) y del entorno físico y medioambiental (limpieza, iluminación, ...).

b) Detección de causas

El objetivo principal de toda investigación de accidentes es conocer las “causas” del accidente, ya que ello nos permitirá diseñar e implantar medidas correctoras para su control. En esta etapa de la investigación se busca tener respuesta a la pregunta **¿por qué ocurrió?** En la determinación de causas se deben considerar los siguientes criterios:

- **Las causas deben ser siempre agentes, hechos o circunstancias realmente existentes en el acontecimiento y nunca los que se supone que debían o podían haber existido.**
- **Sólo pueden aceptarse como causas las que se deducen de hechos probados y nunca las que se apoyan en meras suposiciones.** De lo contrario, no se puede garantizar la eficacia de las medidas preventivas que se implanten.
- **Rara vez un accidente se explica por una sola causa que lo motive.** Más bien al contrario, los accidentes suelen tener **varias causas concatenadas** entre sí. Por ello, en la investigación de todo accidente se debe profundizar en el análisis causal, siendo una herramienta recomendable para tal fin la metodología del “**árbol de causas**”.
- Para ayudar en la tarea de profundizar en el análisis causal, a título orientativo y con carácter no exhaustivo, se incluye en la **ficha de investigación** una relación de los distintos tipos de causas a considerar por la persona que realiza la investigación.
- **Necesidad de identificar las “causas principales”.** Aquellas que han tenido una participación decisiva en la aparición del accidente y cuya eliminación proporciona unas garantías amplias de no repetición de otro idéntico o similar.

c) Medidas a adoptar

El objetivo último de toda investigación de accidentes es “diseñar e implantar medidas” para eliminar las causas que lo propiciaron o posibilitaron, a fin de evitar su repetición.

Como se ha dicho, rara vez un accidente se explica por una sola causa. Igualmente, rara vez existirá una única medida a tomar para su eliminación, más bien existirá un abanico de soluciones entre las que habrá que escoger las más adecuadas.

A la hora de fijar los criterios para la elección de las medidas a adoptar, es necesario tener en cuenta los principios generales de acción preventiva.

OTROS CRITERIOS A CONSIDERAR PARA LA ELECCIÓN DE LAS MEDIDAS.

- **ESTABILIDAD DE LA MEDIDA.** Sus efectos no deben desaparecer ni disminuir con el paso del tiempo.
- **NO DESPLAZAMIENTO DEL RIESGO.** La supresión de un riesgo en un puesto de trabajo no debe crear otros riesgos en ese o en otros puestos.
- **ALCANCE.** Se debe buscar que la medida resuelva el mayor número de problemas presentes y, a su vez, que su implantación beneficie al mayor número de trabajadores potencialmente afectados.

- **COSTE PARA EL TRABAJADOR.** Se debe evitar que las medidas a tomar lleven consigo un aumento de las molestias para el trabajador ya que, de ser así, pueden resultar poco eficaces.
- **COSTE PARA LA EMPRESA.** Entre medidas que garanticen un nivel equivalente de eficacia preventiva, es obvio que se implantará aquella de coste menor, pero **NUNCA** el factor coste irá en menoscabo de la eficacia preventiva de la medida a tomar.

INVAC: Investigación de accidentes de trabajo en pymes:
<http://www.mtas.es/insht/practice/invac.pdf>

8.- PROTECCIÓN DE TRABAJADORES ESPECIALMENTE SENSIBLES A DETERMINADOS RIESGOS

El empresario garantizará de manera específica la protección de los trabajadores que, por sus propias características personales o estado biológico conocido, incluidos aquellos que tengan reconocida la situación de discapacidad física, psíquica o sensorial, sean especialmente sensibles a los riesgos derivados del trabajo. A tal fin, deberá tener en cuenta dichos aspectos en las evaluaciones de los riesgos y, en función de éstas, adoptará las medidas preventivas y de protección necesarias.

Los trabajadores no serán empleados en aquellos puestos de trabajo en los que, a causa de sus características personales, estado biológico o por su discapacidad física, psíquica o sensorial debidamente reconocida, puedan ellos, los demás trabajadores u otras personas relacionadas con la empresa ponerse en situación de peligro o, en general, cuando se encuentren manifiestamente en estados o situaciones transitorias que no respondan a las exigencias psicofísicas de los respectivos puestos de trabajo.

Igualmente, el empresario deberá tener en cuenta en las evaluaciones los factores de riesgo que puedan incidir en la función de procreación de los trabajadores y trabajadoras, en particular por la exposición a agentes físicos, químicos y biológicos que puedan ejercer efectos mutagénicos o de toxicidad para la procreación, tanto en los aspectos de la fertilidad, como del desarrollo de la descendencia, con objeto de adoptar las medidas preventivas necesarias.

Protección de la maternidad

La evaluación de los riesgos a que se refiere el **artículo 16** de la **Ley** de prevención deberá comprender la determinación de la naturaleza, el grado y la duración de la exposición de las trabajadoras en situación de embarazo o parto reciente a agentes, procedimientos o condiciones de trabajo que puedan influir negativamente en la salud de las trabajadoras o del feto, en cualquier actividad susceptible de presentar un riesgo específico. Si los resultados de la evaluación revelasen un riesgo para la seguridad y la salud o una posible repercusión sobre el embarazo o la lactancia de las citadas trabajadoras, el empresario adoptará las medidas necesarias para evitar la exposición a dicho riesgo, a través de una adaptación de las condiciones o del tiempo de trabajo de la trabajadora afectada.

Dichas medidas incluirán, cuando resulte necesario, la no realización de trabajo nocturno o de trabajo a turnos.

1. Cuando la adaptación de las condiciones o del tiempo de trabajo no resultase posible o, a pesar de tal adaptación, las condiciones de un puesto de trabajo pudieran influir negativamente en la salud de la trabajadora embarazada o del feto, y así lo certifiquen los Servicios Médicos del Instituto Nacional de la Seguridad Social o de las Mutuas, con el informe del médico del Servicio Nacional de la Salud que asista facultativamente a la trabajadora, ésta deberá desempeñar un puesto de trabajo o función diferente y compatible con su estado. El empresario deberá determinar, previa consulta con los representantes de los trabajadores, la relación de los puestos de trabajo exentos de riesgos a estos efectos.

El cambio de puesto o función se llevará a cabo de conformidad con las reglas y criterios que se apliquen en los supuestos de movilidad funcional y tendrá efectos hasta el momento en que el estado de salud de la trabajadora permita su reincorporación al anterior puesto.

En el supuesto de que, aun aplicando las reglas señaladas en el párrafo anterior, no existiese puesto de trabajo o función compatible, la trabajadora podrá ser destinada a un puesto no correspondiente a su grupo o categoría equivalente, si bien conservará el derecho al conjunto de retribuciones de su puesto de origen.

2. Si dicho cambio de puesto no resultara técnica u objetivamente posible, o no pueda razonablemente exigirse por motivos justificados, podrá declararse el paso de la trabajadora afectada a la situación de suspensión del contrato por riesgo durante el embarazo, contemplada en el **artículo 45.1.d) del Estatuto de los Trabajadores**, durante el período necesario para la protección de su seguridad o de su salud y mientras persista la imposibilidad de reincorporarse a su puesto anterior o a otro puesto compatible con su estado.
3. Lo dispuesto en los números 1 y 2 de este artículo será también de aplicación durante el período de lactancia, si las condiciones de trabajo pudieran influir negativamente en la salud de la mujer o del hijo y así lo certificase el médico que, en el régimen de Seguridad Social aplicable, asista facultativamente a la trabajadora.
4. Las trabajadoras embarazadas tendrán derecho a ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, 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.

Protección de los menores

1. Antes de la incorporación al trabajo de jóvenes menores de dieciocho años, y previamente a cualquier modificación importante de sus condiciones de trabajo, el empresario deberá efectuar una evaluación de los puestos de trabajo a desempeñar por los mismos, a fin de determinar la naturaleza, el grado y la duración de su exposición, en cualquier actividad susceptible de presentar un riesgo específico al respecto, a agentes, procesos o condiciones de trabajo que puedan poner en peligro la seguridad o la salud de estos trabajadores.

A tal fin, la evaluación tendrá especialmente en cuenta los riesgos específicos para la seguridad, la salud y el desarrollo de los jóvenes derivados de su falta de experiencia, de su inmadurez para evaluar los riesgos existentes o potenciales y de su desarrollo todavía incompleto.

En todo caso, el empresario informará a dichos jóvenes y a sus padres o tutores que hayan intervenido en la contratación, conforme a lo dispuesto en la **letra b) del artículo 7 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores**, de los posibles riesgos y de todas las medidas adoptadas para la protección de su seguridad y salud.

2. Teniendo en cuenta los factores anteriormente señalados, el Gobierno establecerá las limitaciones a la contratación de jóvenes menores de dieciocho años en trabajos que presenten riesgos específicos.

Relaciones de trabajo temporales, de duración determinada y en empresas de trabajo temporal (E.T.T.)

Los trabajadores con relaciones de trabajo temporales o de duración determinada, así como los contratados por empresas de trabajo temporal, deberán disfrutar del mismo nivel de protección en materia de seguridad y salud que los restantes trabajadores de la empresa en la que prestan sus servicios.

El empresario adoptará las medidas necesarias para garantizar que, con carácter previo al inicio de su actividad, los trabajadores a que se refiere el apartado anterior reciban información acerca de los riesgos a los que vayan a estar expuestos, en particular en lo relativo a la necesidad de cualificaciones o aptitudes profesionales determinadas, la exigencia de controles médicos especiales o la existencia de riesgos específicos del puesto de trabajo a cubrir, así como sobre las medidas de protección y prevención frente a los mismos.

Dichos trabajadores recibirán, en todo caso, una formación suficiente y adecuada a las características del puesto de trabajo a cubrir, teniendo en cuenta su cualificación y experiencia profesional y los riesgos a los que vayan a estar expuestos.

1. Los trabajadores de E.T.T tendrán derecho a una vigilancia periódica de su estado de salud.
2. El empresario deberá informar a los trabajadores designados para ocuparse de las actividades de protección y prevención o, en su caso, al servicio de prevención de la incorporación de los trabajadores de ETT.
3. En las relaciones de trabajo a través de empresas de trabajo temporal, 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.

La empresa usuaria deberá informar a los representantes de los trabajadores en la misma de la adscripción de los trabajadores puestos a disposición por la empresa de trabajo temporal. Dichos trabajadores podrán dirigirse a estos representantes en el ejercicio de los derechos reconocidos en la Ley.

9.- DOCUMENTACIÓN

El empresario deberá elaborar y conservar a disposición de la autoridad laboral la siguiente documentación:

- Plan de prevención de riesgos laborales.
- Evaluación de los riesgos para la seguridad y la salud en el trabajo, incluido el resultado de los controles periódicos de las condiciones de trabajo y de la actividad de los trabajadores.
- Planificación de la actividad preventiva, incluidas las medidas de protección y de prevención a adoptar y, en su caso, material de protección que deba utilizarse.
- Práctica de los controles del estado de salud de los trabajadores y conclusiones obtenidas de los mismos.
- Relación de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales que hayan causado al trabajador una incapacidad laboral superior a un día de trabajo.

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

El empresario estará obligado a notificar por escrito a la autoridad laboral los daños para la salud de los trabajadores a su servicio que se hubieran producido con motivo del desarrollo de su trabajo,

La documentación deberá también ser puesta a disposición de las autoridades sanitarias al objeto de que éstas puedan cumplir con lo dispuesto en el [artículo 10](#) de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y en el artículo 21 de Ley 14/1986, de 25 de abril, General de Sanidad.

DOCUMENTOS BÁSICOS EN PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES

ART. 23.1 L.P.R.L. SOBRE DOCUMENTACIÓN	DOCUMENTOS ESPECÍFICOS BÁSICOS
EVALUACIÓN DE RIESGOS	<ul style="list-style-type: none"> - EVALUACIÓN DE RIESGOS. - PROCEDIMIENTO APLICADO Y REVISIONES PREVISTAS. - RESULTADOS
PLANIFICACIÓN DE LA ACTIVIDAD PREVENTIVA	<ul style="list-style-type: none"> - PLANIFICACIÓN PARA EL CONTROL DE RIESGOS Y PREVISIONES ANTE CAMBIOS. - MANUAL DE PREVENCIÓN Y PROCEDIMIENTOS DE LAS ACTIVIDADES PREVENTIVAS, INCLUYENDO EL PLAN DE FORMACIÓN. - AUDITORÍA DEL SISTEMA.
MEDIDAS Y MATERIAL DE PROTECCIÓN Y PREVENCIÓN A ADOPTAR	<ul style="list-style-type: none"> - PROYECTOS DE INSTALACIONES Y EQUIPOS Y MANUALES DE INSTRUCCIONES DE LOS MISMOS. - INSTRUCCIONES DE TRABAJO Y NORMAS DE SEGURIDAD. - PLAN DE EMERGENCIA. - EPI'S.
MEDIDAS Y MATERIAL DE PROTECCIÓN Y PREVENCIÓN A ADOPTAR	<ul style="list-style-type: none"> - PROYECTOS DE INSTALACIONES Y EQUIPOS Y MANUALES DE INSTRUCCIONES DE LOS MISMOS. - INSTRUCCIONES DE TRABAJO Y NORMAS DE SEGURIDAD. - PLAN DE EMERGENCIA. - EPI'S.
RESULTADOS DE LOS CONTROLES PERIÓDICOS DE LAS CONDICIONES DE TRABAJO Y DE LA ACTIVIDAD DE LOS TRABAJADORES	<ul style="list-style-type: none"> - REVISIONES DE INSTALACIONES, EQUIPOS Y LUGARES DE TRABAJO. - OBSERVACIONES DEL TRABAJO. - ACTAS DE REUNIONES DE PREVENCIÓN.
PRÁCTICA DE LOS CONTROLES DEL ESTADO DE SALUD DE LOS TRABAJADORES	<ul style="list-style-type: none"> - VIGILANCIA DE LA SALUD. REGISTRO DE LOS CONTROLES REALIZADOS. - PROTOCOLOS DE RECONOCIMIENTOS ESPECÍFICOS (APLICADOS CUANDO SEA NECESARIO).
RELACIÓN DE ACCIDENTES DE TRABAJO Y ENFERMEDAD PROFESIONAL CON INCAPACIDAD LABORAL SUPERIOR A UN DIA	<ul style="list-style-type: none"> - REGISTRO Y CONTROL DE LA SINIESTRALIDAD. - INVESTIGACIONES DE ACCIDENTES ACAECIDOS.

10.- RESPONSABILIDADES Y SANCIONES

El incumplimiento por los empresarios de sus obligaciones en materia de prevención de riesgos laborales dará lugar a responsabilidades **administrativas**, así como, en su caso, a responsabilidades **penales** y a las **civiles** por los daños y perjuicios que puedan derivarse de dicho incumplimiento.

La empresa principal responderá solidariamente con los contratistas y subcontratistas del cumplimiento, durante el período de la contrata, de las obligaciones impuestas por dicha Ley de Prevención de Riesgos Laborales, en relación con los trabajadores que aquéllos ocupen en los centros de trabajo de la empresa principal, siempre que la infracción se haya producido en el centro de trabajo de dicho empresario principal.

Las responsabilidades administrativas que se deriven del procedimiento sancionador serán compatibles con las indemnizaciones por los daños y perjuicios causados y de recargo de prestaciones económicas del Sistema de la Seguridad Social que puedan ser fijadas por el órgano competente de conformidad con lo previsto en la normativa reguladora de dicho sistema.

En las relaciones de trabajo mediante empresas de trabajo temporal, y sin perjuicio de las responsabilidades propias de éstas, 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, así como del recargo de prestaciones económicas del sistema de Seguridad Social que puedan fijarse, en caso de accidente de trabajo o enfermedad profesional que tenga lugar en su centro de trabajo durante el tiempo de vigencia del contrato de puesta a disposición y traigan su causa de falta de medidas de seguridad e higiene.

La declaración de hechos probados que contenga una sentencia firme del orden jurisdiccional contencioso-administrativo, relativa a la existencia de infracción a la normativa de prevención de riesgos laborales, vinculará al orden social de la jurisdicción, en lo que se refiere al recargo, en su caso, de la prestación económica del sistema de Seguridad Social.

Sanciones Administrativas

a) RESPONSABILIDAD ADMINISTRATIVA.

La sanción administrativa:

A. Sujeto responsable:

El sujeto responsable no es solo el empresario que se encuentra vinculado directamente con el operario. También lo son tanto las entidades que actúen con Servicios de Prevención, las auditorías y las formativas como el promotor o los trabajadores por cuenta propia que infrinjan las normas establecidos, así como el empresario que ha contratado a otro con él fin de que le efectúe una obra o servicio, siempre que se den las siguientes condiciones:

- El centro de trabajo sea el del empresario principal.
- La vulneración de la obligación empresarial se haya producido durante el período de vigencia de la contrata.
- La infracción se haya producido en el centro de trabajo de la empresa principal.

En el art. 42.3 apartado 2º de la L.I.S.O.S. se establece, respecto de las relaciones del trabajo mediante empresas de trabajo temporal sin perjuicio de las responsabilidades de estas, que las empresas usuarias serán las responsables de la protección a la salud y seguridad de los trabajadores de aquéllas.

Son infracciones laborales en materia de prevención de riesgos laborales las acciones u omisiones de los diferentes sujetos responsables que incumplan las normas legales, reglamentarias y cláusulas normativas de los convenios colectivos en materia de seguridad y salud en el trabajo sujetas a responsabilidad conforme a la Ley de Prevención de Riesgos Laborales

INFRACCIONES EN MATERIA DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES

Infracciones leves.

Son infracciones leves:

1. La falta de limpieza del centro de trabajo de la que no se derive riesgo para la integridad física o salud de los trabajadores.
2. No dar cuenta, en tiempo y forma, a la autoridad laboral competente, conforme a las disposiciones vigentes, de los accidentes de trabajo ocurridos y de las enfermedades profesionales declaradas cuando tengan la calificación de leves.
3. No comunicar a la autoridad laboral competente la apertura del centro de trabajo o la reanudación o continuación de los trabajos después de efectuar alteraciones o ampliaciones de importancia, o consignar con inexactitud los datos que debe declarar o cumplimentar, siempre que no se trate de industria calificada por la normativa vigente como peligrosa, insalubre o nociva por los elementos, procesos o sustancias que se manipulen.
4. Las que supongan incumplimientos de la normativa de prevención de riesgos laborales, siempre que carezcan de trascendencia grave para la integridad física o la salud de los trabajadores.
5. Cualesquiera otras que afecten a obligaciones de carácter formal o documental exigidas en la normativa de prevención de riesgos laborales y que no estén tipificadas como graves o muy graves.

Infracciones graves.

Son infracciones graves:

1. Incumplir la obligación de integrar la prevención de riesgos laborales en la empresa a través de la implantación y aplicación de un plan de prevención, con el alcance y contenido establecidos en la normativa de prevención de riesgos laborales.
2. No llevar a cabo las evaluaciones de riesgos y, en su caso, sus actualizaciones y revisiones, así como los controles periódicos de las condiciones de trabajo y de la actividad de los trabajadores que procedan, o no realizar aquellas actividades de prevención que hicieran necesarias los resultados de las evaluaciones, con el alcance y contenido establecidos en la normativa sobre prevención de riesgos laborales.
3. No realizar los reconocimientos médicos y pruebas de vigilancia periódica del estado de salud de los trabajadores que procedan conforme a la normativa

- sobre prevención de riesgos laborales, o no comunicar su resultado a los trabajadores afectados.
4. No dar cuenta en tiempo y forma a la autoridad laboral, conforme a las disposiciones vigentes, de los accidentes de trabajo ocurridos y de las enfermedades profesionales declaradas cuando tengan la calificación de graves, muy graves o mortales, o no llevar a cabo una investigación en caso de producirse daños a la salud de los trabajadores o de tener indicios de que las medidas preventivas son insuficientes.
 5. No registrar y archivar los datos obtenidos en las evaluaciones, controles, reconocimientos, investigaciones o informes a que se refieren el **artículo 16**, el **artículo 22** y el **artículo 23** de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales.
 6. No comunicar a la autoridad laboral competente la apertura del centro de trabajo o la reanudación o continuación de los trabajos después de efectuar alteraciones o ampliaciones de importancia, o consignar con inexactitud los datos que debe declarar o cumplimentar, siempre que se trate de industria calificada por la normativa vigente como peligrosa, insalubre o nociva por los elementos, procesos o sustancias que se manipulen.
 7. Incumplir la obligación de efectuar la planificación de la actividad preventiva que derive como necesaria de la evaluación de riesgos, o no realizar el seguimiento de la misma, con el alcance y contenido establecidos en la normativa de prevención de riesgos laborales.
 8. La adscripción de trabajadores a puestos de trabajo cuyas condiciones fuesen incompatibles con sus características personales o de quienes se encuentren manifiestamente en estados o situaciones transitorias que no respondan a las exigencias psicofísicas de los respectivos puestos de trabajo, así como la dedicación de aquéllos a la realización de tareas sin tomar en consideración sus capacidades profesionales en materia de seguridad y salud en el trabajo, salvo que se trate de infracción muy grave conforme al artículo siguiente.
 9. El incumplimiento de las obligaciones en materia de formación e información suficiente y adecuada a los trabajadores acerca de los riesgos del puesto de trabajo susceptibles de provocar daños para la seguridad y salud y sobre las medidas preventivas aplicables, salvo que se trate de infracción muy grave conforme al artículo siguiente.
 10. La superación de los límites de exposición a los agentes nocivos que, conforme a la normativa sobre prevención de riesgos laborales, origine riesgo de daños graves para la seguridad y salud de los trabajadores, sin adoptar las medidas preventivas adecuadas, salvo que se trate de infracción muy grave conforme al artículo siguiente.
 11. No adoptar las medidas previstas en el **artículo 20 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales** en materia de primeros auxilios, lucha contra incendios y evacuación de los trabajadores.
 12. El incumplimiento de los derechos de información, consulta y participación de los trabajadores reconocidos en la normativa sobre prevención de riesgos laborales.

13. No proporcionar la formación o los medios adecuados para el desarrollo de sus funciones a los trabajadores designados para las actividades de prevención y a los delegados de prevención.
14. No adoptar los empresarios y los trabajadores por cuenta propia que desarrollen actividades en un mismo centro de trabajo, o los empresarios a que se refiere el **artículo 24.4 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales**, las medidas de cooperación y coordinación necesarias para la protección y prevención de riesgos laborales.
15. No adoptar el empresario titular del centro de trabajo las medidas necesarias para garantizar que aquellos otros que desarrollen actividades en el mismo reciban la información y las instrucciones adecuadas sobre los riesgos existentes y las medidas de protección, prevención y emergencia, en la forma y con el contenido establecido en la normativa de prevención de riesgos laborales.
16. No designar a uno o varios trabajadores para ocuparse de las actividades de protección y prevención en la empresa o no organizar o concertar un servicio de prevención cuando ello sea preceptivo, o no dotar a los recursos preventivos de los medios que sean necesarios para el desarrollo de las actividades preventivas.
17. La falta de presencia de los recursos preventivos cuando ello sea preceptivo o el incumplimiento de las obligaciones derivadas de su presencia.
18. Las que supongan incumplimiento de la normativa de prevención de riesgos laborales, siempre que dicho incumplimiento cree un riesgo grave para la integridad física o la salud de los trabajadores afectados y especialmente en materia de:
 19. Comunicación a la autoridad laboral, cuando legalmente proceda, de las sustancias, agentes físicos, químicos y biológicos, o procesos utilizados en las empresas.
 20. Diseño, elección, instalación, disposición, utilización y mantenimiento de los lugares de trabajo, herramientas, maquinaria y equipos.
 21. Prohibiciones o limitaciones respecto de operaciones, procesos y uso de agentes físicos, químicos y biológicos en los lugares de trabajo.
 22. Limitaciones respecto del número de trabajadores que puedan quedar expuestos a determinados agentes físicos, químicos y biológicos.
 23. Utilización de modalidades determinadas de muestreo, medición y evaluación de resultados.
 24. Medidas de protección colectiva o individual.
 25. Señalización de seguridad y etiquetado y envasado de sustancias peligrosas, en cuanto éstas se manipulen o empleen en el proceso productivo.
 26. Servicios o medidas de higiene personal.
 27. Registro de los niveles de exposición a agentes físicos, químicos y biológicos, listas de trabajadores expuestos y expedientes médicos.
28. La falta de limpieza del centro o lugar de trabajo, cuando sea habitual o cuando de ello se deriven riesgos para la integridad física y salud de los trabajadores.
29. El incumplimiento del deber de información a los trabajadores designados para ocuparse de las actividades de prevención o, en su caso, al servicio de prevención de la incorporación a la empresa de trabajadores con relaciones de

- trabajo temporales, de duración determinada o proporcionados por empresas de trabajo temporal.
30. No facilitar a los trabajadores designados o al servicio de prevención el acceso a la información y documentación señaladas en el **apartado 1 del artículo 18** y en el **apartado 1 del artículo 23** de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.
 31. No someter, en los términos reglamentariamente establecidos, el sistema de prevención de la empresa al control de una auditoría o evaluación externa cuando no se hubiera concertado el servicio de prevención con una entidad especializada ajena a la empresa.
 32. Facilitar a la autoridad laboral competente, las entidades especializadas que actúen como servicios de prevención ajenos a las empresas, las personas o entidades que desarrollen la actividad de auditoría del sistema de prevención de las empresas o las entidades acreditadas para desarrollar y certificar la formación en materia de prevención de riesgos laborales, datos de forma o con contenido inexactos, omitir los que hubiera debido consignar, así como no comunicar cualquier modificación de sus condiciones de acreditación o autorización.
 33. Incumplir las obligaciones derivadas de actividades correspondientes a servicios de prevención ajenos respecto de sus empresarios concertados, de acuerdo con la normativa aplicable.
 34. En el ámbito de aplicación del **Real Decreto 1627/1997**, de 24 de octubre, por el que se establecen las disposiciones mínimas de seguridad y salud en las obras de construcción:
 - a) Incumplir la obligación de elaborar el plan de seguridad y salud en el trabajo con el alcance y contenido establecidos en la normativa de prevención de riesgos laborales, en particular por carecer de un contenido real y adecuado a los riesgos específicos para la seguridad y la salud de los trabajadores de la obra o por no adaptarse a las características particulares de las actividades o los procedimientos desarrollados o del entorno de los puestos de trabajo.
 - b) Incumplir la obligación de realizar el seguimiento del plan de seguridad y salud en el trabajo, con el alcance y contenido establecidos en la normativa de prevención de riesgos laborales.
 - c) En el ámbito de aplicación del **Real Decreto 1627/1997**, de 24 de octubre, por el que se establecen las disposiciones mínimas de seguridad y salud en las obras de construcción, el incumplimiento de las siguientes obligaciones correspondientes al promotor:
 - d) No designar los coordinadores en materia de seguridad y salud cuando ello sea preceptivo.
 - e) Incumplir la obligación de que se elabore el estudio o, en su caso, el estudio básico de seguridad y salud, cuando ello sea preceptivo, con el alcance y contenido establecidos en la normativa de prevención de riesgos laborales, o cuando tales estudios presenten deficiencias o carencias significativas y graves en relación con la seguridad y la salud en la obra.

- f) No adoptar las medidas necesarias para garantizar, en la forma y con el alcance y contenido previstos en la normativa de prevención, que los empresarios que desarrollan actividades en la obra reciban la información y las instrucciones adecuadas sobre los riesgos y las medidas de protección, prevención y emergencia.
 - g) No cumplir los coordinadores en materia de seguridad y salud las obligaciones establecidas en el **artículo 9 del Real Decreto 1627/1997** como consecuencia de su falta de presencia, dedicación o actividad en la obra.
 - h) No cumplir los coordinadores en materia de seguridad y salud las obligaciones, distintas de las citadas en los párrafos anteriores, establecidas en la normativa de prevención de riesgos laborales cuando tales incumplimientos tengan o puedan tener repercusión grave en relación con la seguridad y salud en la obra.
35. Incumplir las obligaciones derivadas de actividades correspondientes a las personas o entidades que desarrollen la actividad de auditoría del sistema de prevención de las empresas, de acuerdo con la normativa aplicable.
36. Incumplir las obligaciones derivadas de actividades correspondientes a entidades acreditadas para desarrollar y certificar la formación en materia de prevención de riesgos laborales, de acuerdo con la normativa aplicable.

Infracciones muy graves.

Son infracciones muy graves:

1. No observar las normas específicas en materia de protección de la seguridad y la salud de las trabajadoras durante los períodos de embarazo y lactancia.
2. No observar las normas específicas en materia de protección de la seguridad y la salud de los menores.
3. No paralizar ni suspender de forma inmediata, a requerimiento de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, los trabajos que se realicen sin observar la normativa sobre prevención de riesgos laborales y que, a juicio de la Inspección, impliquen la existencia de un riesgo grave e inminente para la seguridad y salud de los trabajadores, o reanudar los trabajos sin haber subsanado previamente las causas que motivaron la paralización.
4. La adscripción de los trabajadores a puestos de trabajo cuyas condiciones fuesen incompatibles con sus características personales conocidas o que se encuentren manifiestamente en estados o situaciones transitorias que no respondan a las exigencias psicofísicas de los respectivos puestos de trabajo, así como la dedicación de aquéllos a la realización de tareas sin tomar en consideración sus capacidades profesionales en materia de seguridad y salud en el trabajo, cuando de ello se derive un riesgo grave e inminente para la seguridad y salud de los trabajadores.
5. Incumplir el deber de confidencialidad en el uso de los datos relativos a la vigilancia de la salud de los trabajadores, en los términos previstos en el **apartado 4 del artículo 22 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales**.

6. Superar los límites de exposición a los agentes nocivos que, conforme a la normativa sobre prevención de riesgos laborales, originen riesgos de daños para la salud de los trabajadores sin adoptar las medidas preventivas adecuadas, cuando se trate de riesgos graves e inminentes.
7. No adoptar, los empresarios y los trabajadores por cuenta propia que desarrollen actividades en un mismo centro de trabajo, las medidas de cooperación y coordinación necesarias para la protección y prevención de riesgos laborales, cuando se trate de actividades reglamentariamente consideradas como peligrosas o con riesgos especiales.
8. No adoptar el promotor o el empresario titular del centro de trabajo, las medidas necesarias para garantizar que aquellos otros que desarrollen actividades en el mismo reciban la información y las instrucciones adecuadas, en la forma y con el contenido y alcance establecidos en la normativa de prevención de riesgos laborales, sobre los riesgos y las medidas de protección, prevención y emergencia cuando se trate de actividades reglamentariamente consideradas como peligrosas o con riesgos especiales.
9. La falta de presencia de los recursos preventivos cuando ello sea preceptivo o el incumplimiento de las obligaciones derivadas de su presencia, cuando se trate de actividades reglamentariamente consideradas como peligrosas o con riesgos especiales.
10. Las acciones u omisiones que impidan el ejercicio del derecho de los trabajadores a paralizar su actividad en los casos de riesgo grave e inminente, en los términos previstos en el **artículo 21 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales**.
11. No adoptar cualesquiera otras medidas preventivas aplicables a las condiciones de trabajo en ejecución de la normativa sobre prevención de riesgos laborales de las que se derive un riesgo grave e inminente para la seguridad y salud de los trabajadores.
12. Ejercer sus actividades las entidades especializadas que actúen como servicios de prevención ajenos a las empresas, las personas o entidades que desarrollen la actividad de auditoría del sistema de prevención de las empresas o las que desarrollen y certifiquen la formación en materia de prevención de riesgos laborales, sin contar con la preceptiva acreditación o autorización, cuando ésta hubiera sido suspendida o extinguida, cuando hubiera caducado la autorización provisional, así como cuando se excedan en su actuación del alcance de la misma.
13. Mantener las entidades especializadas que actúen como servicios de prevención ajenos a las empresas o las personas o entidades que desarrollen la actividad de auditoría del sistema de prevención de las empresas, vinculaciones comerciales, financieras o de cualquier otro tipo, con las empresas auditadas o concertadas, distintas a las propias de su actuación como tales, así como certificar, las entidades que desarrollen o certifiquen la formación preventiva, actividades no desarrolladas en su totalidad.
14. La alteración o el falseamiento, por las personas o entidades que desarrollen la actividad de auditoría del sistema de prevención de las empresas, del contenido del informe de la empresa auditada.

15. La suscripción de pactos que tengan por objeto la elusión, en fraude de ley, de las responsabilidades establecidas en el **apartado 3 del artículo 42 de esta ley**.

Quantía de las sanciones.

Las infracciones en materia de prevención de riesgos laborales se sancionarán:

Las leves, en su grado mínimo, con multa de 30,05 ? a 300,51 ?; en su grado medio de 300,51 ? a 601,01 ?; y en su grado máximo, de 601,02 ? a 1.502,53 ?.

Las graves, con multa, en su grado mínimo de 1.502,54 ? a 6.010,12 ?; en su grado medio, de 6.010,13 ? a 15.025,30 ?; y en su grado máximo, de 15.025,31 ? a 30.050,61 ?.

Las muy graves con multa, en su grado mínimo, de 30.050,62 ? a 120.202,42 ?; en su grado medio de 120.202,43 ? a 300.506,05 ?; y en su grado máximo de 300.506,06 ? a 601.012,10 ?.

CUADRO RESUMEN	
Graduación	Calificación - Euros
Leves	
Mínimo	De 30,05 a 300,51.
Medio	De 300,52 a 601,01.
Máximo	De 601,02 a 1.502,53.
Graves	
Mínimo	De 1.502,54 a 6.010,12.
Medio	De 6.010,13 a 15.025,30.
Máximo	De 15.025,31 a 30.050,61.
Muy graves	
Mínimo	De 30.050,62 a 120.202,42.
Medio	De 120.202,43 a 300.506,05.
Máximo	De 300.506,06 a 601.012,10.

LA PARALIZACIÓN DE LOS TRABAJOS.

El art. 44 L.P.R.L. autoriza al Inspector de Trabajo y Seguridad Social a ordenar la paralización de la actividad cuando compruebe la existencia de riesgo grave e inminente para la seguridad y salud de los trabajadores, por incumplimiento de la normativa de prevención de riesgos laborales.

El procedimiento a seguir en estos supuestos es el siguiente:

1. El inspector comunicará a la empresa responsable la decisión de paralización.
1. Comunicación inmediata por parte de la empresa a:
 - Los trabajadores afectados.
 - Los Delegados de Prevención.
 - El Comité de Seguridad y Salud.

La empresa dará cuenta de esta comunicación a la Inspección de Trabajo.

3. El Inspector de Trabajo y Seguridad Social dará traslado de su decisión de forma inmediata a la Autoridad Laboral.
4. La empresa afectada deberá cumplir de inmediato la orden de paralización, pudiendo recurrir a la misma ante la Autoridad Laboral competente en el plazo de tres días hábiles, debiendo resolverse tal impugnación en el plazo máximo de 24 horas. La resolución de la Autoridad Laboral será ejecutiva, sin perjuicio de los recursos que procedan.
5. La paralización de los trabajos se levantará por la inspección de Trabajo y Seguridad Social que la hubiera decretado, o por el empresario tan pronto como se subsanen las causas que la motivaron, debiendo, en este último caso comunicarlo inmediatamente a la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.

EL RECARGO DE PRESTACIONES ECONÓMICAS DERIVADAS DE LA SEGURIDAD SOCIAL.

Artículo 123. Recargo de las prestaciones económicas en caso de accidente de trabajo y enfermedad profesional.

1. Todas las prestaciones económicas que tengan su causa en accidente de trabajo o enfermedad profesional se aumentarán, según la gravedad de la falta, de un 30 a un 50%, cuando la lesión se produzca por máquinas, artefactos o en instalaciones, centros o lugares de trabajo que carezcan de los dispositivos de precaución reglamentarios, los tengan inutilizados o en malas condiciones, o cuando no se hayan observado las medidas generales o particulares de seguridad e higiene en el trabajo, o las elementales de salubridad o las de adecuación personal a cada trabajo, habida cuenta de sus características y de la edad, sexo y demás condiciones del trabajador.

2. La responsabilidad del pago del recargo establecido en el apartado anterior recaerá directamente sobre el empresario infractor y no podrá ser objeto de seguro alguno, siendo nulo de pleno derecho cualquier pacto o contrato que se realice para cubrirla, compensarla o transmitirla.

3. La responsabilidad que regula este artículo es independiente y compatible con las de todo orden, incluso penal, que puedan derivarse de la infracción.

Este recargo opera sobre pensiones e indemnizaciones, obligándose a la empresa a la constitución de una cantidad a tanto alzado, es decir a la capitalización del importe del recargo.

En las relaciones del trabajo nacidas a través de una empresa de trabajo temporal: en caso de accidente o enfermedad profesional que tenga lugar en el centro de trabajo de la empresa usuaria durante el tiempo de vigencia del contrato de puesta a disposición y que traiga su causa en la falta de medidas de seguridad e higiene, responderá la empresa usuaria.

La competencia para determinar su existencia corresponde a la Dirección Provincial del Instituto Nacional de la Seguridad Social, a instancia del trabajador afectado o de sus beneficiarios o mediante la resolución del procedimiento de oficio iniciado por la Inspección de Trabajo.

LA SUSPENSIÓN O CIERRE DE LOS CENTROS DE TRABAJO.

El Gobierno o los órganos de gobierno de las C.C.A.A., con competencias en la materia, podrán cuando concurren circunstancias de excepcional gravedad en las

infracciones referidas a la seguridad e higiene y salud laborales acordar la suspensión de actividades laborales por un tiempo determinado o, en caso extremo, el cierre del centro de trabajo.

LA LIMITACIÓN A LA FACULTAD DE CONTRATAR CON LA ADMINISTRACIÓN.

Conforme al (art. 54 L.P.R.L. y art. 20) del Real Decreto Legislativo 2/200, de 16 de junio, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley de Contratos de las Administraciones Públicas, se prohíbe la contratación con la Administración por comisión de infracciones administrativas a la normativa de prevención de riesgos laborales que haya dado lugar a sanciones firmes por infracción muy grave.

b) LA RESPONSABILIDAD PENAL.

SUJETO RESPONSABLE

La responsabilidad abarca a las siguientes personas:

1. El empresario.
2. Aquellos que ostenten facultades de resolución y mando, ya sea en virtud de la delegación que ha hecho el empresario de sus funciones, ya en virtud de la potestad que les atribuye la normativa vigente.
3. Aquellas personas que incumplan los deberes legales en materia de seguridad y salud.

La finalidad es la protección de la vida, la salud y la integridad física de los trabajadores, ante los riesgos que puedan derivarse de la actividad laboral.

La actual normativa penal puede distribuirse, a efectos de su mejor comprensión, en dos grupos: delitos de resultado y delitos de riesgo.

LOS DELITOS DE RESULTADO.

Se producen cuando ha ocurrido un accidente de trabajo o enfermedad profesional que cause lesiones o el fallecimiento del trabajador, es un acontecimiento lesivo.

• Homicidio Imprudente:

El art. 142 del C.P. indica:

El que por imprudencia grave causare la muerte de otro, será castigado, como reo de homicidio imprudente, con la pena de prisión de uno a cuatro años.

Cuando el homicidio fuere cometido por imprudencia profesional se impondrá además la pena de inhabilitación especial para el ejercicio de la profesión, oficio o cargo por un período de tres a seis años.

Cuando el trabajador fallece a consecuencia de la actividad laboral, concurriendo incumplimiento de las obligaciones preventivas, que de haberse cumplido el accidente no hubiera sucedido, la responsabilidad es de la persona que estando obligada al cumplimiento de las obligaciones preventivas, por imprudencia grave no las cumple.

Cuando se aprecie en el sujeto responsable del incumplimiento sólo imprudencia leve en su conducta, el ilícito tendrá la calificación de falta.

• Lesiones:

El art. 152 C.P. establece que: “El que por imprudencia grave causare alguna de las lesiones previstas en los artículos anteriores será castigado:

Con la pena de arresto de siete a veinticuatro fines de semana si se tratare de lesiones del art. 147.1º (lesión que requiera una primera asistencia facultativa, tratamiento médico o quirúrgico).

Con la pena de prisión de uno a tres años si se tratare de las lesiones del art. 149 (pérdida de un órgano o sentido principal, impotencia, esterilidad o grave enfermedad.)

Con la pena de prisión de seis meses a dos años si se tratare de las lesiones del art. 150 (inutilidad o pérdida de un órgano o miembro no principal).

Cuando las lesiones fueran cometidas por imprudencia profesional de impondrá asimismo la pena de inhabilitación especial para el ejercicio de la profesión, oficio o cargo por un período de uno a cuatro años.”

Cuando el accidente sufrido por un trabajador provoque lesiones concurriendo incumplimiento en materia preventiva derivados de una imprudencia grave, la persona que resulte responsable será culpable de un delito de lesiones.

Cuando se apreciara imprudencia leve en la conducta de la persona que ha propiciado el accidente, la responsabilidad penal sería la falta, según el art. 621.3 C.P.

LOS DELITOS DE RIESGO.

Se producen cuando en un centro de trabajo se esta produciendo una situación de riesgo, que puede desencadenar en un accidente o enfermedad.

Conforme al art. 316 C.P.

“ Los que con infracción de las normas de prevención de riesgos laborales y estando legalmente obligados, no faciliten los medios necesarios para que los trabajadores desempeñen su actividad con las medidas de seguridad e higiene adecuadas, de forma que pongan así en peligro grave su vida, salud o integridad física, serán castigados con las penas de prisión de seis meses a tres años y multa de seis a doce meses.”

El art. 317 contempla el conjunto de los delitos de riesgo conforme al cual:

“Cuando el delito a que se refiere el art. 316 se cometa por imprudencia grave, será castigado con la pena inferior en grado”.

c) LA RESPONSABILIDAD CIVIL.

“La responsabilidad civil significa la sujeción de quien vulnera un deber de conducta impuesto en interés de otro sujeto a la obligación de reparar el daño producido”.

La responsabilidad civil tiene lugar cuando a consecuencia de una conducta inadecuada se produce un daño para la salud o integridad física del trabajador, o provoca su fallecimiento.

Persigue una finalidad económica que es la reparación del daño sufrido por el accidentado.

Es asegurable y compatible con las responsabilidades administrativas y con el recargo de prestaciones económicas al Sistema de la Seguridad Social.

Para el análisis de la responsabilidad civil hay que diferenciar entre:

RESPONSABILIDAD CIVIL DERIVADA DEL DELITO.

Debe ser exigida y resuelta en el proceso penal, dado que toda persona responsable criminalmente de un delito o falta lo es también civilmente cuando del hecho se hayan derivado daños y perjuicios.

El art. 116 C.P. establece que

“ Toda persona criminalmente responsable de un delito o una falta lo es también civilmente si del hecho se derivan daños y perjuicios”.

El C.P. establece igualmente la responsabilidad subsidiaria de la empresa por los delitos o faltas en que hubiesen incurrido sus empleados en el desempeño de sus obligaciones o servicio.

RESPONSABILIDAD CIVIL EXTRACONTRACTUAL.

La R.C. extracontractual, surge cuando la obligación resarcitoria nace entre personas que no se encontraban previamente vinculadas por un contrato o relación análoga. Aquí no se trata de la violación de una previa relación obligatoria, sino del genérico deber de no causar daño a otro (*“alterum non laedere”*)

“El que por acción u omisión causa daño a otro, interviniendo culpa o negligencia, está obligado a reparar el daño causado” Art. 1.902 C.R.C.

Es consecuencia del acaecimiento de un accidente de trabajo sin apreciarse responsabilidad penal. Esta responsabilidad que conlleva la existencia de la obligación de indemnizar es exigible en virtud de dos preceptos del Código Civil:

Art. 1902

“El que por acción u omisión causa daño a otro, interviniendo culpa o negligencia, está obligado a reparar el daño causado”.

Art. 1903

“Son igualmente responsables los dueños o directores de un establecimiento o empresa, respecto de los perjuicios causados por sus dependientes en el servicio de los ramos en que los tuviere empleados, con ocasión de sus funciones.”

RESPONSABILIDAD CIVIL CONTRACTUAL.

Es aquella que se produce cuando, existiendo una relación obligatoria previa entre dos o más partes, una de ellas incumple su prestación contractual y ello provoca daños a la/s otra/s. Es importante hacer notar que el daño debe producirse precisamente por el incumplimiento contractual del deudor y que el acreedor y la prestación ya estaban determinados de antemano.

“Quedan sujetos a la indemnización de los daños y perjuicios causados los que, en el cumplimiento de sus obligaciones incurrieren en dolo, negligencia o morosidad, y los que de cualquier modo contravinieren el tenor de aquéllas” Art 1.101 R.C. contractual

- Se produce un incumplimiento culpable del empresario, que no respeta la normativa vigente en materia de seguridad y salud en el trabajo.
- Con el citado incumplimiento se causa un perjuicio al operario.
- Entre el incumplimiento y el perjuicio existe un nexo causal.

11.- RECOMENDACIÓN DEL CONSEJO DE LA UNIÓN EUROPEA

Relativa a la mejora de la protección de la salud y la seguridad en el trabajo de los trabajadores autónomos

RECOMIENDA A LOS ESTADOS MIEMBROS:

1. Que fomenten, en el marco de sus políticas de prevención de accidentes y enfermedades profesionales, la seguridad y salud de los trabajadores autónomos, teniendo en cuenta los riesgos especiales existentes en determinados sectores y el carácter específico de la relación entre las empresas contratantes y los trabajadores autónomos;
2. Que al fomentar la salud y la seguridad de los trabajadores autónomos, opten por las medidas que estimen más adecuadas, como alguna o algunas de las siguientes: legislación, incentivos, campañas de información y aliento a las partes interesadas;
3. Que adopten las medidas necesarias, entre ellas las campañas de concienciación, para que los trabajadores autónomos puedan obtener de los servicios y organismos competentes, así como de sus propias organizaciones representativas, información y consejos útiles relativos a la prevención de accidentes y enfermedades profesionales;
4. Que adopten todas las medidas necesarias para que los trabajadores autónomos puedan tener acceso a una formación suficiente a fin de obtener las cualificaciones adecuadas para la seguridad y la salud;
5. Que favorezcan el acceso fácil a dicha información y formación sin que ello suponga para los trabajadores autónomos afectados una carga económica excesivamente costosa;
6. Que, de conformidad con las legislaciones y prácticas nacionales, permitan a los trabajadores autónomos que así lo deseen tener acceso a una vigilancia de la salud que se corresponda con los riesgos a los que estén expuestos;
7. Que tengan en cuenta, en el contexto de sus políticas de prevención de los accidentes y enfermedades profesionales, la información disponible sobre la experiencia acumulada en otros Estados miembros;
8. Que examinen, tras un período de cuatro años después de la adopción de la Recomendación, la eficacia de las medidas nacionales en vigor o de las medidas adoptadas tras la adopción de la Recomendación y que informen a la Comisión de sus conclusiones.

Hecho en Bruselas, el 18 de febrero de 2003.

Por el Consejo

El Presidente

N. CHRISTODOULAKIS

12.- BIBLIOGRAFÍA

- **LEY 31/1995, de 8 de noviembre de prevención de riesgos laborales. BOE nº 269, de 10 de noviembre.**
- **REAL DECRETO 39/1997, de 17 de enero, por el que se aprueba el Reglamento de los Servicios de Prevención. BOE núm. 27 de 31 enero**
- **REAL DECRETO LEGISLATIVO 5/2000, de 4 de agosto, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social. (Corrección de errores BOE 228 de 22 de septiembre de 2000)**
- **LEY 54/2003, de 12 de diciembre, de reforma del marco normativo de la prevención de riesgos laborales. BOE núm. 298 de 13 de diciembre.**
- **Bases para el análisis de las actuaciones de los servicios de prevención ajenos. Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo**
- **INVAC: Investigación de accidentes de trabajo en pymes. Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo.**
- **CODIGO CIVIL ESPAÑOL. Aprobado por R.D. del 24 de julio de 1.889**
- **CODIGO PENAL ESPAÑOL. Ley Orgánica 10/1995, de 23 de noviembre**

SEÑALIZACIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

Señales de prohibición



Prohibido fumar



Prohibido fumar y encender fuego



Prohibido pasar a los peatones



Prohibido apagar con agua



Agua no potable



Entrada prohibida a personas no autorizadas



Prohibido a los vehículos de manutención



No tocar

Señales de obligación



Protección obligatoria de la vista



Protección obligatoria de la cabeza



Protección obligatoria del oído



Protección obligatoria de las vías respiratorias



Protección individual obligatoria contra caídas



Vía obligatoria para peatones



Protección obligatoria de los pies



Protección obligatoria de las manos



Protección obligatoria del cuerpo



Protección obligatoria de la cara



Obligación general (acompañada, si procede, de una señal adicional)

Señales de equipos de lucha contra incendios



Manguera para incendios



Escalera de mano



Extintor



Teléfono para la lucha contra incendios



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



**Cámara Oficial de Comercio
Industria y Navegación
Cartagena**

Cámara
Cartagena



Región de Murcia
Comisaría de Trabajo y Política Social



Instituto de Seguridad y Salud Laboral

