CUADERNILLO LEGISLACIÓN

Realiza: Secretaría de Salud Laboral y Desarrollo Territorial. UGT-Madrid

Edita: UGT-Madrid

Imprime: Graficas de Diego

Imágenes: Fotolia, Pixabay y Freepik (Designed by Freepik)

Depósito Legal: M-21450-2019

Índice

1. INTRODUCCIÓN 5

2. CONCEPTOS BÁSICOS DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO .. 7

3. LEYES, NORMAS, CONCEPTOS Y CLASIFICACIÓN..... 19

4. RESPONSABILIDADES EN MATERIA DE PREVENCIÓN 23

4.1 FIGURAS RESPONSABLES EN MATERIA DE SEGURIDAD Y SALUD: 24

4.1.1 EMPRESARIOS (AUTÓNOMOS, EMPRESARIOS, PROMOTORES....) 24

4.1.2 TRABAJADORES..... 54

4.1.3 DELEGADOS/AS DE PREVENCIÓN Y COMITÉ DE SEGURIDAD Y SALUD DE LA EMPRESA 60

4.1.4 RECURSOS PREVENTIVOS 62

4.1.5 TRABAJADORES/AS DESIGNADOS/AS 66

4.1.6 SERVICIOS DE PREVENCIÓN. TÉCNICOS DE PREVENCIÓN..... 67

4.1.7 ADMINISTRACIÓN PUBLICA..... 75

5. COORDINACIÓN DE ACTIVIDADES EMPRESARIALES 81

6. NEGOCIACIÓN COLECTIVA..... 89

7. NORMATIVA BÁSICA 91

7.1 OTRA NORMATIVA BÁSICA DE APLICACIÓN EN PRL. LEGISLACIÓN NACIONAL 93

1. INTRODUCCIÓN

Toda la legislación vigente en materia de seguridad y salud tiene como **objetivo la protección de los trabajadores frente a los peligros que puedan afectarles durante la realización de la actividad laboral.**

La protección de la seguridad y la salud de los trabajadores es un derecho fundamental que está incluido en el artículo 40.2 de la Constitución: *"Asimismo, los poderes públicos fomentarán una política que garantice la formación y readaptación profesionales; velarán por la seguridad e higiene en el trabajo y garantizarán el descanso necesario, mediante la limitación de la jornada laboral, las vacaciones periódicas retribuidas y la promoción de centros adecuados."*

En España, se han desarrollado diferentes instrumentos legales, que establecen derechos y deberes para los diferentes sujetos que intervienen en la relación laboral (empresarios, trabajadores, etc.). La Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales, La Ley General de Seguridad Social, la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social, el Estatuto de los Trabajadores, los convenios colectivos y otras normas desarrolladas, regulan las obligaciones y responsabilidades en materia preventiva para todas las partes que intervienen en las relaciones laborales. Estas Leyes, son las bases que establecen las responsabilidades en materia de seguridad y salud de cada figura, fijando los derechos, las obligaciones y las funciones a tener en cuenta.

En los **delegados/as de prevención** se encuentra el apoyo necesario para realizar cualquier consulta, siendo una herramienta al servicio de los trabajadores para que las normas se apliquen de forma coherente y justa.

Desde UGT-Madrid, luchamos por que se incluyan en las negociaciones colectivas clausulas en materia de prevención de riesgos laborales que vayan más allá de lo se detalla en la normativa existente, de manera que teniendo en cuenta las propias características de los puestos y los entornos de trabajo, las características de las empresas o del sector al que pertenezcan, se proteja de forma más eficaz y real a los trabajadores.

2. CONCEPTOS BÁSICOS DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

Se entiende como **trabajo** *"el conjunto de actividades que son realizadas con el objetivo de alcanzar una meta, solucionar un problema o producir de bienes y servicios para atender las necesidades humanas"*. El ser humano con el trabajo, ha modificado el mundo y, actualmente, es la principal fuente de riqueza material y social; sin embargo y a pesar de las mejoras en las condiciones laborales después de la Revolución Industrial y a las presiones sindicales para unas condiciones laborales dignas, lamentablemente a causa del trabajo millones de personas mueren, enferman o quedan incapacitadas todos los años.

El trabajo y la salud están relacionados, y a pesar de que esta relación puede ser positiva para el trabajador, durante la realización del trabajo, si las **condiciones de trabajo no son las adecuadas pueden darse peligros y/o riesgos capaces de originar accidentes** que provoquen algún daño o alteración en la salud, una enfermedad profesional, o una enfermedad común derivada de las condiciones de trabajo. La Ley de Prevención de Riesgos Laborales define como **condición de trabajo:** '... cualquier característica del mismo que pueda tener una influencia significativa en la generación de riesgos para la seguridad y la salud del trabajador'.

Según el artículo 4 de la Ley de Prevención de riesgos laborales, el **riesgo laboral** es: *"la posibilidad de que un trabajador sufra un determinado daño derivado de su trabajo"*. Se determinará si es grave o inminente cuando la posibilidad de que se materialice en un accidente de trabajo es alta y las consecuencias son severas o importantes. Los **daños derivados del trabajo,** según el artículo 4.3, se definen como *las enfermedades, patologías ó lesiones sufridas con motivo u ocasión del trabajo.*

Los riesgos en el puesto de trabajo, si no se conocen o no se han detectado y evaluado, pueden conllevar una alteración en la salud de los trabajadores, dando lugar a un accidente de trabajo, a una enfermedad profesional o enfermedad común derivada de las condiciones de trabajo.

Los riesgos laborales, se pueden clasifican en 7 tipos:

- Riesgos físicos, como pueden ser el ruido, vibraciones, temperatura, humedad, iluminación, etc.
- Riesgos químicos
- Riesgos biológicos
- Riesgos mecánicos
- Riesgos ergonómicos
- Riesgos psicosociales
- Riesgos ambientales

Las evaluaciones de riesgos se podrán clasificar en función de si existe o no legislación y/o metodologías para su evaluación, siendo la clasificación la siguiente[1]:

[1] https://www.insst.es/documents/94886/96076/Evaluacion_riesgos.pdf/1371c8cb-7321-48c0-880b-611f6f380c1d

1. Riesgos para los que existe una Legislación específica.
2. Riesgos para los que no existe una Legislación específica, pero sí existen Normas Internacionales, europeas, nacionales o de Organismos Oficiales u otras Entidades de reconocido prestigio.
3. Riesgos que precisan métodos de evaluación especiales.
4. Riesgos de carácter general.

1. Riesgos para los que existe una Legislación específica.

• Legislación Industrial

Las propias instalaciones del centro de trabajo y equipos pueden generar el riesgo para el trabajador. Para controlar este tipo de riesgos derivados de las características del centro de trabajo y/o los equipos de trabajo existe legislación nacional, autonómica y local que regula las características y condiciones que deben de cumplir los centros y equipo de trabajo.

Esta legislación, regula una serie de características de obligado cumplimiento, como la autorización para la puesta en servicio, revisiones periódicas, inspecciones, o las características que han de reunir los instaladores autorizados.

Como, por ejemplo: Reglamentos de protección y prevención de incendios, Reglamentos de instalaciones, máquinas y equipos:

Existen también otras legislaciones, que regulan estrictamente la forma de evaluar y controlar determinados riesgos, como, por ejemplo, el R.D. 286/2006 sobre Protección de los Trabajadores Frente a los Riesgos Derivados de la Exposición al Ruido, el cual define:

- La medida del ruido.
- Los instrumentos de medida y sus condiciones de aplicación.
- El proceso de evaluación de la exposición al ruido.
- La periodicidad de las evaluaciones.
- Los métodos de control a utilizar en función de los niveles de exposición.

2. Evaluación de riesgos para las que no existe legislación específica

En otras ocasiones no existe legislación que regule dichos riesgos, pero si existen normas o guías técnicas que pautan los procedimientos de evaluación o, en algunos casos, los niveles máximos de exposición recomendados.

Como, por ejemplo: Lugares de Trabajo regulada por el R.D. 486/1997, Señalización regulada por el R.D. 485/1997, Manipulación manual de cargas regulada por R.D. 487/1997, etc.

3. Evaluación de Riesgos que requieren métodos específicos de análisis

Hay actividades laborales que por sus características pueden dar lugar a graves accidentes, como pueden ser actividades que, por un fallo del lugar a incendios, explosiones, derrames, derrumbes, etc. que ocasionan graves consecuencias tanto a los trabajadores como a terceras personas. Algunos de estos métodos se basan en análisis probabilísticos de riesgos, y se utilizan también para el análisis de los sistemas de seguridad en máquinas y distintos procesos industriales.

Como, por ejemplo: Estrés térmico con las normas UNE-EN 27726 y UNE-EN 27243, Contaminantes químicos con el VLA España, etc.

4. Evaluación de Riesgos Generales

Cualquier riesgo que no se encuentre contemplado en los tres tipos de evaluaciones anteriores, se puede evaluar mediante un método general de evaluación.

La evaluación de los riesgos laborales, es la base para una correcta gestión de la seguridad y salud en el trabajo, es **obligación del empresario** planificar la acción preventiva a partir de una evaluación inicial de riesgos (en todos los puestos de trabajo existentes en la empresa) y evaluar los riesgos antes de elegir los equipos de trabajo, sustancias o preparados químicos y del acondicionamiento de los lugares de trabajo. Las evaluaciones de riesgo deben revisarse periódicamente y/o cuando las condiciones laborales variasen o tras un accidente, y será modificada si fuera necesario, siendo realizada, solo, por personal profesionalmente competente.

Accidente de trabajo: Según el art. 115 de la Ley General de Seguridad Social, accidente se define como *"toda lesión corporal que el trabajador sufra con ocasión o por consecuencia del trabajo que ejecute por cuenta ajena",* un autónomo no realiza trabajo por cuenta ajena, por lo que se entenderá como accidente de trabajo del trabajador autónomo el ocurrido como consecuencia directa e inmediata del trabajo que realiza por su propia cuenta y que determina su inclusión en el campo de aplicación de este régimen especial. Se entenderá, a idénticos efectos, por **enfermedad profesional** la *contraída a consecuencia del trabajo ejecutado por cuenta propia, que esté provocada por la acción de los elementos y sustancias y en las actividades que se especifican en la lista de enfermedades profesionales con las relaciones de las principales actividades capaces de producirlas, anexa al Real Decreto 1299/2006, de 10 de noviembre, por el que se aprueba el cuadro de enfermedades profesionales en el sistema de la Seguridad Social y se establecen criterios para su notificación y registro*[2].

A fecha 26 de octubre del 2017, el art. 14, del RDL 8/2015, de 30 de octubre, ha modificado el apdo. 2, art. 316 de la LGSS, con la intención de equiparar los efectos de las contingencias derivadas de accidente de

[2] https://www.iberley.es/temas/regulacion-accidente-laboral-regimen-especial-trabajadores-autonomos-6401

trabajo «in itinere» con los trabajadores por cuenta ajena[3]. A partir del 1 de enero de 2019 la cobertura por accidente de trabajo y enfermedad profesional es obligatoria para los trabajadores por cuenta propia[4].

El resultado de un accidente laboral puede suponer un daño para las personas y se clasifica como leve, grave o mortal, en función de sus consecuencias o un daño material que se denominaría *"incidente".*

Tendrán la consideración de accidente de trabajo:

- Los que sufra el trabajador al ir o al volver del lugar de trabajo, denominados "in itinere". Aunque no existe una limitación horaria (Art. 115.2d LGSS) hay 3 elementos que se requieren en un accidente" in itinere":
  - ✓Que ocurra en el camino de ida o vuelta.
  - ✓Que no se produzcan interrupciones entre el trabajo y el accidente.
  - ✓Que se emplee el itinerario habitual.
- Los que sufra el trabajador, en o como, consecuencia del desempeño de cargos electivos de carácter sindical, así como los ocurridos al ir o al volver del lugar en que se ejecuten las funciones propias de dicho cargo.
- Los ocurridos con ocasión o por consecuencia de las tareas que, aun siendo distintas a las de su categoría profesional, ejecute el trabajador en cumplimiento de las órdenes del empresario o espontáneamente en interés del buen funcionamiento de la empresa.
- Los sufridos en actos de salvamento y en otros de naturaleza análoga, cuando tengan conexión con el trabajo.

[3] https://www.iberley.es/temas/concepto-elementos-constitutivos-accidente-trabajo-6361

[4] Real Decreto-ley 28/2018, de 28 de diciembre

- Las enfermedades que contraiga el trabajador con motivo de la realización de su trabajo, siempre que se pruebe que la enfermedad tuvo por causa exclusiva la ejecución del mismo.
- Las enfermedades o defectos padecidos con anterioridad por el trabajador, que se agravan como consecuencia de un accidente de trabajo. Art. 115.2.f LGSS
- Las consecuencias del accidente que resulten modificadas en su naturaleza, duración, gravedad o terminación, por enfermedades intercurrentes, que constituyan complicaciones derivadas del proceso patológico determinado por el accidente mismo o tenga su origen en afecciones adquiridas en el nuevo medio en que se haya situado el paciente para su curación.
- Las enfermedades comunes que contraiga el trabajador/a con motivo de la realización de su trabajo, que no estén incluidas en la lista de enfermedades profesionales. Se ha de demostrar la relación causa · efecto entre la realización de un trabajo y la aparición de la enfermedad. Art. 115.2e LGSS.
- Los debidos a imprudencias profesionales, Art. 115.5 a LGSS. son los accidentes derivados del ejercicio habitual de un trabajo laboral y de la confianza que éstos inspiran al trabajador accidentado.

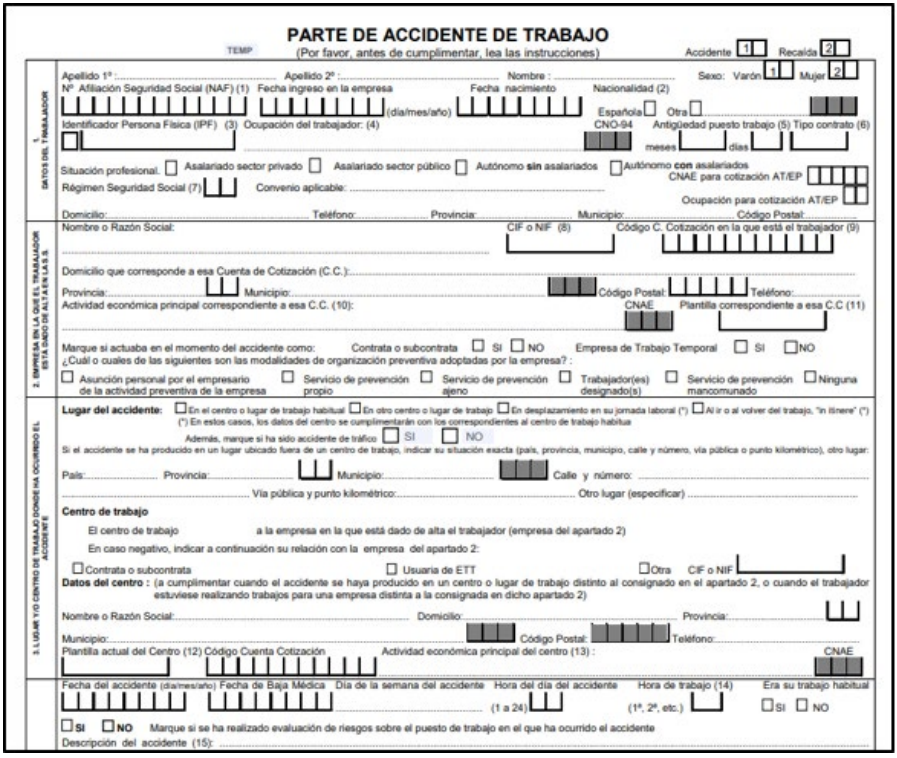
Por el contrario, entre las causas que no se consideran accidente laboral se encuentran:

- Los accidentes debidos a imprudencia temeraria del trabajador/a, art. 115.4 b LGSS, se considera Imprudencia temeraria cuando el accidentado ha actuado de manera contraria a las normas, instrucciones u órdenes dadas por el empresario de forma reiterada y notoria en materia de Seguridad e Higiene. Si coinciden riesgo manifiesto, innecesario y grave, la jurisprudencia viene entendiendo que existe imprudencia temeraria, si no será una imprudencia profesional.
- Los debidos a fuerza mayor extraña al trabajo: es decir, cuando esta fuerza mayor, sea de tal naturaleza que no guarde relación alguna con el trabajo que se realiza en el momento de sobrevenir el accidente. No son situaciones de fuerza mayor extraña, los fenómenos como la insolación, el rayo y otros fenómenos análogos de la naturaleza (si el trabajo habitual del trabajador/a es a la intemperie, sí es A.T.).
- Accidentes debidos a dolo del trabajador/a accidentado: Se considera que existe dolo cuando el trabajador/a consciente, voluntaria y maliciosamente provoca un accidente para obtener prestaciones que se derivan de la contingencia. Art. 115.4 b LGSS.
- Accidentes derivados de la actuación de otra persona: Los accidentes que son consecuencia de culpa civil o criminal del empresario, de un compañero de trabajo o de un tercero constituyen auténticos accidentes de trabajo siempre y cuando guarden alguna relación con el trabajo. El elemento determinante es la relación causa · efecto. Art. 115.5.b LGSS. Así las bromas o juegos que pueden originar un accidente ocurridos durante el trabajo o los sufridos al separar una riña también serán A.T.

Los accidentes que ocasionan muerte, lesiones graves, o aquellos que, aun provocando lesiones leves, se repiten mostrando situaciones o procedimientos de trabajo que pueden dar lugar a un accidente más grave se han de investigar, para detectar las causas del accidente y eliminarlas, revisando la evaluación de riesgos existente, por si fuera necesaria su modificación.

El empresario debe de comunicar a la autoridad competente los accidentes ocurridos y las enfermedades profesionales detectadas, en

caso de no hacerlo se considera, según el del Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto, una **infracción leve,** cuando el accidente sea calificado como leve, se considerará **infracción grave** cuando el accidente no comunicado sea calificado como grave. Las cuantías de las infracciones van: Las **leves**, en su grado mínimo, con multa de **40 a 405 euros**; en su grado medio, de **406 a 815 euros**; y en su grado máximo, de **816 a 2.045 euros**. b) Las graves con multa, en su grado mínimo, de **2.046 a 8.195** euros; en su grado medio, de **8.196 a 20.490** euros; y en su grado máximo, de **20.491 a 40.985** euros.



PARTE DE ACCIDENTE DE TRABAJO

TEMP (Por favor, antes de cumplimentar, lea las instrucciones)

Accidente 1 Recaída 2

1. DATOS DEL TRABAJADOR

Apellido 1º: Apellido 2º: Nombre: Sexo: Varón 1 Mujer 2

Nº Afiliación Seguridad Social (NAF) (1) Fecha ingreso en la empresa (día/mes/año) Fecha nacimiento Nacionalidad (2) Española Otra

Identificador Persona Física (IPF) (3) Ocupación del trabajador: (4) CNO-94 Antigüedad puesto trabajo (5) meses días Tipo contrato (6)

Situación profesional: Asalariado sector privado Asalariado sector público Autónomo sin asalariados Autónomo con asalariados

Régimen Seguridad Social (7) Convenio aplicable: CNAE para cotización AT/EP Ocupación para cotización AT/EP

Domicilio: Teléfono: Provincia: Municipio: Código Postal:

2. EMPRESA EN LA QUE EL TRABAJADOR ESTÁ DADO DE ALTA EN LA S.S.

Nombre o Razón Social: CIF o NIF (8) Código C. Cotización en la que está el trabajador (9)

Domicilio que corresponde a esa Cuenta de Cotización (C.C.): Provincia: Municipio: Código Postal: Teléfono:

Actividad económica principal correspondiente a esa C.C. (10): CNAE Plantilla correspondiente a esa C.C (11)

Marque si actuaba en el momento del accidente como: Contrata o subcontrata SI NO Empresa de Trabajo Temporal SI NO

¿Cuál o cuales de las siguientes son las modalidades de organización preventiva adoptadas por la empresa? :

Asunción personal por el empresario de la actividad preventiva de la empresa Servicio de prevención propio Servicio de prevención ajeno Trabajador(es) designado(s) Servicio de prevención mancomunado Ninguna

3. LUGAR Y/O CENTRO DE TRABAJO DONDE HA OCURRIDO EL ACCIDENTE

Lugar del accidente: En el centro o lugar de trabajo habitual En otro centro o lugar de trabajo En desplazamiento en su jornada laboral (*) Al ir o al volver del trabajo, "in itinere" (*)

(*) En estos casos, los datos del centro se cumplimentarán con los correspondientes al centro de trabajo habitua

Además, marque si ha sido accidente de tráfico SI NO

Si el accidente se ha producido en un lugar ubicado fuera de un centro de trabajo, indicar su situación exacta (país, provincia, municipio, calle y número, vía pública o punto kilométrico), otro lugar:

País: Provincia: Municipio: Calle y número:

Vía pública y punto kilométrico: Otro lugar (especificar)

Centro de trabajo

El centro de trabajo a la empresa en la que está dado de alta el trabajador (empresa del apartado 2)

En caso negativo, indicar a continuación su relación con la empresa del apartado 2:

Contrata o subcontrata Usuaria de ETT Otra CIF o NIF

Datos del centro : (a cumplimentar cuando el accidente se haya producido en un centro o lugar de trabajo distinto al consignado en el apartado 2, o cuando el trabajador estuviese realizando trabajos para una empresa distinta a la consignada en dicho apartado 2)

Nombre o Razón Social: Domicilio: Provincia:

Municipio: Código Postal: Teléfono:

Plantilla actual del Centro (12) Código Cuenta Cotización Actividad económica principal del centro (13) : CNAE

Fecha del accidente (día/mes/año) Fecha de Baja Médica Día de la semana del accidente Hora del día del accidente (1 a 24) Hora de trabajo (14) (1ª, 2ª, etc.) Era su trabajo habitual SI NO

SI NO Marque si se ha realizado evaluación de riesgos sobre el puesto de trabajo en el que ha ocurrido el accidente

Descripción del acoidente (15):

Figura: Ejemplo parte Delt@.
Fuente: https://delta.empleo.gob.es/Delta2Web/templates/pat_template1hoja5copias.pdf

La **actividad preventiva** es el *conjunto de actividades o medidas adoptadas previsto en todas las fases de actividad de la empresa con el fin de evitar o disminuir los riesgos derivados del trabajo* (enfermedades, patologías o

lesiones sufridas con motivo u ocasión del trabajo). Según el artículo 33 de la Ley de Prevención de Riesgos laborales, el empresario deberá consultar a los representantes de los trabajadores, o a los propios trabajadores en ausencia de representantes, acerca del procedimiento de evaluación a utilizar en la empresa o centro de trabajo y si existe legislación al respecto de aplicación. El procedimiento de evaluación deberá ajustarse a las condiciones concretas establecidas en dicha legislación. La participación de los trabajadores en la actividad preventiva, permite que el estudio de cada uno de los puestos de trabajo sea más real y que las medidas preventivas acordadas sean eficaces, ya que son los propios trabajadores quien mejor conoce cada puesto de trabajo.

En el artículo 14.2. de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, se expone: *"En cumplimiento del deber de protección, el empresario deberá garantizar la seguridad y la salud de los trabajadores a su servicio en todos los aspectos relacionados con el trabajo. A estos efectos, en el marco de sus responsabilidades, el empresario 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, ..."* y el artículo 14.3. detalla: *"El empresario deberá cumplir las obligaciones establecidas en la normativa sobre prevención de riesgos laborales".*

La prevención de riesgos laborales es un deber general del empresario/a tal y como lo establece el artículo 15 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales. El empresario, aplicará las medidas suficientes y adecuadas, que integren el deber general de prevenir, con arreglo a los principios de acción preventiva detalladas en este artículo. Los **principios de la acción preventiva** son los siguientes:

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.

Se consideran **infracciones graves,** según el 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:

- 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.
- 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.

Las cuantías de este tipo de infracciones van: en su grado mínimo, de **2.046 a 8.195 euros**; en su grado medio, de **8.196 a 20.490 euros**; y en su grado máximo, de **20.491 a 40.985 euros**.

3. LEYES, NORMAS, CONCEPTOS Y CLASIFICACIÓN

Las Leyes y normas se clasifican y ordenan en base al principio de Jerarquía normativa, lo que significa que:

- Una norma de rango inferior no puede contradecir lo dispuesto en otra de rango superior, de forma que, si produjese algún desajuste entre una y otra, prevalecería la norma de rango superior.
- Una norma posterior deroga a una norma anterior de igual rango, de forma que, si en un supuesto se pudieran aplicar dos normas del mismo rango, prevalecerá la norma posterior.
- Una ley especial prevalece frente a una ley general porque se entiende que el legislador ha querido tratar detalladamente la materia.

Las principales normas que regulan el Ordenamiento Jurídico español en materia de Prevención de riesgos laborales, se estructuran en:

- La Constitución Española de 1978
- Tratados y Convenios Internacionales
- La Normativa Comunitaria
- Legislación estatal
  - ✓ Leyes:
    - Leyes orgánicas
    - Leyes ordinarias
  - ✓ Normas con rango de Ley:
    - Decreto Legislativo
    - Decreto – Ley
  - ✓ Normas con rango inferior a la Ley:
    - Reales Decretos
    - Órdenes ministeriales
  - ✓ Otras fuentes:
    - Convenios Colectivos
    - Contrato de Trabajo
    - La Jurisprudencia

La **Ley de Prevención de Riesgos Laborales,** Ley 31/1995 de 8 de noviembre, es el pilar fundamental del mandato constitucional que encomienda a los poderes públicos la obligación de velar por la seguridad e higiene en el trabajo. Esta obligación, conlleva la necesidad de desarrollar una política de protección de la salud de las personas trabajadoras mediante la prevención de riesgos derivados en su trabajo. Es la base de garantías y responsabilidades necesarias que aseguran un adecuado nivel de protección de la salud y la seguridad de los trabajadores/as y establece el marco legal para desarrollar normas reglamentarias que concreten aspectos más técnicos.

Está compuesta por siete capítulos, cincuenta y cuatro artículos y dieciséis disposiciones adicionales, dos disposiciones transitorias, una disposición derogatoria y dos disposiciones finales, que son aplicación en las relaciones laborales, incluidas las administraciones públicas. Hay que concretar que la LPRL no es de aplicación para: la policía, seguridad y resguardo aduanero, los servicios operativos de protección civil y peritaje forense en los casos de grave riesgo, catástrofe y calamidad pública. Ni en las relaciones laborales de carácter especial del servicio del hogar familiar.

Entre los reglamentos, más significativos, que ha dictado el Gobierno en desarrollo de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales están:

- Real Decreto 39/1997, de 17 de enero, por el que se aprueba el Reglamento de los Servicios de Prevención[5].
- Real Decreto 485/1997, de 14 de abril, (BOE 23/IV/97) sobre disposiciones mínimas en materia de Señalización de Seguridad y Salud en el Trabajo[6].
- Real Decreto 486/1997, de 14 de abril, (BOE 23/IV/97) por el que se establecen disposiciones mínimas de Seguridad y Salud en los Lugares de Trabajo[7].
- Real Decreto 665/1997, de 12 de mayo, (BOE 24/V/97) sobre la protección de los trabajadores contra los riesgos relacionados con la exposición a Agentes Cancerígenos durante el trabajo[8].
- REAL DECRETO 1215/1997, de 18 de julio por el que se establecen las disposiciones mínimas de Seguridad y Salud para la utilización por los trabajadores de los Equipos de Trabajo[9].
- Real Decreto 1627/1997, de 24 de octubre, por el que se establecen disposiciones mínimas de seguridad y de salud en las obras de construcción[10].
- Real Decreto 1109/2007, de 24 de agosto, por el que se desarrolla la Ley 32/2006, de 18 de octubre, reguladora de la subcontratación en el Sector de la Construcción[11].
- Real Decreto 171/2004, de 30 de enero, por el que se desarrolla el artículo 24 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, en materia de coordinación de actividades empresariales[12].

[5] https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-1997-1853#a22bis

[6] https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-1997-8668

[7] https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-1997-8669

[8] https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-1997-11145

[9] https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-1997-17824

[10] https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-1997-22614

[11] https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-2007-15766

[12] https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-2004-1848

4. RESPONSABILIDADES EN MATERIA DE PREVENCIÓN

La responsabilidad en materia de seguridad y salud tiene forma piramidal, empezando desde el empresario hasta las personas de su organigrama empresarial con funciones preventivas, incluyendo a los técnicos o personal sanitario de la modalidad preventiva adoptada por el empresario. Entre las diferentes responsabilidades cabe distinguir el papel de asesoramiento técnico que recae sobre los técnicos, sanitarios u otros profesionales de la prevención y el papel de implantación, control y vigilancia del correcto funcionamiento de las medidas preventivas que recae sobre el empresario y hace corresponsable a sus directores, jefes, etc.

Que el empresario sea el principal sujeto obligado no implica que sea el único responsable, las demás figuras con funciones preventivas pueden concurrir con el empresario en la admisión de responsabilidad penal, llegando a compartirla con él, o incluso excluyéndolo o exonerándole de ella. La Circular 4/2011 de la Fiscalía General del Estado establece, "en referencia al delito contra la seguridad de los trabajadores (artículo 316 del Código Penal), que la condición de sujeto legalmente obligado a facilitar los medios necesarios para que los trabajadores desempeñen su actividad con las medidas de seguridad e higiene adecuadas, recaen en el empresario y en quien este delegue. Asimismo, refiere que la mera constitución o concertación de un servicio de prevención por parte del empresario no convierte a los miembros de estos servicios en sujetos "legalmente obligados", sin perjuicio de lo cual, atendiendo al caso concreto, podrán ser responsables cuando se haya producido una autentica y genuina delegación de funciones..."[13]

La especificación de las figuras que pueden ser imputables, es una de las cuestiones más problemáticas ya que exige, un esfuerzo de selección de unos criterios elementales que permitan determinar unas sentencias uniformes.

El incumplimiento de las obligaciones en materia de salud laboral puede generar distintos tipos de responsabilidades jurídicas atendiendo al sujeto responsable y a la infracción de que se trate.

[13] https://www.fiscal.es/memorias/estudio2016/PDF/CIR/CIR_04_2011.pdf

4.1. FIGURAS RESPONSABLES EN MATERIA DE SEGURIDAD Y SALUD:

4.1.1 EMPRESARIOS (AUTÓNOMOS, EMPRESARIOS, PROMOTORES...)

La empresa principal responde solidariamente con los contratistas y subcontratistas del cumplimiento, durante el periodo de la contrata, de las obligaciones sobre prevención de riesgos laborales impuestas en relación con los trabajadores 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.

En las relaciones de trabajo con ETT´s, la empresa usuaria responde de las condiciones de ejecución del trabajo en todo lo relacionado con la protección de la seguridad y salud de los trabajadores, así como del recargo de prestaciones económicas 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 tengan su causa en la falta de medidas de seguridad e higiene.

La Ley de Infracciones y Sanciones en el Orden Social considera sujetos responsables de la infracción en prevención de riesgos laborales a los empresarios titulares del centro de trabajo, promotores y propietarios de obra y trabajadores por cuenta propia que incumplan las obligaciones que se deriven de la normativa de prevención de riesgos laborales.

Es el empresario quien, tiene que afrontar la «dirección y control de la actividad laboral» (Art. 20 ,TRET), y no es el trabajador quien debe organizar el trabajo. Se da al empresario el cumplimiento del «deber de protección» mediante el que deberá garantizar la seguridad y salud de los trabajadores de su empresa, incluso, aunque concierte con entidades especializadas en prevención complementaria, ello no le exime «del cumplimiento de su deber en esta materia, sin perjuicio de las acciones que pueda ejercitar, en su caso, contra cualquier otra persona» (apartados. 2 y 4 Art. 14 ,LPRL) – teniendo en cuenta que «la efectividad de las medidas preventivas deberá prever las distracciones o imprudencias no temerarias que pudiera cometer el trabajador» (apdo. 4, Art. 15 ,LPRL). STSJ 03/11/2013 Cataluña (R. 2181/2013 · TSJ Cataluña, Sala de lo Social, nº 7136/2013, de 04/11/2013, Rec. 2181/2013 ·).

La ley establece que el empresario podrá elegir, para realizar la acti-

vidad preventiva, entre varias **modalidades organizativas** (Art. 10, RD 39/1997, de 17 de enero): que son:

- Asumiendo él 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 concurran las siguientes circunstancias:
  - ✓ Que se trate de empresa de hasta diez trabajadores, o hasta 25 trabajadores (pero, en este último caso siempre y cuando la empresa disponga de un único centro de trabajo)
  - ✓ Que las actividades desarrolladas en la empresa no estén incluidas en el anexo I del Reglamento de los Servicios de Prevención.
  - ✓ Que desarrolle de forma habitual su actividad profesional en el centro de trabajo.
  - ✓ Que tenga la capacidad correspondiente a las funciones preventivas que va a desarrollar (con la calificación exigida en el capítulo VI, R.D 39/1997)[14], para, al menos, poder realizar evaluaciones de riesgo básicas y el resto de actividades preventivas.

Tanto la formación, la vigilancia de la salud de los trabajadores, así como aquellas otras actividades preventivas no asumidas personalmente por el empresario, deberán cubrirse mediante la contratación con una empresa especializada y autorizada para ello.

- Designando a uno o varios trabajadores. El empresario podrá designar a uno o varios trabajadores (con la calificación exigida en el capítulo VI, R.D 39/1997) para ocuparse de la actividad preventiva en la empresa, poniendo a su disposición todos los medios y el tiempo necesarios para desarrollar adecuadamente sus funciones (Artículos 12-13, RD 39/1997, de 17 de enero y Artículos 30-31 ,LPRL). No obstante, no será obligatorio designar a algún trabajador cuando el empresario haya asumido personalmente la actividad preventiva, haya recurrido a un servicio de prevención propio u haya recurrido a un servicio de prevención ajeno.

[14] Funciones y niveles de cualificación. Artículo 34. Clasificación de las funciones. A efectos de determinación de las capacidades y aptitudes necesarias para la evaluación de los riesgos y el desarrollo de la actividad preventiva, las funciones a realizar se clasifican en los siguientes grupos: a) Funciones de nivel básico. b) Funciones de nivel intermedio. c) Funciones de nivel superior, correspondientes a las especialidades y disciplinas preventivas de medicina del trabajo, seguridad en el trabajo, higiene industrial, y ergonomía y psicosociología aplicada.

El número de trabajadores designados, deberán ser los necesarios para desarrollar adecuadamente sus funciones.

- Constituyendo un servicio propio o mancomunado. El empresario deberá constituir un servicio de prevención propio cuando suceda alguno de los siguientes supuestos (Art. 14, RD 39/1997, de 17 de enero):
  - ✓ Empresas con más de 500 trabajadores.
  - ✓ Empresas de entre 250 y 500 trabajadores, que desarrollen alguna de las actividades incluidas en el anexo I del RD 39/1997, de 17 de enero.
  - ✓ Empresas no incluidas en los apartados anteriores, cuando así lo decida la autoridad laboral, previo informe de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social y, en su caso, de los órganos técnicos en materia preventiva de las Comunidades Autónomas, en función de la peligrosidad de la actividad desarrollada o de la frecuencia o gravedad de la siniestralidad en la empresa.

Según el Reglamento de los Servicios de Prevención, 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, teniendo la capacitación adecuada para realizar sus funciones. Deberán contar con las instalaciones y los medios humanos y materiales necesarios para la realización de las actividades preventivas que necesiten desarrollar en la empresa.

El servicio de prevención propio contará con al menos, dos de las especialidades o disciplinas preventivas previstas en el artículo 34 del reglamento de los Servicios de Prevención (seguridad, higiene industrial, ergonomía, psicosociología y vigilancia de la salud.). La empresa deberá elaborar anualmente y mantener a disposición de las autoridades laborales y sanitarias competentes y del comité de seguridad y salud la memoria y programación anual del servicio de prevención. Los servicios de prevención mancomunados, habrán de contar con, al menos, tres especialidades o disciplinas preventivas.

Según el artículo 21 del Reglamento de los Servicios de Prevención, se podrá constituir un Servicio de Prevención Mancomunado entre aquellas empresas que desarrollen simultáneamente actividades en un mismo centro de trabajo, edificio o centro comercial, previa consulta a los representantes legales de los trabajadores de cada una de las empresas afecta-

das. Las empresas que tengan obligación legal de disponer de un servicio de prevención propio no podrán formar parte de servicios de prevención mancomunados constituidos para las empresas de un determinado sector, aunque sí de los constituidos para empresas del mismo grupo.

La forma de cálculo de los recursos humanos de un servicio de prevención propio, lo establece la Orden 2504/2010 sería la siguiente, en función de estos tres factores:

- Peligrosidad media de la actividad, medida en importe de la Tarifa promedio de los distintos centros.
- Tamaño medio de los centros de trabajo.
- Número de trabajadores total y número de trabajadores en centros de trabajo de otras provincias distintas a la sede de la Organización. Lo que en la Orden denomina: Corrección por lejanía de los centros a las instalaciones del servicio.

Los servicios de prevención mancomunados, salvo los constituidos entre empresas pertenecientes a un mismo grupo empresarial, deberán disponer de unos recursos humanos mínimos equivalentes a los exigidos a los servicios de prevención ajenos. Para determinar los recursos materiales que necesitan tener se tomará como referencia los que se establecen para los servicios de prevención ajenos, adecuándolos a la actividad de las empresas. La autoridad laboral podrá formular requerimientos sobre la adecuada dotación de medios humanos y materiales. (http://www.mitramiss.gob.es/es/Guia/texto/guia_10/contenidos/guia_10_22_2.htm)

- Concertándolo con un servicio de prevención ajeno. El empresario optará por contratar las actividades preventivas con un servicio de prevención ajeno cuando:
  - ✓ La designación de uno o varios trabajadores sea insuficiente para la realización de la actividad de prevención y no concurran las circunstancias que determinan la obligación de constituir un servicio de prevención propio.
  - ✓ Cuando aun, cumpliendo con los supuestos para la constitución de un servicio de prevención propio o mancomunado, no se haya optado por la constitución de un servicio de prevención propio.
  - ✓ Se haya producido una asunción parcial de la actividad preventiva en los términos previstos en el apartado 2 del artículo 11 y en el

apartado 4 del artículo 15 del Reglamento de los Servicios de Prevención.

Los representantes de los trabajadores, deberán ser consultados por el empresario antes de tomar la decisión de concertar la actividad preventiva con uno o varios servicios de prevención ajenos, además, los criterios a tener en cuenta para la selección de la entidad con la que se vaya a concertar dicho servicio, así como las características técnicas del concierto, se expondrán, y se acordarán, en el seno del Comité de Seguridad y Salud de la empresa.

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, se considera, según el RD 5/2000 como **infracción grave,** con multas entre: en su grado mínimo, de **2.046 a 8.195 euros;** en su grado medio, de **8.196 a 20.490 euros;** y en su grado máximo, de **20.491 a 40.985 euros.**

El art. 14 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales (LPRL) expone una serie de obligaciones al empresario para mantener un entorno laboral y condiciones de trabajo seguras, incluyendo las instalaciones, herramientas y organización laboral entre otras. Otro aspecto importante, es la documentación referida a la maquinaria, herramientas y Epi´s. todas deben llevar el certificado de conformidad y la marca de garantía de la Comunidad Europea, además de conservar el manual de instrucciones. Cada equipo de trabajo debe estar acompañado de un MANUAL DE INSTRUCCIONES, libro de revisiones según lo indicado por el fabricante.

Entre las obligaciones, está la de proteger en especial a aquellas personas más sensibles, como son:

- Trabajadores especialmente sensibles a determinados riesgos. Se tendrá especial atención a colectivos especiales, como trabajadores que, por características personales o estado biológico conocido, discapacitados físicos, psíquicos o sensorial, que a consecuencia de su condición y situación serán más vulnerables que otro trabajador.

- Maternidad y lactancia. La Ley de Prevención de Riesgos Laborales, en su artículo 26, modificada posteriormente por la Ley de Igualdad, recoge la obligatoriedad del empresario de evitar los riesgos e identificas todos los peligros, situaciones en general y los agentes físicos, biológicos, químicos y/o condiciones de trabajo que pueden suponer un riesgo para la maternidad y la lactancia, debiendo incluirlos en el Plan de prevención de la empresa.

  Las evaluaciones de riesgos deben de tener en cuenta a las mujeres embarazadas o en periodo de lactancia de sus empresas subcontratadas y han de estar realizadas desde el inicio de la empresa para que no sea necesario que la trabajadora comunique su estado al empresario y se tomen las medidas preventivas oportunas.

  En los casos de que el puesto de trabajo, sea incompatible con el estado de la trabajadora, el empresario deberá determinar, previa consulta con los representantes de los trabajadores, la relación de los puestos de trabajo exentos de riesgo y proceder a un cambio en el puesto de trabajo, teniendo en cuenta el Art. 39 del Estatuto de los trabajadores. Si no existiera un puesto de trabajo seguro para la trabajadora el empresario procedería a dar la situación de SUSPENSIÓN DEL CONTRATO POR RIESGO DURANTE EL EMBARAZO o LACTANCIA NATURAL, contemplado en el Art. 45.1.d del Estatuto de los trabajadores teniendo derecho la trabajadora a percibir un subsidio mientras dure su situación de proteger a la trabajadora.

  Aunque la trabajadora, no tiene la obligación legal de comunicar su estado al empresario, se recomienda comunicar la situación por escrito, para asegurar y reforzar la protección ante el riesgo, una vez el empresario este informado sobre esta situación tiene la obligación de proteger a la trabajadora frente a los riesgos en su puesto de trabajo o entorno laboral.

  El incumplimiento de las normas específicas en materia de protección de la seguridad y salud de las trabajadoras durante los periodos

de embarazo y lactancia, está tipificado como infracción muy grave, en el artículo 13.1 del R.D. 5/2000 de la Ley de Infracciones y Sanciones en el Orden Social, pudiendo suponer una sanción, entre los **40.986 € y los 819.780 €.**

- Protección de los menores. El artículo 6 del Estatuto de los Trabajadores, determina la posibilidad de que los trabajadores menores de edad (mayores de 16 años y menores de 18 años), puedan trabajar. La Ley de Prevención de Riesgos Laborales, en su artículo 27, protege a los menores puntualizando que en la evaluación de los riegos y antes de la incorporación del menor al puesto de trabajo, el empresario deberá tener en cuenta, la inmadurez y falta de experiencia de los jóvenes menores de 18 años. La normativa laboral establece en su articulado una serie de prohibiciones con respecto al trabajo de menores de edad, como:

  ✓ No poder realizar trabajos nocturnos y horas extras.

  ✓ No podrán realizar más de ocho horas diarias de trabajo efectivo, incluyendo, el tiempo dedicado a la formación.

  ✓ Cuando la duración de la jornada diaria continua exceda de cuatro horas y media, deberá establecerse un periodo de descanso mínimo de 30 minutos.

  ✓ La duración del descanso semanal mínima será de dos días ininterrumpidos.

  ✓ Si han de manejar equipos de trabajo como prensas, guillotinas, cizallas, sierras de cinta o circulares, taladros mecánicos, o cualquier máquina, herramientas o realizar el trabajo a excesivas velocidades, el empresario adoptará los oportunos dispositivos de seguridad, que eviten totalmente el peligro de accidentes.

  ✓ No realizarán, trabajos a más de cuatro metros de altura, salvo que se realice sobre suelo estable y continuo y que se hallen adecuadamente protegidos.

En el caso de menores no emancipados autorizados para trabajar, se informará tanto a los menores como a sus padres o tutores, de los posibles riesgos en su puesto de trabajo y de las medidas adoptadas para la prevención de su seguridad y salud.

La Directiva 94/33 CEE de 22 de junio, impone una serie de limitaciones

a la contratación de jóvenes menores de 18 años en trabajos que presenten riesgos específicos como:

- Trabajos que superen objetivamente sus capacidades físicas o psicológicas.
- Trabajos que impliquen una exposición nociva a agentes tóxicos, cancerígenos, que produzcan alteraciones genéticas hereditarias, que tengan efectos nefastos para el feto durante el embarazo o tengan cualquier otro tipo de efecto que sea nefasto y crónico para el ser humano.
- Trabajos que impliquen una exposición nociva a radiaciones.
- Trabajos que presenten riesgos de accidente de los que se pueda suponer que los jóvenes, por la falta de consciencia respecto de la seguridad o por su falta de experiencia o de formación, no puedan identificarlos o prevenirlos.
- Trabajos que pongan en peligro su salud por exponerles a frío o calor, ruidos, o a causa de vibraciones.

En el Decreto de 26 de julio de 1957 sobre Industrias y Trabajos prohibidos a mujeres y menores por ser peligrosos o insalubres, se establece la prohibición, en general, a los menores de 18 años en las siguientes actividades:

- El trabajo en las actividades e industrias que se comprenden en la relación primera unida al presente Decreto.
- El engrase, limpieza, examen o reparación de las máquinas o mecanismos en marcha que resulten de naturaleza peligrosa.
- El manejo de prensas, guillotinas, cizallas, sierras de cinta o circulares, taladros mecánicos y, en general, cualquier máquina que por las operaciones que realice, las herramientas o útiles empleados o las excesivas velocidades de trabajo represente un marcado peligro de accidentes, salvo que éste se evite totalmente mediante los oportunos dispositivos de seguridad.
- Cualquier trabajo que se efectúe a más de cuatro metros de altura sobre el terreno o suelo, salvo que se realice sobre piso continuo y estable, tal como pasarelas, plataformas de servicios u otros análogos, que se hallen debidamente protegidos.
- Todos aquellos trabajos que resulten inadecuados para la salud de

estos trabajadores por implicar excesivo esfuerzo físico o ser perjudiciales a sus circunstancias personales.

- Trabajos de empuje, arrastre o trasporte de cargas, que superen los límites establecidos en el Decreto de 26 de julio de 1957.

La trasgresión de las normas sobre trabajo de menores contempladas en la legislación laboral, se encuentra calificada como infracción muy grave, en el artículo 8.4 del R.D. 5/2000 de la Ley de Infracciones y Sanciones en el Orden Social, con una sanción que puede estar comprendida entre los **6.251 €** y los **187.515 €.** La no observancia de las normas específicas de protección de la seguridad y salud de los menores, se encuentra calificada como infracción muy grave, en el artículo 13.2 del R.D. 5/2000 de la ley de infracciones y sanciones en el Orden Social, pudiendo suponer una sanción, entre los **40.986 €** y los **819.780 €.**

En el caso de los **trabajadores autónomos,** la aplicación de las normas relativas a la prevención de los riesgos laborales, será en función de las características del propio autónomo:

- Trabajador autónomo sin trabajadores a su cargo y sin compartir centro de trabajo con ninguna otra empresa ni realicen trabajos para otro negocio. En este caso, **no tiene la obligación de contratar a una entidad autorizada,** que se encargue de la prevención, ni si quiera de evaluar ni prevenir los riesgos derivados del lugar donde desarrolla la actividad ni tener un **plan de prevención.** En este caso la PRL depende de la voluntad del autónomo.

- Trabajador autónomo sin trabajadores a su cargo pero compartiendo centro de trabajo con ninguna otra empresa o realizando trabajos para otro negocio. Tienen que aportar información sobre los riesgos que sus actividades o equipos para que los trabajadores de las otras empresas con las que colaboran estén informados de los riesgos que generan los trabajos que desarrolla el autónomo, cumpliendo con la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y el artículo 8.3 de la Ley 20/2007: *"Cuando en un mismo centro de trabajo desarrollen actividades trabajadores autónomos y trabajadores de otra u otras empresas, así como cuando los trabajadores autónomos ejecuten su actividad profesional en los locales o centros de trabajo de las empresas para las que presten servicios, serán de aplicación para todos ellos los deberes de cooperación, información e instrucción previstos en los apartados 1 y 2 del artículo 24 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales"*[15].

- Trabajador autónomo con trabajadores a su cargo, el autónomo, adopta la categoría de empresario adquiriendo las mismas obligaciones en cuanto a seguridad y salud laboral que tendría cualquier empresa.

En estos dos últimos casos, es de obligación aplicar la Ley 31/95 aplicando los principios de acción preventiva y organizando la modalidad preventiva de la empresa:

- **El propio autónomo asume parte de la actividad preventiva** siempre y cuando se cumplan una serie de requisitos.
  - ✓ Que el negocio cuente con menos de 6 trabajadores.
  - ✓ Que el autónomo desarrolle su actividad de forma habitual en el centro de trabajo.
  - ✓ Que las actividades del negocio no sean consideradas como peligrosas.
  - ✓ Que tenga la capacitación suficiente para las funciones en materia de prevención que va a desarrollar.
  - ✓ Que delegue aquellas actividades que no puede desarrollar por sí solo, en particular, la vigilancia de la salud.

[15] https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2007-13409

- **El autónomo puede designar a trabajadores para que asuman las funciones.** Los negocios que opten por esta modalidad han de reunir también una serie de requisitos:
  - ✓ Tener menos de 500 trabajadores a su cargo
  - ✓ Que los trabajadores designados cuenten con la capacitación adecuada para desarrollar las actividades preventivas.
  - ✓ Que los empleados dispongan de los medios suficientes para desarrollar adecuadamente sus funciones. Además de tener acceso suficiente a información en materia de PRL

Concertando con un servicio de prevención ajeno, o incluso organizar un servicio de prevención propio.

En cualquiera de los dos últimos casos, el autónomo debe de contar con una evaluación de riesgos del centro de trabajo y puestos de trabajo y un plan de prevención, formar e informar a sus empleados en materia de prevención de riesgos laborales, hacer entrega a sus trabajadores de los Epi´s necesarios.

Los autónomos que desarrollen su actividad dentro de obras de construcción, además tendrán en cuenta lo incluido en los artículos 29 Ley 31/1995 y artículo 12 del RD 1627/1997, de 24 de octubre:

"1. Los trabajadores autónomos estarán obligados a:

a) Aplicar los principios de la acción preventiva que se recogen en el artículo 15 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, en particular al desarrollar las tareas o actividades indicadas en el artículo 10 del presente Real Decreto.

b) Cumplir las disposiciones mínimas de seguridad y salud establecidas en el anexo IV del presente Real Decreto, durante la ejecución de la obra.

c) Cumplir las obligaciones en materia de prevención de riesgos que establece para los trabajadores el artículo 29, apartados 1 y 2, de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

d) Ajustar su actuación en la obra conforme a los deberes de coordinación de actividades empresariales establecidos en el artículo 24 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, participando en particular en cualquier medida de actuación coordinada que se hubiera establecido.

e) Utilizar equipos de trabajo que se ajusten a lo dispuesto en el Real Decreto 1215/1997, de 18 de julio, por el que se establecen las disposiciones mínimas de seguridad y salud para la utilización por los trabajadores de los equipos de trabajo.

f) Elegir y utilizar equipos de protección individual en los términos previstos en el Real Decreto 773/1997, de 30 de mayo, sobre disposiciones mínimas de seguridad y salud relativas a la utilización por los trabajadores de equipos de protección individual.

g) Atender las indicaciones y cumplir las instrucciones del coordinador en materia de seguridad y de salud durante la ejecución de la obra o, en su caso, de la dirección facultativa.

2. Los trabajadores autónomos deberán cumplir lo establecido en el plan de seguridad y salud."

Es posible, que los equipos de trabajo, herramientas, maquinaria o sustancias peligrosas que utilice el autónomo no sean propios, sino puestas a disposición por un tercero para que el autónomo ejecute sus trabajos, en ese caso se requieren unas instrucciones previas cualificadas proporcionadas por la empresa para la que ejecutan su actividad (Art. 8.5. Ley 20/2007 y art. 41 Ley 31/1995, de 8 de noviembre).

En las **obras de construcción,** nos encontramos con las figuras de promotores, contrata principal y subcontratas. El promotor es cualquier persona física o jurídica por cuenta de la cual se realiza la obra, para cumplir con la normativa referente a seguridad y salud del R.D 1627/97 tiene una serie de obligaciones:

Obligaciones	Art. del R.D. 1627/97 de aplicación
Designar al proyectista, entendido éste como el autor o autores por encargo del promotor, de la totalidad o parte del proyecto de obra.	2.1.d
Designar a la Dirección Facultativa, entendida ésta como el técnico o técnicos competentes designados por el promotor, encargados de la dirección y del control de ejecución de la obra.	2.1.g

Obligaciones	Art. del R.D. 1627/97 de aplicación
Designar al Coordinador de Seguridad y Salud en fase de proyecto cuando en la elaboración del proyecto intervengan varios proyectistas.	3.1
Designar al Coordinador de Seguridad y Salud en fase de ejecución cuando en la ejecución de la obra intervenga más de una empresa, o una empresa y trabajadores autónomos o diversos trabajadores autónomos.	3.2
Ordenar, en la fase de proyecto, la elaboración del Estudio o Estudio Básico de la Seguridad y Salud por parte de técnico competente o por el Coordinador de Seguridad y Salud en fase de proyecto cuando deba existir esta figura.	4,5,6

El incumplimiento de las obligaciones del promotor, según el RD 5/2000, tendrán carácter de **infracción grave** las siguientes acciones u omisiones:

- No designar los coordinadores en materia de seguridad y salud cuando ello sea preceptivo. b) 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.

- 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.

- 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.

- 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.

En el ámbito de la Ley 32/2006, reguladora de la subcontratación en el sector de la construcción, es **infracción grave** del promotor de la obra permitir, a través de la actuación de la dirección facultativa, la aprobación de la ampliación excepcional de la cadena de subcontratación cuando manifiestamente no concurran las causas motivadoras de la misma prevista en dicha Ley.

Serán consideras como **infracciones muy graves,** las siguientes:

- 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.

En el ámbito de la Ley Reguladora de la subcontratación en el sector de la construcción, es **infracción muy grave** del promotor de la obra permitir, a través de la actuación de la dirección facultativa, la aprobación de la ampliación excepcional de la cadena de subcontratación cuando manifiestamente no concurran las causas motivadoras de la misma previstas en dicha Ley, cuando se trate de trabajos con riesgos especiales conforme a la regulación reglamentaria de los mismos para las obras de construcción.

Las definiciones de contratista y subcontratista en el R.D 1627/97, por el que se establecen disposiciones mínimas de seguridad y de salud en las obras de construcción son:

Contratista es la persona física o jurídica que asume contractualmente ante el promotor con medios humanos y materiales, propios o ajenos, el compromiso de ejecutar la totalidad o parte de las obras con sujeción al proyecto y al contrato.

Subcontratista es la persona física o jurídica que asume contractualmente ante el contratista, empresario principal, el compromiso de realizar determinadas partes o instalaciones de la obra, con sujeción al proyecto por el que se rige su ejecución.

Y las obligaciones que tiene cada figura, en función del tipo de obra son:

Obligaciones	Obra con proyecto	Obra sin proyecto	Art. del R.D. 1627/97 de aplicación
Cada contratista debe comunicar a la Autoridad Laboral competente la apertura del centro de trabajo, con carácter previo al comienzo de los trabajos. La comunicación de apertura incluirá el Plan de Seguridad y Salud.	Sí	Sí	19.1
Cada contratista debe elaborar un Plan de Seguridad y Salud de la Obra tomando como base el correspondiente Estudio o Estudio Básico de seguridad y salud redactado en fase de proyecto.	Sí	No	7.1
Ejecutar las medidas preventivas fijadas en el Plan de Seguridad y Salud de la Obra.	Sí	No	11.2
Cumplir y hacer cumplir a su personal lo establecido en el Plan de Seguridad y Salud de la Obra.	Sí	No	11.1.b
Cumplir la normativa en materia de prevención de riesgos laborales.	Sí	Sí	11.1.c
Cumplir las disposiciones mínimas de seguridad y salud establecidas en el anexo IV del RD 1627/97.	Sí	Sí	11.1.c

Obligaciones	Obra con proyecto	Obra sin proyecto	Art. del R.D. 1627/97 de aplicación
Atender las indicaciones y cumplir las instrucciones del Coordinador de seguridad y Salud en fase de ejecución o, si la figura de este no es preceptiva, de la Dirección Facultativa.	Si	Sí	11.1.e
Informar y proporcionar las instrucciones adecuadas a los trabajadores autónomos sobre todas las medidas que hayan de adoptarse en lo que se refiere a su seguridad y salud en la obra.	Sí	Sí	11.1.d

En cumplimiento con la Ley 32/2006, que regula la subcontratación en el sector de la construcción y el RD 1109/2007 de 24 de agosto, por el que se desarrolla la Ley 32/2006, de 18 de octubre, reguladora de la subcontratación en el Sector de la Construcción, los contratistas y subcontratistas deben de cumplir con los siguientes requisitos:

Requisito	Art. de la Ley 32/06 de aplicación	Art. de. RD 1109/07 de aplicación
Poseer una organización productiva propia, contar con los medios materiales y personales necesarios y utilizarlos para la actividad contratada.	4.1.a	
Asumir los riesgos, obligaciones y responsabilidades propias del desarrollo de la actividad empresarial.	4.1.b	
Ejercer directamente las facultades de organización y dirección sobre el trabajo desarrollado por sus trabajadores en la obra.	4.1.c	

Requisito	Art. de la Ley 32/06 de aplicación	Art. de. RD 1109/07 de aplicación
Acreditar que disponen de recursos humanos, en su nivel directivo y productivo, que cuentan con la formación necesaria en prevención de riesgos laborales.	4.2.a, 10	12
Acreditar que disponen de una organización preventiva adecuada conforme a la LPRL.	4.2.a	
Estar inscritas en el Registro de Empresas Acreditadas (REA)	4.2.b, 6	3, 4, 5, 6, 7, 8
Las empresas que sean contratadas o subcontratadas habitualmente para la realización de trabajos en el sector de la construcción deberán contar con un número de trabajadores contratados con carácter indefinido no inferior al 30% de su plantilla.	4.1.4	11
Cada contratista, con carácter previo a la subcontratación con un subcontratista o trabajador autónomo de parte de la obra que tenga contratada, deberá obtener un Libro de Subcontratación habilitado por la Autoridad Laboral correspondiente al territorio en que se ejecute la obra.	8	13, 14, 15, 16

El incumplimiento de las obligaciones de los contratistas o subcontratistas, según el RD 5/2000, tendrán carácter de **infracción leve** las siguientes acciones u omisiones:

- "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.

- 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.

- 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.

- No disponer el contratista en la obra de construcción del Libro de Subcontratación exigido por el artículo 8 de la Ley Reguladora de la subcontratación en el sector de la construcción.

- No disponer el contratista o subcontratista de la documentación o título que acredite la posesión de la maquinaria que utiliza, y de cuanta documentación sea exigida por las disposiciones legales vigentes".

Serán consideras como **infracciones graves,** las siguientes:

- "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.

- 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.

- 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.

- 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 los contenidos establecidos en la normativa de prevención de riesgos laborales.

- La falta de presencia de los recursos preventivos cuando ello sea preceptivo o el incumplimiento de las obligaciones derivadas de su presencia.

- 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.

- 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.

- 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".

De conformidad con lo previsto en la Ley 32/2006, Reguladora de la subcontratación en el sector de la construcción se consideran **infracciones graves** del **contratista:**

- "No llevar en orden y al día el Libro de Subcontratación exigido, o no hacerlo en los términos establecidos reglamentariamente.

- Permitir que, en el ámbito de ejecución de su contrato, intervengan empresas subcontratistas o trabajadores autónomos superando los niveles de subcontratación permitidos legalmente, sin disponer de la expresa aprobación de la dirección facultativa, y sin que concurran las circunstancias previstas en la letra c) del apartado 15 del artículo 13 de la presente Ley, salvo que proceda su calificación como infracción muy grave, de acuerdo con el mismo artículo siguiente.

- El incumplimiento del deber de acreditar, en la forma establecida legal o reglamentariamente, que dispone de recursos humanos, tanto en su nivel directivo como productivo, que cuentan con la formación necesaria en prevención de riesgos laborales, y que dispone de una organización preventiva adecuada, y la inscripción en el registro correspondiente, o del deber de verificar dicha acreditación y registro por los subcontratistas con los que contrate, y salvo que proceda su calificación como infracción muy grave, de acuerdo con el artículo siguiente.

- La vulneración de los derechos de información de los representantes de los trabajadores sobre las contrataciones y subcontrataciones que se realicen en la obra, y de acceso al Libro de Subcontratación, en los términos establecidos en la Ley Reguladora de la subcontratación en el sector de la construcción."

En el ámbito de la Ley Reguladora de la subcontratación en el sector de la construcción, los siguientes incumplimientos del subcontratista:

- "El incumplimiento del deber de acreditar, en la forma establecida legal o reglamentariamente, que dispone de recursos humanos, tanto en su nivel directivo como productivo, que cuentan con la formación necesaria en prevención de riesgos laborales, y que dispone de una organización preventiva adecuada, y la inscripción en el registro correspondiente, o del deber de verificar dicha acreditación y registro por los subcontratistas con los que contrate, salvo que proceda su calificación como infracción muy grave, de acuerdo con el artículo siguiente.

- No comunicar los datos que permitan al contratista llevar en orden y al día el Libro de Subcontratación exigido en la Ley Reguladora de la subcontratación en el sector de la construcción.

- Proceder a subcontratar con otro u otros subcontratistas o trabajadores autónomos superando los niveles de subcontratación permitidos legalmente, sin disponer de la expresa aprobación de la dirección facultativa, o permitir que en el ámbito de ejecución de su subcontrato otros subcontratistas o trabajadores autónomos incurran en el supuesto anterior y sin que concurran en este caso las circunstancias previstas en la letra c) del apartado 15 del artículo siguiente, salvo que proceda su calificación como infracción muy grave, de acuerdo con el mismo artículo siguiente".

Serán consideras como **infracciones muy graves,** las siguientes:

- 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.

- 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.

- 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.

En el ámbito de la Ley Reguladora de la subcontratación en el sector de la construcción, los siguientes incumplimientos del contratista:

- Permitir que, en el ámbito de ejecución de su contrato, intervengan subcontratistas o trabajadores autónomos superando los niveles de subcontratación permitidos legalmente, sin que se disponga de la expresa aprobación de la dirección facultativa, y sin que concurran las circunstancias previstas en la letra c) del apartado anterior, cuando se trate de trabajos con riesgos especiales conforme a la regulación reglamentaria de los mismos para las obras de construcción.

- El incumplimiento del deber de acreditar, en la forma establecida legal o reglamentariamente, que dispone de recursos humanos, tanto en su nivel directivo como productivo, que cuentan con la formación necesaria en prevención de riesgos laborales, y que dispone de una organización preventiva adecuada, y la inscripción en el registro correspondiente, o del deber de verificar dicha acreditación y registro por los subcontratistas con los que contrate, cuando se trate de trabajos con riesgos especiales conforme a la regulación reglamentaria de los mismos para las obras de construcción.

- Proceder a subcontratar con otro u otros subcontratistas o trabajadores autónomos superando los niveles de subcontratación permitidos legalmente, sin que disponga de la expresa aprobación de la dirección facultativa, o permitir que en el ámbito de ejecución de su subcontrato otros subcontratistas o trabajadores autónomos incurran en el supuesto anterior y sin que concurran en este caso las circunstancias previstas en la letra c) de este apartado, cuando se trate de trabajos con riesgos especiales conforme a la regulación reglamentaria de los mismos para las obras de construcción.

- El falseamiento en los datos comunicados al contratista o a su subcontratista comitente, que dé lugar al ejercicio de actividades de construcción incumpliendo el régimen de la subcontratación o los requisitos legalmente establecidos.

La ley 31/95, en su artículo 42 establece que el incumplimiento por parte de 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. El empresario es quien genera el potencial riesgo con las actividades desarrolladas en su empresa, al decidir los procesos que se van a llevar a cabo en su empresa, las herramientas, maquinas a usar, etc. y aunque delegue sus funciones de dirección y gerencia en directivos, mandos intermedios, técnicos, es responsable final de lo ocurrido en su empresa. Todas estas figuras sí que pueden ser corresponsables junto al empresario en caso de incumplimiento de las normas sobre prevención de riesgos laborales.

Antes de pasar a detallar los diferentes tipos de responsabilidades habría que explicar que, a los empresarios, **promotores, autónomos con trabajadores a su cargo, etc, se les aplica la culpa in vigilando,** este concepto deriva de la obligación del empresario de vigilar y conlleva la vigilancia de todas aquellas personas con las que se haya creado un vínculo fijado en el artículo 1.903 del Código Civil[16].

No basta con aplicar las medidas preventivas necesarias, sino que se debe realizar una continua acción de vigilancia para comprobar la efectividad de las mismas y adoptar los cambios necesarios si se detectara que esas medidas preventivas no son eficaces.

[16] https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-1889-4763#art1903

Según STS de 22 de abril de 1989 – RJ 1989/2877: "la responsabilidad del empresario no acaba con la puesta a disposición de sus trabajadores de los medios precautorios adecuados, sino que se exige la continua vigilancia en el cumplimiento de las normas".

En el caso de que no haya existido una continua acción de vigilancia, a pesar de que el empresario no haya tenido una intervención directa en causar el daño, su posición pasiva hace que se le atribuya una responsabilidad civil por el daño ocurrido. El empresario, en este caso, deberá demostrar que ha vigilado a sus trabajadores y que si, aun así, se ha causado un daño éste no es derivado directa o indirectamente por su falta de vigilancia.

Con esto, se entiende que la imprudencia de los trabajadores que voluntariamente deciden no utilizar los medios de protección puestos a su disposición o que desobedecen órdenes e instrucciones expresas de la empresa en materia de seguridad y salud, no sirve para evitar la responsabilidad administrativa al empresario, ya que el empresario puede obligar al trabajador a usar los medios preventivos de seguridad existentes, paralizando el trabajo de quienes por imprudencia o negligencia, incumplan con el correcto uso de los medios de seguridad, o usando la vía disciplinaria (sentencias del TS de 3 de marzo de 1998 y 27 de marzo de 1998).

Los cuatro tipos de responsabilidades que se pueden derivar por el incumplimiento de la legislación y normativa de seguridad y salud son:

- **Responsabilidad empresarial administrativa**
- **Responsabilidad empresarial civil** o patrimonial
- **Responsabilidad empresarial penal**
- **Responsabilidad empresarial en materia de Seguridad Social: Recargo de prestaciones**

La responsabilidad administrativa, penal o de recargo de las prestaciones es una responsabilidad pública (frente al estado) que responde al artículo 40.2 de la Constitución Española y la responsabilidad civil es una responsabilidad privada (frente al trabajador/a)) que se crea al realizar el contrato de trabajo entre el empresario y el trabajador/a.

La **responsabilidad administrativa** del empresario, por el incumplimiento de la normativa en materia de prevención ya sea por imprudencia, culpa o negligencia, se basa en la imposición de sanciones por infracciones

de orden social, solo serán sancionables aquellos incumplimientos que estén tipificados como infracción o que, conforme a la normativa detallada en la LISOS, la ITSS instruya un expediente sancionador.

La responsabilidad administrativa no excluye otro tipo de responsabilidad.

Las figuras con responsabilidad administrativa son:

- Empresarios. Además, se les atribuye incumplimientos por distracciones o imprudencias no temerarias por parte de los trabajadores.
- Entidades que actúan como servicios de prevención, auditorías y entidades formativas ajenas a las empresas.
- Promotores y propietarios de obras.
- Trabajadores por cuenta propia.

No tendrán responsabilidad civil los trabajadores por cuenta ajena (incluido personal directivo) ni las personas que contraten a personal para el servicio de hogar familiar.

Las sanciones previstas suelen ser principalmente, de carácter económico oscilando entre los 40 y los 819.780 euros de multa, según se trate de infracciones leves (tipificadas en el art 46 LPRL y 11 de la LISOS), graves (tipificadas en el art 47 LPRL y 12 de la LISOS), o muy graves (tipificadas en el art 48 LPRL y 13 de la LISOS), pero pueden imponerse: suspensiones temporales, paralización de los trabajos (art 44 LPRL), cierre del centro de trabajo (art. 53 LPRL), y limitación a la facultad de contratación con la Administración cuando se hayan cometido infracciones administrativas muy graves en materia de seguridad y salud en el trabajo (art. 54 LPRL).

Se puede llegar a producir una reincidencia si se comete una infracción del mismo tipo y calificación que la que motivó una sanción anterior en un plazo de 365 días siguientes a la notificación del primer incumplimiento. Si se apreciase reincidencia, la cuantía de las sanciones puede incrementarse hasta duplicar el grado de la sanción correspondiente a la nueva infracción cometida.

La **responsabilidad civil** del empresario, derivada de los daños y perjuicios que se le pueden causar a un trabajador como consecuencia de la ausencia de medidas de seguridad, se basa en reparar el daño o los

perjuicios causados al trabajador accidentado, por el incumplimiento de su deber de protección y vigilancia de las medidas de seguridad.

De forma general, para que exista responsabilidad civil por daños debería de:

- Existir daños al trabajador.
- Ser una acción u omisión, consistente en un incumplimiento, normalmente grave, por parte del empresario de sus obligaciones en materia de seguridad y salud en el trabajo.
- Ser por culpa o negligencia del empresario.
- Tener una relación de causalidad entre la conducta empresarial y el daño producido.

La responsabilidad puede ser de dos tipos:

- Contractual (artículo 1.101 del Código Civil). El trabajador, como consecuencia del incumplimiento por parte del empresario sufre un daño y/o perjuicio. El incumplimiento, puede ser por dolo, imprudencia o morosidad.
- Extracontractual (artículo 1902 del Código Civil). El trabajador, sufre un daño como consecuencia de incumplimientos por personas diferentes al empresario, aunque la responsabilidad puede ser derivada al empresario y responder civilmente por los actos del trabajador infractor (cualquier trabajador que intervenga en la línea de mando y/o en el proceso productivo de la empresa) (arts. 1.903 CC y 14.4 LPRL), en esta caso el empresario sería responsable civil subsidiario. Se trata, por tanto, de una responsabilidad directa y solidaria.

El trabajador accidentado puede dirigir su denuncia indistintamente hacia el trabajador, el empresario o hacia los dos al mismo tiempo, ya que la responsabilidad civil posee carácter solidario, artículo 1.144 del Código Civil, *"Las reclamaciones entabladas contra uno no serán obstáculo para las que posteriormente se dirijan contra los demás, mientras no resulte cobrada la deuda por completo."*

Según el artículo 116 del Código Penal: "toda persona criminalmente responsables de un delito o falta lo es también civilmente si del hecho se derivaren daños o perjuicios", es decir el infractor en materia de seguridad y salud, si tiene responsabilidad penal, también lo tendrá civilmente (art. 1.902 del Código Civil: *"las obligaciones que nazcan de los delitos o faltas se regirán por las disposiciones del Código Penal".*), ya que ambas responsabilidades protegen bienes diferentes y no son excluyentes una responsabilidad con la otra, incluyendo también la administrativa.

La responsabilidad civil, es compatible con la administrativa, con la penal y con la derivada del recargo en las prestaciones.

En la **responsabilidad penal** por la comisión del delito especial en materia de seguridad y salud, no es imprescindible que exista una lesión. El delito existe mientras exista un riesgo grave que hubiera podido evitarse y no se ha evitado siguiendo la legislación exigible. Tanto el empresario, el técnico o el trabajador que fuera el responsable directo de ese incumplimiento, se podrá verse involucrado en este tipo de responsabilidad. **Este tipo de responsabilidad está regulado por el Código Penal y no por la Ley de Prevención de riesgos Laborales.**

Según el artículo 116 del Código Penal, la responsabilidad penal puede generar una responsabilidad civil por los daños y perjuicios causados, puesto que toda persona responsable criminalmente por delito lo es civilmente si del hecho se derivasen tales daños.

El Código Penal, establece diversos tipos penales en que puede incurrir el empresario al incumplir su deber de protección de la seguridad y salud de los trabajadores:

- El **delito contra la seguridad y salud en el trabajo** tipificado en los art. 316 al 318 del Código Penal[17] según el cual *"los que con infracción de las normas de prevención de riesgos laborales y estando legal-*

[17] https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-1995-25444#a316

mente 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". Se trata de un delito de riesgo y no de resultado por lo que no se exige la producción de un resultado dañoso.

- Los **delitos y faltas de lesiones y de homicidio** tipificados en los arts. 142 y 152 del CP[18], en función que se produzca, efectivamente, un resultado dañoso o lesivo.

Responsabilidad penal		
Delitos contra la seguridad de los trabajadores	Art. 316 CP	Delito doloso Penas de 6 meses a 3 años de cárcel
	Art. 317 CP	Delito imprudente Penas de 3 a 6 meses de cárcel
	Art. 318 CP	Aplicación a personas jurídicas Penas de 3 meses a 3 años de cárcel
Delitos y faltas de lesiones y de homicidio	Art. 142 CP	Homicidio imprudente Penas de 1 a 4 años de cárcel
	Art. 152 CP	Lesiones imprudentes Penas de hasta 3 años de cárcel

Por otro lado, según el art. 318 CP[19], "cuando los hechos previstos en los artículos de este título se atribuyeran a personas jurídicas, se impondrá la pena señalada a los administradores o encargados del servicio que hayan sido responsables de los mismos y a quienes, conociéndolos y pudiendo remediarlo, no hubieran adoptado medidas para ello. En estos

[18] https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-1995-25444

[19] https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-1995-25444#a318

supuestos la autoridad judicial podrá decretar, además, alguna o algunas de las medidas previstas en el artículo 129 de este Código[20]"entre dichas medidas están la clausura de la empresa o sus locales con carácter temporal o definitivo, la suspensión temporal de sus actividades o de poder realizarlas en el futuro, la intervención de la empresa por el tiempo necesario, su disolución, etc.

La **Responsabilidad empresarial en materia de Seguridad Social** por las prestaciones causadas **en caso de accidente de trabajo o enfermedad profesional.**

Según establece el art. 123 LGSS "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

[20] https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-1995-25444#a129

de adecuación personal a cada trabajo, habida cuenta de sus características y de la edad, sexo y demás condiciones del trabajador".

La responsabilidad del pago del recargo 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.

4.1.2 TRABAJADORES

De conformidad con el art. 29 de la Ley de Prevención de riesgos Laborales los trabajadores tienen una serie de obligaciones, correspondiéndole a él mismo: velar, según sus posibilidades y mediante el cumplimiento de las medidas de prevención que en cada caso sean adoptadas, por su propia seguridad y salud en el trabajo y por la de aquellas otras personas a las que pueda afectar su actividad profesional, a causa de sus actos y omisiones en el trabajo, de conformidad con su formación y las instrucciones recibidas por parte del empresario.

En particular, el art 29.2 detalla que en función de la formación e instrucciones recibidas por el empresario deberán:

- Usar adecuadamente, de acuerdo con su naturaleza y los riesgos previsibles, las máquinas, aparatos, herramientas, sustancias peligrosas, equipos de transporte y, en general, cualesquiera otros medios con los que desarrollen su actividad.
- Utilizar correctamente los medios y equipos de protección facilitados por el empresario, de acuerdo con las instrucciones recibidas de éste.
- No poner fuera de funcionamiento y utilizar correctamente los dispositivos de seguridad existentes o que se instalen en los medios relacionados con su actividad o en los lugares de trabajo en los que ésta tenga lugar.
- Informar de inmediato a su superior jerárquico directo, y a los trabajadores designados para realizar actividades de protección y de prevención o, en su caso, al servicio de prevención, acerca de cualquier situación que, a su juicio, entrañe, por motivos razonables, un riesgo para la seguridad y la salud de los trabajadores.
- Contribuir al cumplimiento de las obligaciones establecidas por la

autoridad competente con el fin de proteger la seguridad y la salud de los trabajadores en el trabajo.

- Cooperar con el empresario para que éste pueda garantizar unas condiciones de trabajo que sean seguras y no entrañen riesgos para la seguridad y la salud de los trabajadores.

Las obligaciones de los trabajadores en materia de prevención se basan en la autoprotección, en la cooperación con el empresario y en la buena fe de actuación tanto en la ejecución de los trabajos, como en el uso de los medios que el empresario ha puesto a su disposición como a las repercusiones de sus actos hacia terceras personas. Por ejemplo, aunque la Ley de Prevención de riesgos Laborales no detalla explícitamente el correcto uso y mantenimiento de los Epi´s proporcionados, el art. 10 RD 773/1997 del 30 de mayo obliga a los trabajadores a: *"Utilizar y cuidar correctamente los equipos de protección individual, a colocar el equipo de protección individual después de su utilización en el lugar indicado para ello y a informar de inmediato a su superior jerárquico directo de cualquier defecto, anomalía o daño apreciado en el equipo de protección individual utilizado que, a su juicio, pueda entrañar una pérdida de su eficacia protectora."*

En la misma línea, el Convenio núm. 155 de la OIT, sobre Seguridad y Salud de los Trabajadores y Medio Ambiente de Trabajo, en los artículos 19 al 21[21], recoge una serie de obligaciones para los trabajadores basadas en la cooperación con el empresario informándole de inmediato ante cualquier situación de trabajo que entrañe, por motivos razonables, un riesgo o peligro inminente para la vida o la salud.

Los trabajadores pueden ser responsables por los incumplimientos de sus obligaciones en materia de seguridad y salud. **No tienen una responsabilidad administrativa** sino únicamente disciplinaria (el incumplimiento de la normativa sobre seguridad y salud tiene la consideración de incumplimientos laborales a los efectos del artículo 58 del Estatuto de los Trabajadores), **pero sí civil o penal** (en el caso de trabajadores con competencias en materia de seguridad y salud).

El incumplimiento por parte del trabajador de estas obligaciones dará lugar a aplicar el artículo 58 del capítulo IV. Faltas y sanciones del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el

[21] https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C155

texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, modificado en la última publicación del 07/03/2019 con estrada en vigor desde el 08/03/2019:

- "Los trabajadores podrán ser sancionados por la dirección de las empresas en virtud de incumplimientos laborales, de acuerdo con la graduación de faltas y sanciones que se establezcan en las disposiciones legales o en el convenio colectivo que sea aplicable.
- La valoración de las faltas y las correspondientes sanciones impuestas por la dirección de la empresa serán siempre revisables ante la jurisdicción social. La sanción de las faltas graves y muy graves requerirá comunicación escrita al trabajador, haciendo constar la fecha y los hechos que la motivan.
- No se podrán imponer sanciones que consistan en la reducción de la duración de las vacaciones u otra minoración de los derechos al descanso del trabajador o multa de haber".

Además, el incumplimiento puede llegar al despido disciplinario, según el art. 54 del Estatuto de los Trabajadores: el contrato de trabajo podrá extinguirse por decisión del empresario, mediante despido basado en un incumplimiento grave y culpable del trabajador.

Es el empresario quien actúa como órgano sancionador, tendrá que imponer la sanción dentro de los plazos de prescripción establecidos, por escrito e indicando la fecha y motivo de la sanción (para el caso de sanciones graves y muy graves, en las leves no es exigible la documentación por escrito). En los casos de sanciones por faltas muy graves, el empresario también debe informar al comité de empresa y a los Delegados de Personal.

Los plazos de prescripción de las faltas son de 10 días para faltas leves, 20 días para faltas graves y 60 días para faltas muy graves, no pudiendo sancionar al trabajador pasados 6 meses desde que se produjo la conducta objeto de sanción.

El trabajador podrá impugnar la sanción impuesta ante la jurisdicción laboral en el plazo de 20 días desde la recepción por escrito. Este plazo se verá interrumpido por la presentación obligatoria de la papeleta de conciliación ante el Centro de Mediación, Arbitraje y Conciliación.

En la medida que el trabajador, cause daño a terceras personas, se aplicará el art. 1.902 del Código Civil (responsabilidad civil extracontractual): *"el que por acción u omisión causa daño a otro, interviniendo culpa o negligencia, está obligado a reparar el daño causado"*, teniendo, el trabajador que responder en función del daño causado. A pesar de esto, según el art. 1.903 del Código Civil, el empresario puede verse obligado a responder civilmente por los actos del trabajador: "La obligación que impone el artículo anterior es exigible, no sólo por los actos u omisiones propios, sino por los de aquellas personas de quienes se debe responder. (...)

Lo son igualmente 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 tuvieran empleados, o con ocasión de sus funciones".

Esta tercera persona afectada puede dirigir su denuncia indistintamente hacia el trabajador, el empresario o hacia los dos al mismo tiempo, ya que la responsabilidad civil posee carácter solidario, artículo 1.144 del Código Civil, *"Las reclamaciones entabladas contra uno no serán obstáculo para las que posteriormente se dirijan contra los demás, mientras no resulte cobrada la deuda por completo."*

El Código Penal en el artículo 120, cuando por la acción del trabajador/a se origina una responsabilidad penal, el empresario podría res-

ponder civilmente, en caso de insolvencia del trabajador/a, el empresario responde con carácter subsidiario: *"Las personas naturales o jurídicas dedicadas a cualquier género de industria o comercio, por los delitos que hayan cometido sus empleados o dependientes, representantes o gestores en el desempeño de sus obligaciones o servicios."*

Un trabajador/a que no tiene poder de decisión, en materia de seguridad y salud, no puede ser considerado como sujeto activo en el delito ocurrido (accidente), según el artículo 316 y 317 del Código Penal, sin embargo, en el artículo 318 del CP, sí da responsabilidad penal a los administradores o encargados del servicio que hayan sido responsables de los mismos y a quienes, conociéndolos y pudiendo remediarlo, no hubieran adoptado medidas para ello.

Si se demuestra que el trabajador/a actuó de forma espontánea y unilateral en la realización del dolo a terceros, la responsabilidad hacia la empresa puede desaparecer, pero la legislación protege a los trabajadores frente a la falta de cuidado, atención o negligencia que no se califique como imprudencia temeraria cometido dentro del ámbito laboral.

Esto queda recogido en el art. 156.5 a de la LGSS[22] establece que *"no impedirán la calificación de un accidente como de trabajo: a) La imprudencia profesional que sea consecuencia del ejercicio habitual de un trabajo y se derive de la confianza que este inspira" y en el artículo 15.4 de la LPRL "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 sustancialmente inferior a la de los que se pretende controlar y no existan alternativas más seguras".*

En lo referente a las trabajadoras en situación de maternidad y/o lactancia, aparte de lo ya incluido en el apartado 4.1.1 de este mismo cuadernillo, la principal pieza normativa relativa a la prevención de los riesgos para la maternidad con la que se les da protección es la Directiva 92/85/CEE, relativa a la aplicación de medidas para promover la mejora de la seguridad y de la salud en el trabajo de la trabajadora embarazada, que haya dado a luz o en período de lactancia. En esta Directiva, se establecen los criterios de referencia para promover la

[22] https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2015-11724

prevención y protección de la salud frente a los riesgos para reproducción y la maternidad y una clara definición de las posibles situaciones en relación a la protección del embarazo y la lactancia, incluyendo una relación no exhaustiva de los agentes, procedimientos y condiciones de trabajo de riesgo. En España, esta Directiva, se traspuso mediante los artículos 25 (que señala la obligación de protección de la procreación de trabajadores y trabajadoras) y artículos 26 (que establece las obligaciones que debe cumplir el empresario para asegurar la protección de la maternidad en el centro de trabajo) de la Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales.

En el caso de que una trabajadora se quede embarazada puede elegir entre comunicarlo a la empresa o no, si posee la evaluación de riesgos de su puesto de trabajo puede comprobar si se ha tenido en cuenta los factores de riesgos específicos en las situaciones de embarazo, parto reciente y lactancia y se aplican las medidas preventivas. Si no se tiene o no están incluidas las medidas preventivas para trabajadoras embarazadas o en lactancia, se puede optar por solicitar la evaluación de riesgos para su revisión o la inclusión de la situación de embarazo y/o lactancia en el caso de que no esté incluida en la evaluación de riesgos del puesto de trabajo. Se puede solicitar al empresario y/o al servicio de prevención con el que la empresa tenga contratada la modalidad preventiva.

Si en el puesto de trabajo existen riesgos y no son posibles evitarlos, el empresario deberá de adaptar el puesto o realizar un cambio de puesto de trabajo. Si estas opciones no son factibles se procederá a la SUSPENSION DEL CONTRATO POR RIESGO DURANTE EL EMBARAZO o LACTANCIA NATURAL a través de la empresa y la Mutua de Accidente Laborales.

Aún si solicitando la suspensión del contrato, la Mutua de Accidentes Laborales no reconoce la situación de riesgo para el embarazo o la lactancia (o se demora en su contestación), la trabajadora presentará una reclamación en la Mutua y puede acudir a su médico de familia para exponerle su situación y solicitar una baja por enfermedad común mientras que la Mutua resuelve la situación. En la reclamación ante la Mutua, se expresará el desacuerdo con su respuesta y se pedirá que se reconsidere la situación de riesgo para el embarazo y/o lactancia y se gestione el caso como contingencia profesional. En el caso de que la Mutua se vuelva a negar a reconocer la situación de riesgo de puede poner una reclamación ante el INSS.

4.1.3 DELEGADOS/AS DE PREVENCIÓN Y COMITÉ DE SEGURIDAD Y SALUD DE LA EMPRESA

La Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales desarrolla en su artículo 35, las funciones, el porqué, competencias, facultades, etc. de la figura de los **delegados/as de prevención** para que sean la herramienta fundamental en la mejora de las condiciones de trabajo y canalizar la participación de los trabajadores y trabajadoras dentro de la actividad preventiva en la empresa. Los delegados/as de Prevención son los representantes de los trabajadores/as con funciones específicas en materia de prevención de riesgos en el trabajo[23], están designados por y entre los representantes del personal y en función del número de trabajadores/as de la empresa, el número de delegados/as de prevención es viene detallado en el artículo 35.2 de la LPRL[24]:

Nº trabajadores/as en la empresa	Delegados/as de prevención que corresponden
De 6 a 30 trabajadores/as	1 Delegado/a de Prevención
De 31 a 49 trabajadores/as	1 delegado/a de Prevención
De 50 a 100 trabajadores/as	2 Delegados/as de Prevención
De 101 a 500 trabajadores/as	3 Delegados/as de Prevención
De 501 a 1.000 trabajadores/as	4 Delegados/as de Prevención
De 1.001 a 2.000 trabajadores/as	5 Delegados/as de Prevención
De 2.001 a 3.000 trabajadores/as	6 Delegados/as de Prevención
De 3.001 a 4.000 trabajadores/as	7 Delegados/as de Prevención
De 4.001 en adelante	8 Delegados/as de Prevención

En aquellas empresas que tengan entre 6 y 30 trabajadores/as, el delegado/a de prevención será el propio delegado/a de personal el que

[23] https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-1995-24292#a35

[24] https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-1995-24292#a35.2

asuma las funciones de delegado/a de prevención y cuando el número de trabajadores/as este entre 31 y 49, el delegado/a de prevención será elegido entre los delegados/as de personal.

En este cuadernillo, no vamos a entrar tanto en hablar sobre sus facultades, competencias, formación, etc. como en detallar las responsabilidades que pueden llegar a tener estas figuras, ya que toda la información sobre los delegados/as de Prevención se puede encontrar en el siguiente enlace:

http://madrid.ugt.org/sites/madrid.ugt.org/files/manual_delegado_de_prevencion_2019_def.pdf.

Los delegados/as ejercen una labor de vigilancia y control sobre el cumplimiento de la normativa de prevención de riesgos laborales dentro de la empresa, articulo 36.1d de la LPRL, en los supuestos en los que concurran varias empresas en un mismo centro de trabajo, los delegados/as de prevención de la empresa titular podrán acompañar a los inspectores de Trabajo así como realizar visitas, comunicándose con los delegados de prevención de las otras empresas, o en su defecto con los trabajadores, en los temas referidos a la coordinación empresarial[25].

El artículo 37.7 de la LPRL obliga a los delegados/as al sigilo profesional tal y como el apartado 2 del artículo 65 del Estatuto de los Trabajadores[26] prevé, esta obligación, se mantendrá, incluso tras la expiración de su mandato e independientemente del lugar en que se encuentren.

Desde el punto de vista de responsabilidades atribuibles al delegado de prevención, este no es una figura activa en la ejecución y establecimiento de las medidas preventivas en la empresa, tan solo es una figura que coopera con el empresario para que este cumpla con las normas en materia de prevención, no tiene la decisión última de las acciones preventivas a implantar en la empresa, por ello, no le es atribuible a un delegado/a de prevención responsabilidad civil y/o penal, en caso de accidente laboral.

En contra, se le puede tribuir responsabilidad en caso del incumplimiento del sigilo profesional o del derecho de paralización los trabajos,

[25] https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-2004-1848

[26] https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2015-11430&tn=1&p=20190312#a65

si se demuestra que el delegado/a ha paralizado los trabajos mediando por mala fe o negligencia y no por riesgo grave e inminente.

En ambos casos, si la actuación del delegado/a de prevención ha ocasionado un daño al empresario, éste puede reclamar, al delegado/a, civilmente una indemnización por los daños y perjuicios que ha sufrido, pero eso no es nada diferente que pueda ocurrir con cualquier otro trabajador/ a que, por negligencia, le ocasiona un daño a otro trabajador/a o al proceso productivo de la empresa.

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[27], tiene su aval legal en el artículo 19 del Estatuto de los Trabajadores y en el Capítulo V de la Ley 31/95, de Prevención de Riesgos Laborales.

Al igual que los delegados/as de prevención, el Comité de Seguridad y Salud, es un órgano de consulta e información, que, aunque participe en la elaboración de propuestas y promueva iniciativas sobre métodos y procedimientos para la efectiva prevención de los riesgos, la decisión última de las acciones relativas a la Prevención recae sobre el empresario, por lo que el Comité, no posee responsabilidades administrativas, civiles y penales de sus actuaciones.

4.1.4 RECURSOS PREVENTIVOS

Un recurso preventivo es una o varias personas designadas o asignadas por la empresa, con una formación y capacidad suficiente y adecuada, que dispone de los medios y recursos necesarios para vigilar el cumplimiento de las actividades preventivas que así lo requieran[28].

La presencia del recurso preventivo es un complemento a las medidas preventivas adoptadas por el empresario, y su presencia en el centro de trabajo, no exime al empresario de adoptar todas aquellas medidas preventivas necesarias para que los trabajos se ejecuten de forma segura.

Esta figura se crea para paliar aquellas situaciones, en la que los técnicos de los servicios de prevención (ajena, propio y/o mancomuna-

[27] https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-1995-24292#a35.2

[28] https://www.insst.es/documents/94886/327567/ntp-994+w.pdf/1d0e9a95-0930-4987-a2f2-3e759e9144e2

do) y/o los trabajadores/as designados no están presentes en los centros de trabajo que conllevan un cierto riesgo de forma continua y cercana al lugar donde se origina el riesgo.

La figura del recurso preventivo aparece en la Ley 54/2003 que reforma la Ley 31/95 de PRL, en el artículo 32 (bis).1 de la LPRL se regula la presencia los Recursos Preventivos, sea cual sea la modalidad de organización los recursos preventivos de la empresa[29], y en el artículo 22 bis del RD 39/97 por el que se aprueba el Reglamento de los Servicios de Prevención.

En el artículo 32(bis).2 de la LPRL, se determina que el empresario podrá asignar la presencia de uno o varios recursos preventivos, según los riesgos de los trabajos a realizar y, según el artículo 32(bis).4 de la LPRL, podrán ser trabajadores que no formen parte de la modalidad preventiva adoptada por la empresa.

En los trabajos de construcción el recurso preventivo está regulado, además, por el RD 1627/97 de disposiciones mínimas de seguridad y salud en obras de construcción, en el que explica que la forma de llevar a cabo la presencia de los recursos preventivos debe de quedar plasmada en el Plan de Seguridad y Salud de la obra[30].

Los recursos preventivos tendrán una formación en prevención de riesgos laborales como mínimo de nivel básico y su función es vigilar el cumplimiento de las actividades preventivas, (artículo 22 bis.4 del Reglamento de los servicios de prevención). La ubicación debe ser la adecuada para permitirles vigilar los trabajos que se estén desarrollando y han de permanecer en el centro de trabajo todo el tiempo que duren los trabajos para los cuales se les nombro recurso preventivo. En el caso de detectar deficiencias e incumplimientos de las actividades preven-

[29] https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-1997-1853&tn=1&p=20151010#a22bis

[30] https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-1997-22614

tivas lo comunicará de inmediato al empresario para que este, adopte las medidas preventivas adecuadas y suficientes, ellos no tienen facultad de paralizar los trabajos en caso de riesgo ni decisoria en lo que respecta de la elección de las medidas preventivas a utilizar.

Su presencia viene regulada por tres supuestos enunciados en el artículo 32 bis de la LPRL, desarrollados por el RD. 604/2006, e incorporados como artículo 22 bis en el RD. 39/1997 por el que se aprueba el Reglamento de los Servicios de Prevención (RSP).

Los **trabajadores/as nombrados recursos preventivos, no poseen responsabilidad administrativa** alguna. En el caso de **responsabilidad penal o civil** por sus acciones u omisiones son exactamente las mismas que cualquier otro trabajador/a en materia de prevención de riesgos laborales, ya que no se consideran figuras activas con capacidad decisoria final, ellos solo tienen la obligación de informar al empresario en caso de una situación de riesgo. Es decir, no son personas legalmente obligados, aunque, en función de su actuación o falta de actuación, se les puede imputar por los daños ocurridos al considerarse los delitos imprudentes como infracciones penales.

Las infracciones atribuibles al empresario, por la falta de presencia de un recurso preventivo pueden ser:

Infracción grave, según el artículo 12.15b de la LISOS, cuando: "la falta de presencia de los recursos preventivos cuando ello sea preceptivo o el incumplimiento de las obligaciones derivadas de su presencia".

Infracción muy grave, según el artículo 13.8b de la LISOS: "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".

Cuando se designe un recurso preventivo pero este no posea la formación, capacitación y/o experiencia necesaria se considerara **infracción grave,** Son infracciones graves: no dotar de los medios adecuados al recurso preventivo, no contemplar en el Plan de seguridad y salud de la obra las los trabajos que requieran la presencia del recurso preventivo, no contemplar en la planificación preventiva la necesidad de la presencia de los recursos preventivos o no informar a los trabajadores de quien es el recurso preventivo.

La Dirección general de la inspección de trabajo y seguridad social dicto el criterio técnico nº 83/2010 con el fin de garantizar una actuación inspectora homogénea en relación con la presencia de los recursos preventivos en los lugares de trabajo detallando los supuestos casos de presencia de los recursos preventivos, sus funciones, capacitaciones e infracciones.[31]

Sobre las dudas de la obligatoriedad de aceptar el nombramiento como recurso preventivo por parte del empresario, cuando se nombra recurso preventivo a un trabajador/a designado o a un miembro del servicio de prevención propio, es obligatorio aceptar el nombramiento siempre y cuando se tenga la formación y capacitación exigida para ello y así se haya fijado en la planificación preventiva de la empresa.

Se consideran recursos preventivos, a los que el empresario podrá asignar la presencia, los siguientes:

- Uno o varios trabajadores designados de la empresa.
- Uno o varios miembros del servicio de prevención propio de la empresa.
- Uno o varios miembros del o los servicios de prevención ajenos concertados por la empresa. En este caso si no se ha cumplido con la obligación de detallarlo en el concierto entre empresa y servicio de prevención ajeno, se incurre en una infracción sin prejuicio de la exigencia de responsabilidad del empresario al Servicio de prevención ajeno y de la que puede llevarse a cabo por la ITSS al servicio de prevención por incumplimiento de los términos del concierto, lo que podría incurrir en una infracción tipificada en el artículo 22 de la LISOS (según criterio técnico nº83/2010).

[31] http://www.mitramiss.gob.es/itss/ITSS/ITSS_Descargas/Atencion_ciudadano/Criterios_tecnicos/CT_83-2010.pdf

4.1.5 TRABAJADORES/AS DESIGNADOS/AS

El trabajador/a designado/a es la persona nombrada por el empresario para colaborar activamente con el desarrollo de la planificación preventiva. Este trabajador compatibilizará sus trabajos dentro de la empresa con las funciones de trabajador/a designado/a, por lo que el empresario debe de garantizarle el tiempo suficiente para ello. Destacar que ejecutan las órdenes que reciben del empresario, no toman decisiones finales en materia de seguridad y salud.

La **formación mínima** que debe de tener es la **básica**, según el artículo 35 del Reglamento de los Servicios de Prevención, aunque si las características de la empresa (tamaño, actividad), los riesgos en los trabajo que ejecuta, características internas de la planificación preventiva, etc. hacen necesario que tenga una formación de mayor nivel, se le exigirá que posea la formación adecuada para realizar las funciones necesarias según cada nivel formativo, artículos 36 y 37 del Reglamento de los Servicios de Prevención[32]. Es por cuenta del empresario la impartición de la formación que necesite el trabajador/a designado/a, dentro del horario de trabajo o en su defecto la compensación de dichas horas dedicadas a formarse.

Un trabajador/a designado/a no puede ser al mismo tiempo nombrado delegado/a de prevención, ya que desarrollan funciones diferentes, aunque sí puede ser nombrado recurso preventivo. Al igual que el delegado/a de prevención tiene la obligación de cooperar con el empresario y de mantener sigilo profesional sobre toda la información relativa a la empresa a la que tenga acceso durante su designación e incluso una vez finalizada la designación, el trabajador/a designado/a tiene la obligación a la cooperación con el empresario y al sigilo profesional.

Estos trabajadores/as, "no podrán sufrir ningún perjuicio derivado de sus actividades de protección y prevención de los riesgos profesionales en la empresa. En ejercicio de esta función, dichos trabajadores gozarán, en particular, de las garantías que para los representantes de los trabajadores establecen las letras a), b) y c) del artículo 68 y el apartado 4 del artículo 56 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores" (artículo 30.4 de la LPRL).

[32] https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-1997-1853#a35

Respecto a sus responsabilidades habría que diferenciar las responsabilidades por posibles errores y/o negligencia durante el desarrollo de su trabajo habitual, en los que tendría la misma responsabilidad que cualquier otro trabajador/a ante el empresario y la responsabilidad que tendría al realizar sus funciones como trabajador/a designado/a, en los sí podría tener corresponsabilidad civil y/o penal.

4.1.6 SERVICIOS DE PREVENCIÓN. TÉCNICOS DE PREVENCIÓN

Están regulados en el Capítulo IV (arts. 30 a 32 bis) de la LPRL, en el Real Decreto 39/1997, de 17 de enero, por el que se aprueba el Reglamento de los Servicios de Prevención (reformado por RRDD 780/1998, 688/2005, 604/2006 y 337/2010), en la Orden TIN/2504/2010 (por la que se desarrolla el RD 37/97) y por el RD 843/2011 por el que se establecen los criterios básicos sobre la organización de recursos para desarrollar la actividad sanitaria de los servicios de prevención.

En el artículo 17 del Reglamento de los Servicios de Prevención, se recogen los requisitos de las entidades especializadas para que puedan actuar como servicios de prevención ajenos:

- "Disponer de la organización, las instalaciones, el personal y los equipos necesarios para el desempeño de su actividad.
- Constituir una garantía que cubra su eventual responsabilidad.
- No mantener con las empresas concertadas vinculaciones comerciales, financieras o de cualquier otro tipo, distintas a las propias de su actuación como servicio de prevención, que puedan afectar a su independencia e influir en el resultado de sus actividades, sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 22.
- Asumir directamente el desarrollo de las funciones señaladas en el artículo 31.3 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, que hubieran concertado".

En los contratos entre empresa y servicio de prevención ajeno se debe detallar la siguiente información:

- Si se contrata la especialidad de seguridad en el trabajo, el servicio de prevención ajeno debe identificar, evaluar y proponer las medidas correctoras que procedan, teniendo en cuenta el total de actividades de la empresa, sus máquinas, instalaciones, lugares de

trabajo, instalaciones de servicio, herramientas, etc. y el mantenimiento adecuado sin perjuicio de las actuaciones de certificación e inspección establecidas por la normativa de seguridad industrial.

- Si se contrata la especialidad de higiene industrial, el servicio de prevención ajeno debe identificar, evaluar, proponer las medidas correctoras que procedan, teniendo en cuenta las características de la empresa y valorar la necesidad o no de realizar mediciones, sin perjuicio de la inclusión o no de estas mediciones en las condiciones económicas del concierto.
- Si se contrata la especialidad de ergonomía y psicosociología aplicada, el servicio de prevención ajeno debe identificar, evaluar y proponer las medidas correctoras que procedan, teniendo en cuenta las características de la empresa.

- El servicio de prevención ajeno debe de comprometerse a revisar la evaluación de riesgos en los casos exigidos por el ordenamiento jurídico, en particular, cuando se haya producido un daño en la salud de algún trabajador.
- Si se contrata el servicio con empresas que tengan centros de trabajo sometidos a la normativa de seguridad y salud en obras de construcción, se especificarán las actuaciones a desarrollar de acuerdo con la normativa aplicable.

- La obligación del servicio de prevención de realizar, con la periodicidad que requieran los riesgos existentes, la actividad de seguimiento y valoración de la implantación de las actividades preventivas derivadas de la evaluación.
- La obligación del servicio de prevención de efectuar en la memoria anual de sus actividades en la empresa la valoración de la efectividad de la integración de la prevención de riesgos laborales en el sistema general de gestión de la empresa a través de la implantación y aplicación del plan de prevención de riesgos laborales en relación con las actividades preventivas concertadas.
- El compromiso del servicio de prevención de dedicar anualmente los recursos humanos y materiales necesarios para la realización de las actividades concertadas.
- El compromiso de la empresa de comunicar al servicio de prevención ajeno los daños a la salud derivados del trabajo.
- El compromiso de la empresa de comunicar al servicio de prevención ajeno las actividades o funciones realizadas con otros recursos preventivos y/u otras entidades para facilitar la colaboración y coordinación de todos ellos.
- La duración del concierto.
- Las condiciones económicas del concierto, con la expresa relación de las actividades o funciones preventivas no incluidas en aquellas condiciones.
- La obligación del servicio de prevención ajeno de asesorar al empresario, a los trabajadores y a sus representantes y a los órganos de representación especializados, en los términos establecidos en la normativa aplicable.

El empresario debe de saber que contratar un servicio de prevención ajeno no es ceder una responsabilidad, optar por una organización empresarial con un servicio de prevención ajeno significa que se realiza un contrato de asesoramiento, apoyo en el control y gestión en materia de seguridad y salud. Tal y como se refleja en el art. 14.4 de la LPRL: "Las obligaciones de los trabajadores establecidas en esta Ley, 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" y en el artículo 19.2 del RSP: "Las entidades especializadas (servicios de prevención ajenos) deberán contribuir a la efectividad de la integración de las actividades de prevención a ellas encomendadas en el conjunto de actividades de la empresa y en todos los niveles jerárquicos de la misma". Los servicios de prevención ajenos, cooperan y contribuyen con el empresario para que este integre, con el asesoramiento del SPA, la prevención en la empresa.

En el artículo 1.2 del Capítulo I de la Orden TIN 2504/2010 y de acuerdo con el artículo 18 del Reglamento de los servicios de prevención, los servicios de prevención ajenos deberán disponer, como mínimo, de las instalaciones e instrumentación necesarias para realizar las pruebas, reconocimientos, mediciones, análisis y evaluaciones habituales en la práctica de las especialidades preventivas, así como para el desarrollo de las actividades formativas y divulgativas básicas[33] y poder así cumplir con sus contratos con las empresas.

En dicha Orden se regulan los recursos humanos mínimos para que un servicio de prevención (ya sea ajeno, propio o mancomunado) de un servicio de calidad, por lo que los recursos humanos mínimos para que un servicio de prevención ajeno sea acreditado, deberá disponer de lo establecido en los artículos 18 y 37 del Real Decreto 39/1997. Manteniendo siempre en su plantilla un número de técnicos que no podrá ser inferior al que resulte del cálculo para el dimensionamiento de los recursos humanos de los servicios de prevención, este cálculo, se basa en «ratios» de técnicos.

En los casos de un servicio de prevención mancomunado, deberán contar con los recursos humanos mínimos de manera que queden garantizadas la operatividad y eficacia del servicio dentro de la empresa.

En el caso de los servicios de prevención mancomunados constituidos entre empresas pertenecientes a un mismo grupo empresarial, se dimensionarán en función de sus necesidades teniendo en cuenta la dispersión geográfica de los centros, el número de trabajadores cubiertos por el servicio, la peligrosidad de las actividades desarrolladas, el tiempo de respuesta para los servicios y el grado de integración de la

[33] https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2010-14843

prevención en el sistema general de gestión de las empresas del grupo (artículo 2 del capítulo I de la Orden TIN 2504/2010).

El cálculo de los recursos humanos, se basa en Ratios: "el promedio de trabajadores atendidos por un técnico del servicio de prevención trabajando a jornada completa (cociente entre el total de trabajadores atendidos por el servicio y el número de técnicos del mismo). Para el cálculo de la ratio se tendrá en cuenta que:

- Los trabajadores de cada empresa se computarán según los criterios que, a efectos de determinar el número de delegados de prevención, se fijan en el apartado 3 del artículo 35 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre.
- Los trabajadores puestos a disposición por empresas de trabajo temporal se contabilizarán como si formasen parte de la plantilla de la empresa usuaria.
- Por cada especialidad concertada con una empresa se contabilizará un tercio del total de sus trabajadores (el 100% si se conciertan las tres especialidades).
- Los técnicos serán de nivel superior, o intermedio (50% del total como máximo).
- Los técnicos a jornada parcial se computarán en la fracción que corresponda"[34].

Además, influye la peligrosidad, tamaño y lejanía de las empresas atendidas.

En cuanto a la responsabilidad de los servicios de prevención y sus técnicos habría que diferenciar entre los servicios de prevención propios y/o mancomunados y los servicios de prevención ajenos, ya que un técnico de un servicio de prevención ajeno, se basa en la información que le facilita la empresa durante sus visitas a los centros de trabajo mientras que los técnicos de un servicio de prevención propio y/o mancomunados, al permanecer continuamente en el centro de trabajo son conocedores más directos de las necesidades preventivas, lo que puede conllevar una mayor responsabilidad para ellos.

La responsabilidad de los técnicos de prevención, aparece, si al realizar

[34] https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2010-14843#ani

las evaluaciones de riesgo, investigaciones de accidentes, información a trabajadores, etc, han cometido el error de no detectar algún riesgo, o de comunicar defectuosamente sobre las medidas de prevención.

La Ley de Infracciones y Sanciones en el Orden Social considera sujetos responsables de infracciones en prevención de riesgos laborales a las entidades especializadas que actúen como servicios de prevención ajenos. Entre las responsabilidades del Servicio de Prevención Ajeno se diferencian dos tipos independientes de responsabilidad de los servicios de prevención ajenos:

- La derivada por el incumplimiento de las obligaciones legales para su constitución y funcionamiento (regulado en la Orden TIN 2504/2010 y en el RD 843/2011).
- La originada por el incumplimiento de las obligaciones legales y contractuales en materia de Seguridad y Salud laboral respecto con la empresa que contrata sus servicios (regulado en el RD 337/2017).

En el artículo 2.9 del RD 5/2000 (LISOS) se estable que:" 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 y las entidades acreditadas para desarrollar y certificar la formación en materia de prevención de riesgos laborales que incumplan las obligaciones establecidas en la normativa sobre dicha materia".

La **responsabilidad administrativa** de los Servicios de Prevención Ajenos aparece cuando no se ha tenido en cuenta o se "ha pasado por alto" la normativa de prevención de riesgos laborales en las actuaciones hacia la empresa que ha contratado los servicios del SPA o no se cumpla el contrato concertado, no es necesario que haya ocurrido un accidente o enfermedad grave para poder exigir esta responsabilidad.

Además, la empresa también puede resultar sujeto infractor con respecto a sus propias obligaciones, que en ningún caso pueden ser trasladadas al Servicio de Prevención Ajeno ya que la Ley atribuye al empresario la obligación de protección del trabajador frente a los riesgos laborales, articulo 14.4 de la LPRL. A pesar de esto, el empresario puede reclamar al SPA la cuantía económica que se le haya impuesto, pero nunca le podrá reclamar la sanción, ya que ese aspecto es exclusivo al empresario.

Las infracciones en las que podrían incurrir son: **infracción grave** en el caso de las empresas según los artículos 12.8, 12.9 y 12.10 de la LISOS e **infracción grave** para los servicios de prevención ajeno según los artículos 12.2 (en la medida de no realizar correctamente la vigilancia en la salud o no informar adecuadamente al trabajador sobre los resultados de su reconocimiento médico), 12.21 y 12.22 de la LISOS. Con una multa, en su grado mínimo, de 2.046 a 8.195 euros; en su grado medio, de 8.196 a 20.490 euros; y en su grado máximo, de 20.491 a 40.985 euros.

Infracciones muy graves estarían tipificadas en los artículos 13.11 y 13.12 de la LISOS para los servicios de prevención, con multas entre 40.986 a 163.955 euros; en su grado medio, de 163.956 a 409.890 euros; y en su grado máximo, de 409.891 a 819.780 euros

O sanciones complementarias como la retirada de la acreditación como servicio de prevención ajeno por parte de la autoridad laboral.

La **responsabilidad civil** para los servicios de prevención, puede serle exigida, por parte del empresario con el que tenga concertado el servicio, en cuyo caso se denomina contractual, basándose en el artículo 1101 del Código Civil: "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 al tenor de aquéllas"[35], por incumplimiento de lo detallado en el contrato entre ambos. Puede darse que sea el propio trabajador/a accidentado quien interponga la denuncia contra el servicio de prevención, estaríamos hablando de un caso de tipo extracontractual, ya que no existe relación o contrato, directo entre el trabajador/a accidentado y el servicio de prevención, este caso se fundamenta en el artículo 1902 del Código Civil: "El que por acción u omisión causa daño a otro, interviniendo culpa o negligencia, está obligado a reparar el daño causado."

Por último, existe la responsabilidad civil derivada de delito o falta, si de sus actos u omisiones se derivan perjuicios para terceros.

La **responsabilidad penal** recae solo en aquellas personas físicas, no en personas jurídicas, responsables del daño o falta, en el caso de

[35] https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-1889-4763#art1101

personas jurídicas la responsabilidad seria del tipo civil subsidiaria de la persona jurídica, como consecuencia de la responsabilidad penal de quien actúa por cuenta de ella, es decir, de sus empleados.

En el caso de los delitos de resultado (lesiones, homicidio, etc.) será imputado toda aquella persona cuya conducta imprudente haya tenido intervención o causado el daño, es decir, pueden ser imputados otros trabajadores/as, responsables del trabajador/a accidentado, técnicos de prevención, personal sanitario, etc.

En el caso de los delitos de riesgo, en los que no es necesario que ocurra un accidente, puede ser imputado aquellas personas que teniendo la obligación de facilitar los medios necesarios para realizar los trabajos de forma segura no lo hubieran hecho, de forma que se ponga en peligro la vida o integridad física de los trabajadores/as. En este caso, los técnicos de prevención carecen de la obligación de proporcionar los medios preventivos necesarios, po lo que no podrían ser imputados en casos de delitos de resultados, pero sí de daño o falta, si se demuestra su culpa o participación activa en el suceso.

Las infracciones, por faltas graves y muy graves de los servicios de prevención ajenos, de las personas o entidades que desarrollen la actividad de auditoría del sistema de prevención de las empresas y de las entidades acreditadas para desarrollar o certificar la formación en materia de prevención de riesgos laborales, podrán dar lugar, además de multas, a la cancelación de la acreditación otorgada por la autoridad laboral.

La responsabilidad de los técnicos de prevención puede permanecer aun habiendo finalizado su contrato con la empresa, en los casos de imputaciones referidas a su época en las que trabajan para dicha empresa y habían realizado evaluaciones de riesgo, etc. a su nombre. En estos casos, el técnico podría defenderse a través de la antigua empresa. Es por esto que es de gran importancia elaborar evaluaciones de riesgo y/o registros de visita a centros de trabajo, lo más específicas posible.

Se expone la sentencia 00185/2016 de la AUD.PROVINCIAL SECCION N. 2 A CORUÑA[36] en la cual se paralizaron los trabajos de una obra por parte de la Inspección de Trabajo por ausencia de protecciones colectivas. En la sentencia se detalla que a pesar de la existencia de protecciones colectivas se habían retirado las protecciones perimetrales y redes para realizar trabajos de desencofrado poniendo en peligro la seguridad y salud de los trabajadores. El inspector que visito la obra paralizó los trabajos por incumplimiento de las medidas mínimas de seguridad y salud.

El Juzgado de lo Penal condenó al gerente de la empresa encargada de realizar los trabajos de cimentación, muros y forjados (como penalmente responsable), al técnico de prevención del de la contrata, al Coordinador de Seguridad y Salud y a un trabajador que no se especifica su cargo (como cooperantes necesarios) a penas de 5 meses de prisión y a la inhabilitación especial para el ejercicio de su profesión en actividades relacionadas con la prevención de riesgo laborales durante la duración de las penas y a 5 meses de multa. Penas rebajadas a 2 meses (sustituidas por una multa) y sin efecto la inhabilitación profesional.

4.1.7 ADMINISTRACIÓN PUBLICA

La Ley 23/2015, de 21 de julio (BOE del 22 de julio), Ordenadora del Sistema de Inspección de Trabajo y Seguridad Social, y la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, atribuye a la Inspección de Trabajo y Seguridad Social la vigilancia del cumplimiento de la normativa en el orden social a través de los funcionarios del Cuerpo Superior de Inspectores de Trabajo y Seguridad Social y por los funcionarios del Cuerpo de Subinspectores Laborales.

[36] http://www.poderjudicial.es/search/doAction?action=contentpdf&databasematch=AN&reference=7688449&links=%22185/2016%22&optimize=20160601&publicinterface=true

Toda persona que conozca hechos que pueden dar lugar a infracciones, en materia de seguridad y salud, pueden presentar una denuncia ante Inspección de Trabajo. Las formas de realizar una denuncia ante Inspección de Trabajo son:

- Presentación presencial: en los registros de las Inspecciones Provinciales de Trabajo y Seguridad Social, Áreas o Dependencias Provinciales de Empleo y Seguridad Social, y unidades correspondientes de las Comunidades Autónomas, así como de las administraciones locales, siempre que exista el correspondiente convenio.
- Presentación telemática: A través de la Sede Electrónica del Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social, en la siguiente dirección:
  http://www.mitramiss.gob.es/itss/web/Atencion_al_Ciudadano/COMO_DENUNCIAR_ITSS.html
- Presentación por vía postal: Dirigiendo una carta a la oficina correspondiente de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.

El contenido de la denuncia debe ser: los datos de identificación del denunciante y su firma, los hechos presuntamente constitutivos de infracción, fecha y lugar en que se produjo la infracción, identificación de los presuntamente responsables y demás circunstancias relevantes. **Las denuncias presentadas tienen carácter confidencial.**

El modelo normalizado de denuncia puede obtenerse en las Inspecciones provinciales o a través de la página de Internet:
http://www.mitramiss.gob.es/itss/ITSS/ITSS_Descargas/Atencion_ciudadano/Formularios/Escrito_Denuncia_IP-107.pdf.

MINISTERIO
DE TRABAJO, MIGRACIONES
Y SEGURIDAD SOCIAL

SUBSECRETARÍA
ORGANISMO ESTATAL
INSPECCIÓN DE TRABAJO Y
SEGURIDAD SOCIAL

ESCRITO DE DENUNCIA

Datos Generales

ADVERTENCIA

EN CASO DE DISCONFORMIDAD CON SU DESPIDO, DEBERÁ INTERPONER DEMANDA ANTE LA JURISDICCIÓN SOCIAL EN EL IMPRORROGABLE PLAZO DE 20 DÍAS HÁBILES DESDE LA FECHA DEL DESPIDO.

Espacio reservado Registro de Entrada

Dirigido a:

El escrito debe dirigirse a la Inspección Provincial de Trabajo y Seguridad Social correspondiente a la provincia donde radique el centro de trabajo objeto de denuncia.

Datos del Denunciado

Nombre o Razón Social: | N.I.F o C.I.F:

Actividad: | C.C.C.:

Domicilio Social:

Domicilio Centro de Trabajo:

Localidad:

Provincia: | Código Postal:

Nº de Trabajadores: | Horario: a | ¿Continua abierta la Empresa? SI NO

Datos del Denunciante

El Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social, a través de la Dirección General de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social tiene a disposición de todos los ciudadanos, un “Buzón de lucha contra el Fraude Laboral” en el que se podrá informar sobre irregularidades, en la dirección:
http://www.mitramiss.gob.es/itss/web/Atencion_al_Ciudadano/COLABORA_CON_ITSS.html

Una vez recibida la denuncia, el inspector de trabajo puede personarse en el centro de trabajo, comunicando a los representantes de los trabajadores su presencia para que puedan acompañarle en la visita al centro e ir informándoles de las observaciones oportunas. Una vez finalizada la visita al centro de trabajo, informara a los delegados de prevención sobre lo observado en la visita, comunicando a la empresa las irregularidades observadas, dando un requerimiento sobre estas irregularidades detectadas, las medidas que se han de adoptar y el plazo para realizarlas.

En el caso de detectar un riesgo grave o inminente puede llegar a paralizar los trabajos.

La Administración Pública, dando cumplimiento al artículo 40.2 de la Constitución, además de su papel de vigilancia, desarrolla una serie de actuaciones para prevenir los accidentes de trabajo, las enfermedades profesionales y ampliar y fomentar el conocimiento de los riesgos laborales y sus consecuencias entre los trabajadores/as y empresarios. Para ello, elaboran normativa, promocionan la prevención, realizan

programas permanentes de información y formación y realizan una vigilancia y control, incluyendo la potestad sancionadora.

A nivel autonómico, la administración pública, además es la que concede las acreditaciones a las entidades que desarrollan actividades como servicio de prevención ajenos y autorizan a las entidades que pretendan desarrollar las actividades de auditoría del sistema de prevención de las empresas.

5. COORDINACIÓN DE ACTIVIDADES EMPRESARIALES

La coordinación empresarial permite controlar laos riesgos que se generan al realizar actividades profesionales cuando trabajadores de diferentes empresas coinciden en un mismo centro de trabajo

Con esta coordinación, se puede dar a conocer y prevenir los riesgos derivados de la realización de los trabajos, esta confluencia de empresas en un mismo centro, está regulado por la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de Riesgos Laborales, en su artículo 24 de Coordinación de actividades empresariales:

- "Cuando en un mismo centro de trabajo desarrollen actividades trabajadores de dos o más empresas, éstas deberán cooperar en la aplicación de la normativa sobre prevención de riesgos laborales. A tal fin, establecerán los medios de coordinación que sean necesarios en cuanto a la protección y prevención de riesgos laborales y la información sobre los mismos a sus respectivos trabajadores, en los términos previstos en el apartado 1 del artículo 18 de esta Ley.
- El empresario titular del centro de trabajo adoptará las medidas necesarias para que aquellos otros empresarios que desarrollen actividades en su centro de trabajo reciban la información y las instrucciones adecuadas, en relación con los riesgos existentes en el centro de trabajo y con las medidas de protección y prevención correspondientes, así como sobre las medidas de emergencia a aplicar, para su traslado a sus respectivos trabajadores.
- Las empresas que contraten o subcontraten con otras la realización de obras o servicios correspondientes a la propia actividad de aquéllas y que se desarrollen en sus propios centros de trabajo deberán vigilar el cumplimiento por dichos contratistas y subcontratistas de la normativa de prevención de riesgos laborales.
- Las obligaciones consignadas en el último párrafo del apartado 1 del artículo 41 de esta Ley serán también de aplicación, respecto de las operaciones contratadas, en los supuestos en que los trabajadores de la empresa contratista o subcontratista no presten servicios en los centros de trabajo de la empresa principal, siempre que tales trabajadores deban operar con maquinaria, equipos, pro-

ductos, materias primas o útiles proporcionados por la empresa principal.

- Los deberes de cooperación y de información e instrucción recogidos en los apartados 1 y 2 serán de aplicación respecto de los trabajadores autónomos que desarrollen actividades en dichos centros de trabajo".

Cada uno de los puntos de este artículo de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de Riesgos Laborales, se desarrolla en el RD 171/2004 de 30 de enero para aplicar de forma coherente, responsable y ordenada los principios de la acción preventiva, métodos de trabajo seguros, la interacción entre las diferentes empresas presentes y el control de los riesgos existentes en el centro de trabajo que puedan afectar a los trabajadores.

El empresario titular del centro de trabajo, además de cumplir las medidas establecidas en el capítulo II del RD, cuando sus trabajadores desarrollen actividades en el centro de trabajo, deberá adoptar, en relación con los otros empresarios concurrentes de informar sobre los riesgos del propio centro de trabajo y dar las instrucciones de las medidas de prevención adoptadas, tanto a sus trabajadores como a las demás empresas concurrentes. Las empresas concurrentes, trasladaran a sus trabajadores toda la información recibida por parte del empresario titular del centro de trabajo e informarán, al resto de empresas concurrentes, de los riesgos generados en la actividad que ellos desarrollan y que puedan afectar a otras empresas, en especial los agravados por el hecho de la concurrencia y de los accidentes que sufran sus trabajadores en el centro de trabajo.

Toda la información que se intercambie debe ser real, actualizada, suficiente y será por escrito cuando alguna de las empresas genere graves o muy graves.

Según el artículo 13 del RD, se designarán una o más personas encargadas de la coordinación de las actividades preventivas:

- "Cuando en el centro de trabajo se realicen, por una de las empresas concurrentes, actividades o procesos reglamentariamente considerados como peligrosos o con riesgos especiales, que puedan afectar a la seguridad y salud de los trabajadores de las demás empresas presentes.

- Cuando exista una especial dificultad para controlar las interacciones de las diferentes actividades desarrolladas en el centro de trabajo que puedan generar riesgos calificados como graves o muy graves.
- Cuando exista una especial dificultad para evitar que se desarrollen en el centro de trabajo, sucesiva o simultáneamente, actividades incompatibles entre sí desde la perspectiva de la seguridad y la salud de los trabajadores.
- Cuando exista una especial complejidad para la coordinación de las actividades preventivas como consecuencia del número de empresas y trabajadores concurrentes, del tipo de actividades desarrolladas y de las características del centro de trabajo".

Las funciones de la persona/as designadas son[37]:

- Favorecer el cumplimiento de los objetivos previstos en el artículo 3.
- Servir de cauce para el intercambio de las informaciones que, en virtud de lo establecido en este real decreto, deben intercambiarse las empresas concurrentes en el centro de trabajo.
- Cualesquiera otras encomendadas por el empresario titular del centro de trabajo.
- Para el ejercicio adecuado de sus funciones, la persona o las personas encargadas de la coordinación estarán facultadas para:
- Conocer las informaciones que, en virtud de lo establecido en este real decreto, deben intercambiarse las empresas concurrentes en el centro de trabajo, así como cualquier otra documentación de carácter preventivo que sea necesaria para el desempeño de sus funciones.
- Acceder a cualquier zona del centro de trabajo.
- Impartir a las empresas concurrentes las instrucciones que sean necesarias para el cumplimiento de sus funciones.
- Proponer a las empresas concurrentes la adopción de medidas para la prevención de los riesgos existentes en el centro de trabajo que puedan afectar a los trabajadores presentes.

[37] https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-2004-1848

Y deberán estar presentes en todo momento en el centro de trabajo y poseer una formación mínima de nivel intermedio.

La empresa titular del centro de trabajo, puede tener delegados de prevención, estos tienen la capacidad de (art. 15 del RD 171/2004):

- Acompañar a los Inspectores de Trabajo y Seguridad Social en las visitas y verificaciones en el centro de trabajo para comprobar el cumplimiento de la normativa de prevención de riesgos laborales en materia de coordinación de actividades empresariales, ante los que podrán formular las observaciones que estimen oportunas.

- Realizar visitas al centro de trabajo para ejercer una labor de vigilancia y control del estado de las condiciones de trabajo derivadas de la concurrencia de actividades; a tal fin podrán acceder a cualquier zona del centro de trabajo y comunicarse durante la jornada con los delegados de prevención o representantes legales de los trabajadores de las demás empresas concurrentes o, en su defecto, con tales trabajadores, de manera que no se altere el normal desarrollo del proceso productivo.

- Recabar de su empresario la adopción de medidas para la coordinación de actividades preventivas; a tal fin podrán efectuar propuestas al comité de seguridad y salud para su discusión en éste.

- Dirigirse a la o las personas encargadas de la coordinación de actividades preventivas para que proponga la adopción de medidas para la prevención de los riesgos existentes en el centro de trabajo que puedan afectar a los trabajadores de las empresas concurrentes.

En la coordinación de actividades, entran en juego cinco Leyes:

- LEY DEL ESTATUTO DE LOS TRABAJADORES. En su artículo 42 del RD Legislativo del texto refundido de la Ley del Estatuto de los trabajadores, haciendo referencia a la subcontratación en obras y servicios.
- REAL DECRETO LEGISLATIVO 5/2000, Ley de Sanciones e Infracciones en el Orden de lo Social. En los artículos 6 al 13, se tipifican los principales tipos de infracción, en relación a la responsabilidad solidaria interesante la y en el artículo 4 se encuentran la prescripción de las infracciones
- LEY GENERAL TRIBUTARIA. el artículo 43 hace referencia a la responsabilidad subsidiaria en el caso de no estar al corriente con las obligaciones de la Agencia Tributaria
- LEY DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES en el capítulo 3, se hace referencia a los derechos y obligaciones, en los artículos 18 y 19 se hace referencia a la formación e información.
- LEY GENERAL DE LA SEGURIDAD SOCIAL. Existe responsabilidad para la empresa principal cuando una empresa contratada por ella, tiene un saldo negativo con la Seguridad Social, según el artículo 142.

El incumplimiento por parte del empresario principal, de sus obligaciones en materia de coordinación de actividades empresariales, con-

lleva responsabilidades administrativas, así como responsabilidades penales y civiles por los daños y perjuicios que puedan derivarse, tal y como regula el artículo 42.1 de la Ley 31/1995. Este debe de vigilar el cumplimiento de las obligaciones preventivas de todas las empresas concurrentes en su centro de trabajo. Las infracciones administrativas se tipifican como:

Infracción grave: 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, estando tipificado en el artículo 12 del 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 (LISOS)

Las cuantías de este tipo de infracciones van: en su grado mínimo, de **2.046 a 8.195 euros**; en su grado medio, de **8.196 a 20.490 euros**; y en su grado máximo, de **20.491 a 40.985 euros**.

Y como **infracción muy grave:** están tipificadas en el artículo 13 del Real decreto Legislativo 5/2000, 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.

Las cuantías de este tipo de infracciones van: en su grado mínimo, de **40.986 a 163.955 euros**; en su grado medio, de **163.956 a 409.890 euros**; y en su grado máximo, de **409.891 a 819.780 euros**.

Las actividades incluidas en el Anexo I del RD 39/1997 se tipifican como muy graves si no se coordinan.

Existe la **solidaridad de la responsabilidad**, para los casos en los que se contrata o subcontrata la propia actividad, el artículo 42.3 del RDL 5/2000, detalla, por parte de la empresa principal, el cumplimiento de las obligaciones en materia preventiva por parte de las empresas contratadas o subcontratadas cuando[38]:

[38] https://www.boe.es/buscar/pdf/2000/BOE-A-2000-15060-consolidado.pdf

- Exista una contrata o subcontrata de obras o servicios que se corresponda con los de su propia actividad.
- La infracción se produzca durante el período de contrata o subcontrata y en su centro de trabajo.
- Este mismo artículo considera que los pactos que se establezcan entre empresas con objeto de eludir estas responsabilidades serán nulos. La LISOS considerará como infracción muy grave cuando se suscriban este tipo de pactos.

6. NEGOCIACIÓN COLECTIVA

La negociación colectiva es el instrumento más eficaz que tienen los trabajadores para la mejora de las condiciones de trabajo y la eliminación de discriminaciones e incorporación de en materia de prevención de riesgos laborales que hagan que el cumplimiento de la normativa de prevención de riesgos sea eficaz y real.

En los convenios colectivos actuales, se exponen medidas muy genéricas y poco eficaces en materia de seguridad y salud, para mejoras las condiciones de seguridad y salud y reducir la siniestralidad laboral en España, se deben desarrollar medidas realistas y ajustadas a la actualidad que incidan sobre todos los aspectos relacionados con la seguridad y salud en el trabajo.

En el estatuto de los trabajadores, en su artículo 82.2 "mediante los convenios colectivos, y en su ámbito correspondiente, los trabajadores y empresarios regulan las condiciones de trabajo y de productividad. Igualmente podrán regular la paz laboral a través de las obligaciones que se pacten"[39].

En la LPRL también se menciona la importancia de las negociaciones colectivas en la regulación de las condiciones de seguridad y salud. (arts. 1, 2, 34 y 35), en el artículo 35.4 se posibilita mediante los convenios colectivos a establecer sistemas de designación de los Delegados de Prevención distintos del previsto legalmente, aunque siempre con la garantía de que la elección de tales delegados corresponderá a los representantes de personal o a los propios trabajadores y las competencias que a estos les afectan.

Sería conveniente incorporar en la negociación colectiva medidas, como por ejemplo, para la protección de la salud de las trabajadoras durante el embarazo y durante el periodo de lactancia natural, las nuevas sustancias carcinógenas introducidas en la normativa, planes de vigilancia en la salud más allá de la duración laboral ya que los periodos de latencia pueden llegar a ser de 10 años o más, la concreción en las evaluaciones de riesgos de cada puesto de trabajo teniendo en cuenta las características de cada sector, dejando de ser demasiado genéricas, en las que se tenga en cuenta la participación de los representantes de los trabajadores y que se revisen con periodicidad.

[39] https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2015-11430&tn=1&p=20190312#a82

7. NORMATIVA BÁSICA

- Real Decreto 1879/1996, de 2 de agosto, por el que se regula la composición de la Comisión Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo.
- Real Decreto 39/1997, de 17 de enero, por el que se aprueba el Reglamento de los Servicios de Prevención.
- Real Decreto 485/1997, de 14 de abril, sobre disposiciones mínimas de señalización de seguridad y salud en el trabajo.
- Real Decreto 486/1997, de 14 de abril, por el que se establecen las disposiciones mínimas de seguridad y salud en los puestos de trabajo.
- Real Decreto 487/1997, de 14 de abril, sobre disposiciones mínimas de seguridad y salud relativas a la manipulación manual de cargas que comporten riesgos, en particular dorsolumbares, para los trabajadores.
- Real Decreto 488/1997, de 14 de abril, sobre disposiciones mínimas de seguridad y salud relativas al trabajo con equipos que incluyen pantallas de visualización.
- Real Decreto 664/1997, de 12 de mayo, sobre la protección de los trabajadores contra los riesgos relacionados con la exposición a agentes biológicos durante el trabajo.
- Real Decreto 665/1997, de 12 de mayo, sobre la protección de los trabajadores contra los riesgos relacionados con la exposición a agentes cancerígenos durante el trabajo.
- Real Decreto 773/1997, de 30 de mayo, sobre disposiciones mínimas de seguridad y salud relativas a la utilización por los trabajadores de equipos de protección individual.
- Real Decreto 1215/1997, de 18 de julio, por el que se establecen las disposiciones mínimas de seguridad y salud para la utilización por los trabajadores de los equipos de trabajo.
- Real Decreto 1216/1997, de 18 de julio, por el que se establecen las

disposiciones mínimas de seguridad y salud en el trabajo a bordo de los buques de pesca.

- Real Decreto 1389/1997, de 5 de septiembre, por el que se aprueban las disposiciones mínimas destinadas a proteger la seguridad y la salud de los trabajadores en las actividades mineras.
- Real Decreto 1627/1997, de 24 de octubre, por el que se establecen disposiciones mínimas de seguridad y de salud en las obras de construcción.
- Real Decreto 216/1999, de 5 de febrero, sobre disposiciones mínimas de seguridad y salud en el trabajo en el ámbito de las empresas de trabajo temporal.
- Real Decreto 374/2001, de 6 de abril, sobre la protección de la salud y seguridad de los trabajadores contra los riesgos relacionados con los agentes químicos durante el trabajo.
- Real Decreto 614/2001, de 8 de junio, sobre disposiciones mínimas para la protección de la salud y seguridad de los trabajadores frente al riesgo eléctrico.
- Real Decreto 681/2003, de 12 de junio, sobre la protección de la salud y la seguridad de los trabajadores expuestos a los riesgos derivados de atmósferas explosivas en el lugar de trabajo.
- Real Decreto 1311/2005, de 4 de noviembre, sobre la protección de la salud y la seguridad de los trabajadores frente a los riesgos derivados o que puedan derivarse de la exposición a vibraciones mecánicas.
- Real Decreto 286/2006, de 10 de marzo, sobre la protección de la salud y la seguridad de los trabajadores contra los riesgos relacionados con la exposición al ruido.
- Real Decreto 396/2006, de 31 de marzo, por el que se establecen las disposiciones mínimas de seguridad y salud aplicables a los trabajos con riesgo de exposición al amianto.
- Real Decreto 1109/2007, de 24 de agosto, por el que se desarrolla la Ley 32/2006, de 18 de octubre, reguladora de la subcontratación en el Sector de la Construcción.

- Real Decreto 337/2010, de 19 de marzo, por el que se modifican el Real Decreto 39/1997, de 17 de enero, por el que se aprueba el Reglamento de los Servicios de Prevención; el Real Decreto 1109/2007, de 24 de agosto, por el que se desarrolla la Ley 32/2006, de 18 de octubre, reguladora de la subcontratación en el sector de la construcción y el Real Decreto 1627/1997, de 24 de octubre, por el que se establecen disposiciones mínimas de seguridad y salud en obras de construcción.
- Real Decreto 486/2010, de 23 de abril, sobre la protección de la salud y la seguridad de los trabajadores contra los riesgos relacionados con la exposición a radiaciones ópticas artificiales.
- Real Decreto 843/2011, de 17 de junio, por el que se establecen los criterios básicos sobre la organización de recursos para desarrollar la actividad sanitaria de los servicios de prevención.
- Real Decreto 299/2016, de 22 de julio, sobre la protección de la salud y la seguridad de los trabajadores contra los riesgos relacionados con la exposición a campos electromagnéticos.

7.1. OTRA NORMATIVA BÁSICA DE APLICACIÓN EN PRL. LEGISLACIÓN NACIONAL

- Ley 32/2006, de 18 de octubre, reguladora de la subcontratación en el Sector de la Construcción.
- Ley 23/2015, de 21 de julio, Ordenadora del Sistema de Inspección de Trabajo y Seguridad Social.
- 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.
- Real Decreto 1993/1995, de 7 de diciembre, por el que se aprueba el Reglamento sobre colaboración de las Mutuas de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales de la Seguridad Social.
- Real Decreto 413/1997, de 21 de marzo, sobre protección operacional de los trabajadores externos con riesgo de exposición a radiaciones ionizantes por intervención en zona controlada.

- Real Decreto 1932/1998, de 11 de septiembre, de adaptación de los capítulos III y V de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, al ámbito de los centros y establecimientos militares.
- Real Decreto 258/1999, de 12 de febrero, por el que se establecen condiciones mínimas sobre la protección de la salud y la asistencia médica de los trabajadores del mar.
- Real Decreto 138/2000, de 4 de febrero, por el que se aprueba el Reglamento de Organización y Funcionamiento de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.
- Real Decreto 783/2001, de 6 de julio, por el que se aprueba el Reglamento sobre protección sanitaria contra radiaciones ionizantes.
- Real Decreto 707/2002, de 19 de julio, por el que se aprueba el Reglamento sobre el procedimiento administrativo especial de actuación de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social y para la imposición de medidas correctoras de incumplimientos en materia de prevención de riesgos laborales en el ámbito de la Administración General del Estado.
- Real Decreto 865/2003, de 4 de julio, por el que se establecen los criterios higienico-sanitarios para la prevención y control de la legionelosis.
- Real Decreto 171/2004, de 30 de enero, por el que es desarrolla el artículo 24 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, en materia de coordinación de actividades empresariales.
- Real Decreto 2267/2004, de 3 de diciembre, por el que se aprueba el Reglamento de seguridad contra incendios en los establecimientos industriales.
- Real Decreto 179/2005, de 18 de febrero, sobre prevención de riesgos laborales en la Guardia Civil.
- Real Decreto 688/2005, de 10 de junio, por el que es regula el régimen de funcionamiento de los mutuas de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales de la Seguridad Social como servicio de prevención ajeno.

- Real Decreto 689/2005, de 10 de junio, por el que se modifica el Reglamento de organización y funcionamiento de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, aprobado por el Real Decreto 138/2000, de 4 de febrero.
- Real Decreto 2/2006, de 16 de Enero, por el que se establecen normas sobre prevención de riesgos laborales en la actividad de los funcionarios del Cuerpo Nacional de Policía.
- Real Decreto 1299/2006, de 10 de noviembre, por el que se aprueba el cuadro de enfermedades profesionales en el sistema de la Seguridad Social y se establecen criterios para su notificación y registro.
- Real Decreto 1696/2007, de 14 de diciembre, por el que es regulan los reconocimientos médicos de embarque marítimo.
- Real Decreto 1755/2007, de 28 de diciembre, de prevención de riesgos laborales del personal militar de los Fuerzas Armadas y de la organización de los servicios de prevención del Ministerio de Defensa.
- Real Decreto 298/2009, de 6 de marzo, por el que es modifica el Real Decreto 39/1997, de 17 de Enero, por el que se aprueba el Reglamento de los Servicios de Prevención, en relación con la aplicación de medidas para promover la mejora de la seguridad y de la salud en el trabajo de la trabajadora embarazada, que haya dado a luz o en período de lactancia.
- Real Decreto 67/2010, de 29 de enero, de adaptación de la legislación de Prevención de Riesgos Laborales a la Administración General del Estado.
- Real Decreto 1084/2014, de 19 de diciembre, por el que se modifica el Real Decreto 67/2010, de 29 de enero, de adaptación de la legislación de Prevención de Riesgos Laborales a la Administración General del Estado.
- Real Decreto 231/2017, de 10 de marzo, por el que se regula el establecimiento de un sistema de reducción de las cotizaciones por contingencias profesionales a las empresas que hayan disminuido de manera considerable la siniestralidad laboral.
- Real Decreto 192/2018, de 6 de abril, por el que se aprueban los estatutos del Organismo Autónomo Organismo Estatal Inspección de Trabajo y Seguridad Social.

- Real Decreto 860/2018, de 13 de julio, por el que se regulan las actividades preventivas de la acción protectora de la Seguridad Social a realizar por las mutuas colaboradoras con la Seguridad Social.
- Orden TAS/2926/2002, de 19 de noviembre, por la que se establecen nuevos modelos para la notificación de los accidentes de trabajo y se posibilita su transmisión por procedimiento electrónico.
- Orden INT/724/2006, de 10 de marzo, por la que es regulan los órganos de prevención de riesgos laborales en la Guardia Civil.
- Orden TAS/3623/2006, de 28 de noviembre, por la que es regulan los actividades preventivas en el ámbito de la Seguridad Social y la financiación de la Fundación para la Prevención de Riesgos Laborales.
- Orden TAS/1/2007, de 2 de enero, por la que se establece el modelo de parte de enfermedad profesional, se dictan normas para su elaboración y transmisión y se crea el correspondiente fichero de datos personales.
- Orden DEF/3573/2008, de 3 de diciembre, por la que se establece la estructura de los servicios de prevención de riesgos laborales en el Ministerio de Defensa.
- Orden TIN/1071/2010, de 27 de abril, sobre los requisitos y datos que deben reunir las comunicaciones de apertura o de reanudación de actividades en los centros de trabajo.
- Orden PRE/1744/2010, de 30 de junio, por la que se regula el procedimiento de reconocimiento, control y seguimiento de las situaciones de incapacidad temporal, riesgo durante el embarazo y riesgo durante la lactancia natural en el Régimen Especial de la Seguridad Social de los Funcionarios Civiles del Estado.
- Orden TIN/2504/2010, de 20 de septiembre, por la que se desarrolla el Real Decreto 39/1997, de 17 de enero, por el que se aprueba el Reglamento de los Servicios de Prevención, en lo referido a la acreditación de entidades especializadas como servicios de prevención, memoria de actividades preventivas y autorización para realizar la actividad de auditoría del sistema de prevención de las empresas.
- Orden ESS/1451/2013, de 29 de julio, por la que se establecen disposiciones para la prevención de lesiones causadas por instrumentos cortantes y punzantes en el sector sanitario y hospitalario.

- Orden ESS/256/2018, de 12 de marzo, por la que se desarrolla el Real Decreto 231/2017, de 10 de marzo, por el que se regula el establecimiento de un sistema de reducción de las cotizaciones por contingencias profesionales a las empresas que hayan disminuido de manera considerable la siniestralidad laboral.

- Resolución de 26 de noviembre de 2002, de la Subsecretaría, por la que se regula la utilización del Sistema de Declaración Electrónica de Accidentes de Trabajo (Delt@) que posibilita la transmisión por procedimiento electrónico de los nuevos modelos para la notificación de accidentes de trabajo, aprobados por la Orden TAS/2926/2002, de 19 de noviembre.

- Resolución de 17 de febrero de 2004, de la Secretaría de Estado para la Administración Pública, por la que se aprueba y dispone la publicación del modelo de Sistema de Gestión de Prevención de Riesgos Laborales para la Administración General del Estado.

- Resolución de 5 de noviembre de 2010, de la Dirección General de Ordenación de la Seguridad Social, por la que se dictan instrucciones a las mutuas de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales de la Seguridad Social en relación con la aplicación del artículo 32 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, en la redacción dada por la disposición final sexta de la Ley 32/2010, de 5 agosto.

- Resolución de 28 de julio de 2011, de la Secretaría de Estado para la Función Pública, por la que se aprueba y publica el Acuerdo de 27 de julio de 2011 de la Mesa General de Negociación de la Administración General del Estado sobre el Protocolo de actuación frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo en el ámbito de la Administración General del Estado y de los Organismos Públicos vinculados a ella.

- Ley 21/1992, de 16 de julio, de Industria.

- Real Decreto 2200/1995, de 28 de diciembre, por el que se aprueba el Reglamento de la Infraestructura para la Calidad y la Seguridad Industrial.

- Real Decreto 251/1997, de 21 de febrero, por el que se aprueba el Reglamento del Consejo de Coordinación de la Seguridad Industrial.

- Real Decreto 1566/1999, de 8 de octubre, sobre los consejeros de seguridad para el transporte de mercancías peligrosas por carretera, por ferrocarril o por vía navegable.
- Real Decreto 1836/1999, de 3 de diciembre, por el que se aprueba el Reglamento sobre instalaciones nucleares y radiactivas.
- Real Decreto 1066/2001, de 28 de septiembre, por el que se aprueba el Reglamento que establece condiciones de protección del dominio público radioeléctrico, restricciones a los emisiones radioeléctricas y medidas de protección sanitaria frente a emisiones.
- Real Decreto 1801/2003, de 26 de diciembre, sobre seguridad general de los productos.
- Real Decreto 393/2007, de 23 de marzo, por el que se aprueba la Norma Básica de Autoprotección de los centros, establecimientos y dependencias dedicados a actividades que puedan dar origen a situaciones de emergencia.
- Real Decreto 1644/2008, de 10 de octubre, por el que se establecen los normas para la comercialización y puesta en servicio de las máquinas.
- Real Decreto 1308/2011, de 26 de septiembre, sobre protección física de las instalaciones y los materiales nucleares, y de los fuentes radiactivas.
- Orden APU/3554/2005, de 7 de noviembre, por la que es regula el procedimiento para el reconocimiento de los derechos derivados de enfermedad profesional y de accidente en acto de servicio en el ámbito del mutualismo administrativo gestionado por MUFACE.

DIRECCIONES DE INTERES

SECRETARÍA DE SALUD LABORAL Y DESARROLLO TERRITORIAL UGT-MADRID
Avda. de América, 25. 28002 Madrid.
Tel. 91 589 09 88 / Fax. 91 589 71 45
e-mail: **saludlaboralydt@madrid.ugt.org**
http:// madrid.ugt.org/salud-laboral
https://facebook.com/saludlaboralugtmadrid

GABINETE DE ASISTENCIA TÉCNICA SOBRE RIESGOS PSICOSOCIALES (GATPSICO)
Avda. de América, 25. 28002 Madrid.
Tel. 91 589 09 88 / Fax. 91 589 71 45
e-mail: **saludlaboralydt@madrid.ugt.org**

GABINETE DE ASISTENCIA TÉCNICA EN RIESGOS LABORALES (GATLAB)
Avda. de América, 25. 28002 Madrid.
Tel. 91 589 09 09 / Fax. 91 589 71 45
e-mail: **prevencion@madrid.ugt.org**

SERVICIO DE PREVENCIÓN, INFORMACIÓN Y ORIENTACIÓN SOBRE LAS DROGODEPENDENCIAS EN EL ÁMBITO LABORAL
Avda de América, 25. 28002 Madrid.
Tel. 91 589 09 09 / Fax. 91 589 71 45
e-mail: **sindrogas@madrid.ugt.org**

FEDERACIONES REGIONALES DE UGT-MADRID

FeSMC (SERVICIOS, MOVILIDAD Y CONSUMO)
Tel: 91 589 73 94
e-mail: **saludlaboral.madrid@fesmcugt.org**

FeSP (EMPLEADOS/AS DE SERVICIOS PÚBLICOS)
Telf.: 91 589 70 43
e-mail: **fesp.saludlaboral@madrid.ugt.org.**

FICA (INDUSTRIA, CONSTRUCCIÓN Y AGRO)
Telf.: 91 589 73 50
e-mail: **psindicalmadrid@fica.ugt.org.**

UNIONES COMARCALES DE UGT-MADRID	
NORTE Avda. Valdelaparra, 108 28100 Alcobendas Tel. 91 662 08 75 e-mail: **uczonanorte@madrid.ugt.org**	**SUR** Avda. Los Ángeles, 20 28903 Getafe Tel. 91 891 01 65 e-mail: **sursImamujer@madrid.ugt.org**
ESTE C/ Simón García de Pedro,2 28805 Alcalá de Henares Tel. 91 888 09 92 e-mail: **uceste@madrid.ugt.org**	**OESTE** C/ Clara Campoamor, 2 28400 Collado Villalba Tel. 91 850 13 01 e-mail: **ucoeste@madrid.ugt.org**
SURESTE C/ Silos, 27 28500 Arganda del Rey Tel. 91 876 89 65 e-mail: **ucsureste@madrid.ugt.org**	**SUROESTE** C/ Huesca, 2 28941 Fuenlabrada Tel. 91 690 40 68 e-mail: **suroeste@madrid.ugt.org**

OTROS ORGANISMOS OFICIALES	
INSTITUTO REGIONAL DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO (IRSST) C/ Ventura Rodríguez, 7 28008 Madrid Tel. 900 71 31 23	**INSPECCIÓN PROVINCIAL DE TRABAJO** Plaza de José Moreno Villa, 1 28008 Madrid. Tel. 91 363 56 00
INSTITUTO NACIONAL DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO C/ Torrelaguna, 73 28027 Madrid Telf.: 91 363 41 00 https://www.insst.es/	**AGENCIA EUROPEA DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO** C/ Gran Vía, 33 48009 Bilbao Telf.: 94 479 43 60