

Gestión de la prevención de riesgos laborales

Unidad didáctica 1

Obligaciones empresariales

Jorge Cervera Boada
Esteban Santamaría Coria
Salvador Puigdengolas Rosas

Gestión de la prevención de riesgos laborales

Obligaciones empresariales

Jorge Cervera Boada
Esteban Santamaría Coria
Salvador Puigdengolas Rosas

Julio 2015

BLOQUE I

Conceptos básicos en materia de seguridad y salud

- 1. Conceptos básicos.**
- 2. Daños derivados del trabajo.**
- 3. Marco normativo básico.**
- 4. Organismos públicos en materia de Seguridad y Salud en el Trabajo.**

BLOQUE II

Gestión de la prevención de riesgos laborales

- 1. Obligaciones empresariales.**
- 2. Organización de la prevención de riesgos laborales.**
- 3. Gestión de la prevención de riesgos laborales.**
- 4. Supuestos en gestión de la prevención de riesgos laborales.**
- 5. Documentación: recogida, elaboración y archivo.**

ÍNDICE

- 1. OBJETIVO**
- 2. DEBERES Y RESPONSABILIDADES**
- 3. PRECEPTOS BÁSICOS**
- 4. ÁMBITO DE APLICACIÓN**
- 5. OBLIGACIONES EMPRESARIALES**
- 6. GESTIÓN DE LA PREVENCIÓN**
- 7. DEBER DE INTEGRAR LA PREVENCIÓN**
- 8. REFERENCIA NORMATIVA Y BIBLIOGRÁFICA**
- 9. TEST DE AUTOEVALUACIÓN**

1. OBJETIVO

Adquisición de los conceptos fundamentales de carácter básico en materia de gestión de la prevención de riesgos laborales en conformidad a lo establecido en la legislación y reglamentación vigente.

Entre otros aspectos, el objetivo que se persigue en esta unidad didáctica, es el de conocer y abordar los derechos y obligaciones que, en materia de gestión, vienen establecidas en la vigente [Ley de Prevención de Riesgos Laborales](#), y el principio de integración de la prevención de riesgos laborales en el qué hacer diario.

2. DEBERES Y RESPONSABILIDADES

Con la aprobación y entrada en vigor, en febrero de 1996, de la [Ley de Prevención de Riesgos Laborales \(LPRL\)](#) se vino a configurar un conjunto jurídico sistematizado en materia de seguridad y salud en el trabajo, desarrollado por las normas reguladoras que la complementan.

Legislación y normas que vinieron a establecer la obligación del empresario de proteger frente a los riesgos laborales (arts. 14.1 y 14.3 de la [LPRL](#)) y, en consecuencia, garantizar la seguridad y la salud de los trabajadores a su servicio en todos los aspectos relacionados con el trabajo (art. 14.2 de la [LPRL](#)).

En particular, la LPRL, en su art. 14.1, vino a establecer:

"Los trabajadores tienen derecho a una protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo".

El citado derecho supone la existencia de un correlativo deber del empresario de protección de los trabajadores frente a los riesgos laborales.

Este deber de protección constituye, igualmente, un deber de las Administraciones públicas respecto del personal a su servicio.

Los derechos de información, consulta y participación, formación en materia preventiva, paralización de la actividad en caso de riesgo grave e inminente y vigilancia de su estado de salud, en los términos previsto en la presente Ley, forman parte del derecho de los trabajadores a una protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo."

Derechos y obligaciones complementadas con lo establecido en la Constitución Española (arts. 15 y 43.1), la propia LPRL (arts. 3, 14, 15, entre otros) y el Estatuto de los Trabajadores (arts. 4.2 d) y 19)

3. PRECEPTOS BÁSICOS

A modo de resumen, y entre otros, se vienen a establecer los siguientes preceptos básicos en materia de seguridad y salud en el trabajo, desatacándose:

- art. 14.2 LPRL, que establece que "el empresario está obligado a integrar la actividad preventiva en la empresa. Debe realizarse integrándola "(...) 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

(...)", que "(...) deberá incluir la estructura organizativa, las responsabilidades, las funciones, las prácticas, los procedimientos, los procesos y los recursos necesarios para realizar la acción de prevención de riesgos en la empresa, en los términos que reglamentariamente se establezcan" (art. 16.1 de la LPRL).

- art. 15.4 LPRL, que establece que "el empresario debe prever las distracciones o imprudencias no temerarias que pudiera cometer el trabajador. La puesta en práctica de este aspecto conlleva que "(...) 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 sustancialmente inferior a la de los que se pretende controlar y no existan alternativas más seguras"

- art. 15.1 LPRL, que establece como principios de la acción preventiva, los siguientes:

- Evitar los riesgos.

Principio fundamental, de carácter proactivo, que inspira la vigente normativa de seguridad y salud, puesto que todo riesgo laboral, ha de evitarse. El art. 4.2 de la LPRL define riesgo laboral como "la posibilidad de que el trabajador sufra un determinado daño derivado del trabajo",

- Evaluar los riesgos que no se pueden evitar.

Si el primer principio, por razones operativas, productivas, del lugar de trabajo, de los materiales empleados o de cualquier índole, no puede acometerse, la LPRL, es decir, no han podido "evitarse", el empresario debe llevar a cabo toda una actividad dedicada a valorar, evaluando, la magnitud de esos riesgos y a establecer todos los medios que sean necesarios para que sean mínimos, y que el trabajador esté protegido de forma adecuada en su desempeño (art. 16 de la LPRL).

- Combatir los riesgos en su origen.

Este principio supone la eliminación de los factores de riesgo en su origen, complementando el primer principio, o, en su defecto, evaluar los que no hayan podido evitarse desde el inicio de su aparición fijando una medidas de prevención que lo aminoren y que su desempeño reduzca a mínimos los riesgos que de él se derivan.

- Adaptar el trabajo a la persona.

Concibiendo los puestos de trabajo, a través de la elección de los equipos y los métodos de trabajo y producción, con miras, en particular, a evitar o minimizar los riesgos y reducir los efectos del mismo en la salud. Para ello, "el empresario tomará en consideración las capacidades profesionales de los trabajadores en materia de seguridad y salud en el momento de encomendarles las tareas".

- Tener en cuenta la evolución técnica.

Tener en cuenta la introducción de nuevas tecnologías a fin de evitar o minimizar los factores de riesgo.

- Sustituir lo peligroso por lo que entraña poco o ningún peligro.

Si existe algún peligro se ha de evitar (primer principio), y en caso de no serlo, se ha de evaluar para conocer su gravedad, con el fin de reducirlo a través de la adopción de toda

una serie de medidas respecto de su origen y los equipos de protección que dar al trabajador, de forma que el riesgo para él sea el mínimo.

- Planificar la prevención buscando un conjunto coherente que integre la técnica, la organización de trabajo, las condiciones de trabajo, las relaciones sociales y la influencia de los factores ambientales en el trabajo.

- Adoptar medidas que antepongan la protección colectiva a la individual.

Principio de planificación y ordenación de todas las medidas de seguridad y salud en la empresa anteponiendo protecciones colectivas y sólo en el caso de que no puedan tener esta perspectiva se atenderá a los trabajadores de forma individualizada y concreta.

- Finalmente, dar las debidas instrucciones a los trabajadores.

Este último principio que señala el art. 15 de la LPRL es claramente una obligación empresarial, pues recoge actuaciones concretas del empresario, en base a métodos de trabajo seguro.

4. ÁMBITO DE APLICACIÓN

La LPRL y su normativa de desarrollo es de aplicación tanto "(...) en el ámbito de las relaciones laborales reguladas en el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, como en el de las relaciones de carácter administrativo o estatutario del personal al servicio de las Administraciones Públicas, con las peculiaridades que, en este caso, se contemplan en la presente Ley o en sus normas de desarrollo (...)" (art. 3.1 de la LPRL).

En consecuencia, entran dentro de su ámbito de aplicación:

- Las personas, físicas o jurídicas, o comunidades de bienes que reciban la prestación de servicios de los trabajadores por cuenta ajena, así como de las personas contratadas para ser cedidas a empresas usuarias por empresas de trabajo temporal legalmente constituidas (art. 1.2 del ET).

- Las Administraciones Públicas, tanto respecto de los trabajadores vinculados por una relación laboral común, como del personal con relación de carácter administrativo o estatutario (art. 3.1 de la LPRL)

Las excepciones, en el ámbito de las AAPP, se centran en:

- Policía, seguridad y resguardo aduanero.
- Servicios operativos de protección civil y peritaje forense en los casos de grave riesgo, catástrofe y calamidad pública.
- Fuerzas Armadas y actividades militares de la Guardia Civil.

No obstante, esta Ley inspira la normativa específica que se ha dictado para regular la protección de la seguridad y la salud de los trabajadores que prestan sus servicios en las indicadas actividades.

- Cooperativas de trabajo asociado frente a sus socios trabajadores.

- Las Sociedades Anónimas Laborales o las Sociedades de Responsabilidad Limitada Laboral respecto de sus socios y, evidentemente, respecto de sus trabajadores que no tengan la caracterización de socios.
- Los trabajadores autónomos aunque no por toda la obligación de prevención sino por algunas de las concretas labores que ella contiene (art. 3.1 de la LPRL).

Por el contrario, no se aplica la normativa de prevención de riesgos laborales al titular del hogar en la relación laboral especial del servicio del hogar familiar (art. 3.4 de la LPRL).

Sí que está obligado a cuidar que el trabajo de sus empleados se realice en las debidas condiciones de seguridad e higiene, aspecto que se fundamenta en que el proceso de trabajo carece de riesgos importantes (art. 13 del RD 1424/1985, de 1 de agosto)

5. OBLIGACIONES EMPRESARIALES

Establecidas en el capítulo III de la LPRL y desarrollado por las normas dimanantes, el deber de prevención empresarial se encuentra formado por toda una serie de obligaciones específicas, siendo fundamentalmente las siguientes:

- el artículo. 16 de la LPRL, que establece la obligación de implantar un plan de prevención en la empresa. Los instrumentos esenciales para poner en práctica este plan son la evaluación de riesgos laborales y la planificación de la actividad preventiva (art. 16.1 y 2 de la LPRL).
- art. 16.3 de la LPRL establece la obligación del empresario, cuando se haya producido un daño para la salud de los trabajadores o cuando, con ocasión de la vigilancia de la salud prevista en el artículo 22, aparezcan indicios de que las medidas de prevención resultan insuficientes, de llevar a cabo una investigación al respecto, a fin de detectar las causas de estos hechos.

Además, el empresario deberá conservar una relación de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales que hayan causado al trabajador una incapacidad laboral superior a un día de trabajo (art. 23.1.e) Ley 31/95 de PRL), y 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 (art. 23.3 Ley 31/95 de PRL)

Actividades reactivas que, además obligan a revisar (art. 6 R.D. 39/1997) la evaluación de los riesgos, si fuera necesario, con ocasión de los daños para la salud que se hayan producido (art. 16.1 Ley 31/95, de 8 de noviembre de PRL).

- art. 17.1 LPRL, desarrollado por el R.D. 1215/1997, que establece la obligación de proporcionar equipos de trabajo adecuados al trabajo para el trabajo que deba realizarse y convenientemente adaptados a tal efecto, de forma que garanticen la seguridad y la salud de los trabajadores al utilizarlos.

Cuando la utilización de un equipo de trabajo pueda presentar un riesgo específico para la seguridad y la salud de los trabajadores, el empresario adoptará las medidas necesarias con el fin de que:

La utilización del equipo de trabajo quede reservada a los encargados de dicha utilización.

Los trabajos de reparación, transformación, mantenimiento o conservación sean realizados por los trabajadores específicamente capacitados para ello.

- art. 17.2 LPRL, desarrollado por el R.D. 773/1997, que establece la obligación de proporcionar equipos de protección individual adecuados para el desempeño de sus funciones y velar por el uso efectivo de los mismos cuando, por la naturaleza de los trabajos realizados, sean necesarios.

Los equipos de protección individual deberán utilizarse cuando los riesgos no se puedan evitar o no puedan limitarse suficientemente por medios técnicos de protección colectiva o mediante medidas, métodos o procedimientos de organización del trabajo.

- art. 18.1 LPRL, complementado con el art. 64.1 del ET, que establece la obligación de informar sobre los riesgos y medidas de protección laborales.

A fin de dar cumplimiento al deber de protección establecido en la Ley, el empresario adoptará 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 aquellos 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, encontrándose, entre otras:

- Las condiciones y forma correcta de utilización de los equipos de trabajo según las instrucciones del fabricante.
- Las situaciones o formas de utilización anormal o peligrosa que puedan preverse.
- Las conclusiones que se puedan obtener de la experiencia adquirida en la utilización de los mismos.
- Cualquier otra información de utilidad preventiva (art. 5.2 RD 1215/1997).

Las medidas de emergencia adoptadas.

Los daños producidos en la salud de los trabajadores una vez que el empresario hubiese tenido conocimiento de ellos (art. 36.2 c) LPRL).

Las medidas adoptadas de conformidad con lo dispuesto en el artículo 20 de la presente Ley.

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

- art. 18.2 LPRL, que establece la obligación de fomentar la consulta y participación a los trabajadores y sus representantes en materias de seguridad y salud. Para tal fin el empresario deberá consultar a los trabajadores, y permitir su participación, en el marco

de todas las cuestiones que afecten a la seguridad y a la salud en el trabajo, de conformidad con lo dispuesto en el [capítulo V de la Ley](#).

Los trabajadores tendrán derecho a efectuar propuestas al empresario, así como a los órganos de participación y presentación previstos en el capítulo V de la Ley, dirigidas a la mejora de los niveles de protección de la seguridad y la salud en la empresa.

Si el ámbito de gestión se encuentra establecido un Comité de Seguridad y Salud (art. 39.1 de la [LPRL](#)), se le deberá dar a conocer (art. 39.2 de la [LPRL](#)):

- a) La situación relativa a la prevención de riesgos en el centro de trabajo, realizando a tal efecto las visitas que estime oportunas.
- b) Cuantos documentos e informes existan relativos a las condiciones de trabajo sean necesarios para el cumplimiento de sus funciones, así como los procedentes de la actividad del servicio de prevención en su caso.
- c) Conocer y analizar los daños producidos en la salud o en la integridad física de los trabajadores, al objeto de valorar sus causas y proponer las medidas preventivas oportunas.
- d) La memoria y programación anual del servicio de prevención.

Si los destinatarios de la consulta son los trabajadores o sus representantes, entendiéndose por estos los Delegados de Prevención o, en su defecto, los representantes unitarios o sindicales, se les ha de consultar de lo siguiente (arts. 33.1 de la [LPRL](#) y 16.2 del [RSP](#)):

- a) La planificación y la organización del trabajo en la empresa y la introducción de nuevas tecnologías, en todo lo relacionado con las consecuencias que éstas pudieran tener para la seguridad y la salud de los trabajadores, derivadas de la elección de los equipos, la determinación y la adecuación de las condiciones de trabajo y el impacto de los factores ambientales en el trabajo.
- b) La organización y desarrollo de las actividades de protección de la salud y prevención de los riesgos profesionales en la empresa.
- c) La designación de los trabajadores encargados de dichas actividades.
- d) El recurso a un servicio de prevención externo.
- e) La designación de los trabajadores encargados de las medidas de emergencia (art. 20 de la [LPRL](#)).
- f) Los procedimientos de información y documentación (arts. [18.1](#) y [23.1](#) de la [LPRL](#)).
- g) El proyecto y la organización de la formación en materia preventiva.
- h) Del procedimiento de evaluación de riesgos a utilizar en la empresa o en el centro de trabajo.
- i) La constitución de Servicios de Prevención Mancomunados (art. 21.2 del [RSP](#)).
- j) Cualquier otra acción que pueda tener efectos substanciales sobre la seguridad y la salud de los trabajadores.

Los Delegados de Prevención se caracterizan por lo siguiente:

- a) Tienen carácter representativo, puesto que tienen por objetivo la defensa de los intereses de los trabajadores.
- b) La representación que ostenta/n el/los delegado/s de prevención se centra solamente en los intereses de los trabajadores en materia de prevención de riesgos laborales, es decir, que se trata de una representación de carácter específico o determinado, estando para la representación del resto de intereses la representación unitaria y la sindical.
- c) Es un órgano unipersonal, en el sentido de que cada Delegado de Prevención ostenta la representación de los intereses de los trabajadores en materia de seguridad y salud en el trabajo, frente al Comité de Seguridad y Salud cuya representación la ostenta actuando de forma colegiada.
- d) Aunque la LPRL no disponga nada, en el supuesto de que los delegados de prevención sean varios, su actuación será mancomunada, es decir, conjunta y de común acuerdo, de forma equivalente a como lo hacen los delegados de personal.
- e) A la hora de adoptar decisiones, se regirán, no por el criterio de la unanimidad, sino por el de las mayorías, ya que otra solución conduciría a un anquilosamiento o parálisis de su actuación con el consiguiente perjuicio de los trabajadores que representan.
- f) Se han de designar obligatoriamente en todas las empresas, de acuerdo con la siguiente escala (art. 35.2 LPRL):

Menos de 50 trabajadores: 1

De 50 a 100 trabajadores: 2

De 101 a 500 trabajadores: 3

De 501 a 1.000 trabajadores: 4

De 1.001 a 2.000 trabajadores: 5

De 2.001 a 3.000 trabajadores: 6

De 3.001 a 4.000 trabajadores: 7

De 4.0001 en adelante: 8

- art. 19 LPRL, complementado por el art. 19.4 del ET, que establece la obligación de dar formación suficiente y adecuada a los trabajadores y sus representantes, garantizando 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".

- art. 20 LPRL, desarrollado por el R.D. 393/2007, Decreto 222/2009,... que establece la obligación de adoptar medidas de emergencia y, en concreto, viene a indicar que "el empresario, teniendo en cuenta el tamaño y la actividad de la empresa, así como la posible presencia de personas ajenas a la misma, deberá

- analizar las posibles situaciones de emergencia,
- adoptar las medidas necesarias en materia de primeros auxilios, lucha contra incendios y evacuación de los trabajadores,
- designar al personal encargado de poner en práctica estas medidas y comprobando periódicamente, en su caso, su correcto funcionamiento. El citado personal deberá poseer la formación necesaria, ser suficiente en número y disponer del material adecuado, en función de las circunstancias antes señaladas.

Para la aplicación de las medidas adoptadas, el empresario deberá organizar las relaciones que sean necesarias con servicios externos a la empresa, en particular en materia de primeros auxilios, asistencia médica de urgencia, salvamento y lucha contra incendios, de forma que quede garantizada la rapidez y eficacia de las mismas."

- art. 21 LPRL, que establece la obligación de adoptar medidas para el caso de que se produzca un riesgo grave e inminente. En concreto, cuando los trabajadores estén o puedan estar expuestos a un riesgo grave e inminente con ocasión de su trabajo, el empresario estará obligado a:

- Informar lo antes posible a todos los trabajadores afectados acerca de la existencia de dicho riesgo y de las medidas adoptadas o que, en su caso, deban adoptarse en materia de protección.
- Adoptar las medidas y dar las instrucciones necesarias para que, en caso de peligro grave, inminente e inevitable, los trabajadores puedan interrumpir su actividad y, si fuera necesario, abandonar de inmediato el lugar de trabajo. En este supuesto no podrá exigirse a los trabajadores que reanuden su actividad mientras persista el peligro, salvo excepción debidamente justificada por razones de seguridad y determinada reglamentariamente.
- Disponer lo necesario para que el trabajador que no pudiera ponerse en contacto con su superior jerárquico, ante una situación de peligro grave e inminente para su seguridad, la de otros trabajadores o la de terceros a la empresa, esté en condiciones, habida cuenta de sus conocimientos y de los medios técnicos puestos a su disposición, de adoptar las medidas necesarias para evitar las consecuencias de dicho peligro.

Definida la situación de "riesgo laboral grave e inminente ", en el art. 4.4ª de la LPRL, tiene como elementos caracterizadores los siguientes:

- Que el peligro sea grave.
- Que el peligro sea inminente.
- Que el acaecimiento del peligro sea probable racionalmente.
- Que el peligro provenga de la empresa o sus componentes.

Si el riesgo, además de grave e inminente, es inevitable, el empresario deberá adoptar las medidas y dar las instrucciones necesarias para que los trabajadores puedan interrumpir su actividad y, si fuera necesario, abandonar de inmediato el lugar de trabajo, al que no volverán mientras persista el peligro.

- art. 22 LPRL, explicado por la NTP 959, que establece la obligación de garantizar la vigilancia de la salud de los trabajadores en función de los riesgos inherentes al trabajo.

Esta vigilancia sólo podrá llevarse a cabo cuando el trabajador preste su consentimiento. De este carácter voluntario sólo se exceptuarán, previo informe de los representantes de los trabajadores, los supuestos en los que la realización de los reconocimientos sea imprescindible para evaluar los efectos de las condiciones de trabajo sobre la salud de los trabajadores o para verificar si el estado de salud del trabajador puede constituir un peligro para el mismo, para los demás trabajadores o para otras personas relacionadas con la empresa o cuando así esté establecido en una disposición legal en relación con la protección de riesgos específicos y actividades de especial peligrosidad.

En todo caso se deberá optar por la realización de aquellos reconocimientos o pruebas que causen las menores molestias al trabajador y que sean proporcionales al riesgo.

- art. 23 LPRL, que establece la obligación de elaborar y conservar a disposición de la autoridad laboral la siguiente documentación relativa a las obligaciones establecidas en los artículos anteriores:

Plan de prevención de riesgos laborales, conforme a lo previsto en el apartado 1 del artículo 16 de esta ley.

Evaluación de los riesgos para la seguridad y la salud en el trabajo, incluido el resultado de los controles periódicos de las condiciones de trabajo y de la actividad de los trabajadores, de acuerdo con lo dispuesto en el párrafo a) del apartado 2 del artículo 16 de esta ley.

Planificación de la actividad preventiva, incluidas las medidas de protección y de prevención a adoptar y, en su caso, material de protección que deba utilizarse, de conformidad con el párrafo b) del apartado 2 del artículo 16 de esta ley.

Práctica de los controles del estado de salud de los trabajadores previstos en el artículo 22 de esta Ley y conclusiones obtenidas de los mismos en los términos recogidos en el último párrafo del apartado 4 del citado artículo.

Relación de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales que hayan causado al trabajador una incapacidad laboral superior a un día de trabajo. En estos casos el empresario realizará, además, la notificación a que se refiere el apartado 3 del presente artículo.

No se señala nada en cuanto a la forma de elaborarla o el tiempo que hay que conservarla, que parece ser que es de forma indefinida, disponiéndose tan sólo que en el momento de cesación de su actividad, las empresas deberán remitir a la Autoridad Laboral la documentación señalada (art. 23.2 de la LPRL).

- art. 24 LPRL, desarrollado por el R.D. 171/2004, que establece la obligación de coordinar las actividades empresariales cuando se desempeñen labores en un mismo centro de trabajo por varias empresas, exista o no relación jurídica entre ellas. Este aspecto se desarrollará específicamente en la presente publicación.

- art. 25, 26 y 27 LPRL, que establece la obligación de proteger a los trabajadores especialmente sensibles, los menores y la maternidad. Este aspecto se desarrollará específicamente en la presente publicación.

- art. 28 LPRL, desarrollado por el R.D. 216/1999, que establece la obligación de adoptar medidas específicas en cuanto a los trabajadores temporales y los que provengan de empresas de trabajo temporal. En concreto, se establece que "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.

La existencia de una relación de trabajo de las señaladas en el párrafo anterior no justificará en ningún caso una diferencia de trato por lo que respecta a las condiciones de trabajo, en lo relativo a cualquiera de los aspectos de la protección de la seguridad y la salud de los trabajadores.

La presente Ley y sus disposiciones de desarrollo se aplicarán plenamente a las relaciones de trabajo señaladas en los párrafos anteriores."

6. GESTIÓN DE LA PREVENCIÓN

Un sistema de gestión debe contemplar, implementando y coordinando, recursos económicos, técnicos, humanos y materiales, con el fin de permitir a una organización alcanzar los objetivos que tiene establecidos. Es por ello que, en una organización, cualquier sistema de gestión debe ser capaz de utilizar eficiente y eficazmente los recursos, realizando las actividades necesarias para conseguir los objetivos. La empresa que tenga definido e implantado un sistema tendrá con toda probabilidad más éxito y será más competitiva que la que no lo haga.

Pero, para poder llevarlo a cabo, no sólo es necesario dotarse de un sistema, sino que, además es necesario poder gestionar correctamente cualquier actividad tras haberla planificado y organizado, y , por supuesto, controlado al objeto de verificar el haber alcanzado el objetivo deseado.

En materia de PRL, los sistemas de gestión quedan en manos de las organizaciones, quienes tienen el deber de cumplir y hacer cumplir con los principios generales de acción preventivas establecidos en el artículo 15 de la LPRL.

Para poder cumplir, las organizaciones pueden optar por disponer de su propio sistema de gestión, en base a los deberes y derechos establecidos en la LPRL y la reglamentación y normativa que la desarrolla, o bien optar por un sistema de gestión normalizado, que cumpla con los requisitos establecidos en una especificación voluntaria que se conoce como norma.

Los sistemas de gestión de la seguridad y salud en el trabajo (basados en la serie de normas OSHAS 18000), deben integrarse en el sistema de gestión general de la empresa. El sistema de prevención es, en definitiva, el propio sistema general de gestión de la empresa una vez se ha incorporado efectivamente a sus objetivos el de garantizar la seguridad y salud de los trabajadores cumpliendo las obligaciones empresariales en esta la materia.

7.- DEBER DE INTEGRAR LA PREVENCIÓN

Tal como se estableció en el artículo 1 del [Reglamento de los Servicios de Prevención](#), la integración de la prevención en todos los niveles jerárquicos de la empresa significa que todos ellos deben asumir la obligación de incluir la prevención de riesgos en cualquier actividad que realicen, en cualquier actividad que ordenen y en todas las decisiones que adopten. Ello supone un verdadero cambio de cultura para la gente, al proponer que las actuaciones o decisiones preventivas se incorporen de forma natural y cotidiana al trabajo y a los sistemas de gestión generales de las empresas como un elemento más del mismo.

Es por ello que, conforme a lo establecido en el artículo 16 de la [LPRL](#), la prevención de los riesgos laborales debe 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.

La obligación de integrar la prevención es del empresario. Por ello, al diseñar el sistema de gestión de la empresa, deberá asignar funciones preventivas a sus directivos y mandos.

Como elemento de valoración, será la auditoría la herramienta que deberá valorar la integración de la prevención mediante la implantación y aplicación del Plan de Prevención y valorar la eficacia del Sistema de Prevención, como se establece en el artículo 30.2.d del [RSP](#).

8. REFERENCIA NORMATIVA Y BIBLIOGRÁFICA

- Constitución Española. [online] *Boletín Oficial del Estado*, núm. 311, 29.12.1978. <<http://goo.gl/OgJszo>>
- Ley 31/1995, de 8 de noviembre de 1995, por la que se aprueba la Ley de Prevención de Riesgos Laborales. [online]. *Boletín Oficial del Estado*, núm. 269, 10.11.1995. <<http://goo.gl/My2SrL>>
- Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.[online]. *Boletín Oficial del Estado*, núm. 75, 29.03.1995. <<http://goo.gl/wjozhm>>
- Real Decreto 39/1997, de 17 de enero, por el que se aprueba el Reglamento de los Servicios de Prevención. [online] *Boletín Oficial del Estado*, núm. 27, 31.01.1997. <<http://goo.gl/qAaooi>>
- BESTRATÉN BELLOVI, Manuel; BULTÓ NUBIOLA, Montserrat; CASTEJÓN VILELLA, Emilio et al. *Condiciones de trabajo y salud*. Madrid: Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo, 2000. 189 p. ISBN 7425-568-6.

9. TEST DE AUTOEVALUACIÓN

1. La Ley 31/1995 de prevención de riesgos laborales, aplica:
 - a. Siempre
 - b. A las personas, físicas o jurídicas, o comunidades de bienes que reciban la prestación de servicios de los trabajadores por cuenta ajena, así como de las personas contratadas para ser cedidas a empresas usuarias por empresas de trabajo temporal legalmente constituidas (art. 1.2 del ET). Mental, físico y social.
 - c. A todas las Administraciones Públicas

2. Las excepciones, en el ámbito de las AAPP, se centran en:
 - a. Empresas prestacionarias de servicios.
 - b. Servicios administrativos.
 - c. Fuerzas Armadas y actividades militares de la Guardia Civil.

3. La LPRL, que establece la obligación de implantar un plan de prevención en la empresa. Los instrumentos esenciales para poner en práctica este plan son
 - a. La evaluación de riesgos laborales y la planificación de la actividad preventiva (art. 16.1 y 2 de la LPRL).
 - b. El Plan de Autoprotección
 - c. El Plan de Seguridad y Salud.

4. La LPRL establece la obligación del empresario, cuando se haya producido un daño para la salud de los trabajadores o cuando, con ocasión de la vigilancia de la salud prevista en el artículo 22, aparezcan indicios de que las medidas de prevención resultan insuficientes, de llevar a cabo:
 - a. Una valoración del peligro.
 - b. Una investigación al respecto, a fin de detectar las causas de estos hechos.
 - c. Una valoración del confort laboral.

5. Si los destinatarios de la consulta son los trabajadores o sus representantes, entendiéndose por estos los Delegados de Prevención o, en su defecto, los representantes unitarios o sindicales, se les ha de consultar de lo siguiente (arts. 33.1 de la LPRL y 16.2 del RSP):
 - a. La organización y desarrollo de las actividades de protección y prevención en la empresa.
 - b. La asignación de cualquier trabajador a dichas actividades.
 - c. El recurso a un servicio de prevención externo.

6. Se han de designar obligatoriamente en todas las empresas, Delegados de Prevención de acuerdo con la siguiente escala (art. 35.2 LPRL):
 - a. De 50 a 100 trabajadores: 6
 - b. De 101 a 500 trabajadores: 10
 - c. Menos de 50 trabajadores: 1

7. En materia de PRL, los sistemas de gestión quedan en manos
 - a. de la Seguridad e Higiene en el trabajo.
 - b. de las organizaciones, quienes tienen el deber de cumplir y hacer cumplir con los principios generales de acción preventivas establecidos en el artículo 15 de la LPRL.S
 - c. de la Medicina del trabajo.

8. La LPRL establece la obligación de elaborar y conservar a disposición de la autoridad laboral la siguiente documentación relativa a las obligaciones establecidas en los artículos anteriores:
 - a. Plan de prevención de riesgos laborales,
 - b. Valoración de peligros.
 - c. Identificación de los riesgos.

RESPUESTAS

1. b
2. c
3. a
4. b
5. c
6. c
7. b
8. a

SERVICIOS CENTRALES DEL INVASSAT
Instituto Valenciano de Seguridad y Salud en el Trabajo
C/Valencia, 32
46100 Burjassot (Valencia)
Tel.: 963 424470 - Fax: 963 424498
secretaria.invassat@gva.es

CENTROS TERRITORIALES DEL INVASSAT

Centro Territorial de Seguridad y Salud en el Trabajo de Alicante
C/ HONDÓN DE LOS FRAILES, 1
03005 Alacant/Alicante (Alicante)
Tel.: 965934922 Fax: 965934941
sec-ali.invassat@gva.es

Centro Territorial de Seguridad y Salud en el Trabajo de Castellón
CTRA. N-340 VALENCIA-BARCELONA, KM. 68,4
12004 Castelló de la Plana/Castellón de la Plana (Castellón)
Tel.: 964558300 Fax: 964558329
sec-cas.invassat@gva.es

Centro Territorial de Seguridad y Salud en el Trabajo de Valencia
C/ VALENCIA, 32
46100 Burjassot (Valencia)
Tel.: 963424400 Fax: 963424499
sec-val.invassat@gva.es



GENERALITAT
VALENCIANA

INVASSAT
Institut Valencià de
Seguretat i Salut en el Treball