FOLLETO INFORMATIVO DE PRL

# DERECHOS DE LAS PERSONAS TRABAJADORAS EN PRL

+PREVENCIÓN=
+SALUD+SEGURIDAD

Con la financiación de la Comunidad de Madrid

Comunidad de Madrid

UGT Madrid

FOLLETO INFORMATIVO DE PRL

# DERECHOS DE LAS PERSONAS TRABAJADORAS EN PRL

+PREVENCIÓN=
+SALUD+SEGURIDAD

Con la financiación de la Comunidad de Madrid

Comunidad de Madrid

UGT Madrid

*"El Instituto Regional de Seguridad y Salud en el Trabajo colabora en la elaboración de este material en el marco del VII Plan Director de Prevención de Riesgos Laborales de la Comunidad de Madrid 2025-2028 y no se hace responsable de los contenidos del mismo ni de las valoraciones e interpretaciones de sus autores. El material elaborado recoge exclusivamente la opinión de su autor como manifestación de su derecho de libertad de expresión".*

**Realiza:** Secretaría de Salud Laboral y Medio Ambiente. UGT-Madrid.

**Edita:** UGT-Madrid.

**Financia:** Instituto Regional de Seguridad y Salud en el Trabajo de la Comunidad de Madrid.

**Diseño e impresión:** Fragma Reprografía, S.L.

**Depósito legal: M-6236-2026**

# ÍNDICE

**PRESENTACIÓN** 7

**1. INTRODUCCIÓN. MARCO NORMATIVO** 11

**2. DERECHOS EN PRL PARA LAS PERSONAS TRABAJADORAS** 15
- 2.1. DERECHO A UNA PROTECCIÓN EFICAZ 16
- 2.2. DERECHO A LA EVALUACIÓN DE RIESGOS LABORALES Y LA PLANIFICACIÓN DE LA ACTIVIDAD PREVENTIVA 17
  - 2.2.1. MODALIDADES PREVENTIVAS 19
- 2.3. DERECHO A LA INFORMACIÓN 21
- 2.4. DERECHO A LA FORMACIÓN 21
- 2.5. DERECHO A LA CONSULTA Y PARTICIPACIÓN 24
- 2.6. DERECHO A LA VIGILANCIA DE LA SALUD 25
- 2.7. DERECHO A LA ADOPCIÓN DE MEDIDAS DE EMERGENCIA 29
- 2.8. DERECHO A LA COORDINACIÓN DE ACTIVIDADES EMPRESARIALES 29
- 2.9. DERECHO A INTERRUMPIR LA ACTIVIDAD 30
- 2.10. DERECHO A NO SUFRIR REPRESALIAS 32
- 2.11. DERECHO A LA PROTECCIÓN DE COLECTIVOS ESPECIALMENTE SENSIBLES 34
- 2.12. GRATUIDAD DE LAS MEDIDAS PREVENTIVAS 35

**3. OBLIGACIONES DE LAS PERSONAS TRABAJADORAS EN PRL** 37

**4. EL PAPEL DE LA REPRESENTACIÓN LEGAL DE LAS PERSONAS TRABAJADORAS** 41

**5. RESPONSABILIDAD EMPRESARIAL** 45
- 5.1. ACTUACIONES DE LA INSPECCIÓN DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL 46
- 5.2. RESPONSABILIDAD ADMINISTRATIVA 47
  - INFRACCIONES LEVES 47
  - INFRACCIONES GRAVES 47
  - INFRACCIONES MUY GRAVES 47
  - GRADUACIÓN DE LAS SANCIONES 47
- 5.3. RESPONSABILIDAD CIVIL 48
- 5.4. RESPONSABILIDAD PENAL 49
- 5.5. RESPONSABILIDAD DE SEGURIDAD SOCIAL 49
- 5.6. MEDIDAS ACCESORIAS 50

Comunidad de Madrid

UGT Madrid

**6. PROPUESTAS DE MEJORA SOBRE LOS DERECHOS DE LAS PERSONAS TRABAJADORAS EN PRL** 51

**REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS** 55

**PUBLICACIONES DE LA SECRETARÍA DE SALUD LABORAL Y MEDIO AMBIENTE DURANTE 2025** 57

**DIRECCIONES DE INTERÉS** 58





# PRESENTACIÓN

**El Plan Director de Prevención de Riesgos Laborales es un acuerdo que nace del diálogo social** y está consensuado entre el Gobierno y los interlocutores sociales más representativos de la Comunidad de Madrid **(CEIM, CCOO y UGT Madrid).** En él se refleja el compromiso para la mejora de las condiciones de seguridad y salud de todas las personas trabajadoras, convirtiéndose **en una herramienta valiosa en la lucha contra la siniestralidad laboral en nuestra región.**

En el mes de febrero de 2025 firmamos el VII PLAN DIRECTOR DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES DE LA COMUNIDAD DE MADRID 2025-2028, cuyo principal objetivo es reducir la siniestralidad laboral en la Comunidad de Madrid, ya que, aunque continuamos siendo una de las Comunidades Autónomas con menor índice de incidencia de España, hay que seguir trabajando para lograr que algún día podamos decir "cero accidentes". Han pasado ya más de 20 años desde que se aprobara el I Plan Director (año 2002), y comprobamos como a lo largo de estos años ha sido un instrumento efectivo para la reducción de los accidentes de trabajo en nuestra Comunidad.

A pesar de esta reducción los accidentes laborales y las enfermedades del trabajo siguen produciéndose, y suponen un grave problema por su magnitud humana, social y económica. Quiero destacar, por encima de todo, el coste humano que representa la pérdida de salud e incluso el fallecimiento de personas trabajadoras por el simple hecho de ejercer o ir a su puesto de trabajo.

Para UGT-Madrid la lucha contra la siniestralidad laboral es un objetivo de primer orden y ha de serlo también para Administraciones, organizaciones empresariales y las propias empresas.

Según los datos provisionales de accidentalidad proporcionados por el Instituto Regional de Seguridad y Salud en el Trabajo correspondientes al periodo enero-diciembre 2025, en la Comunidad de Madrid se produjeron un total de 87.617 accidentes de trabajo y fallecieron 86 personas trabajadoras. La mayor parte de estos accidentes están provocados por causas prevenibles, y urge actuar sobre ellas.

Respecto de las enfermedades en el trabajo, según datos proporcionados por el Observatorio de Enfermedades Profesionales (CEPROSS) del Ministerio de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones, en 2025 se comunicaron un total de 1164 enfermedades profesionales en la Comunidad de Madrid. De este total, 658 se han producido con

baja y 506 fueron sin baja. 554 partes se notificaron por trabajadores varones y 610 partes por mujeres trabajadoras. Por grupos, el grupo 2 "Enfermedades profesionales causadas por agentes físicos", sigue siendo en el que mayor número de partes médicos con baja y sin baja se comunican, un total de 782 patologías. Destacar el reducido número de enfermedades que se comunican en el grupo 6 "Enfermedades profesionales causadas por agentes carcinógenos", siendo 7 patologías en total en 2025.

Desde UGT-Madrid creemos que existe una infranotificación y un infrareconocimiento de las enfermedades profesionales, ya que muchas de las patologías que se derivan al sistema público de salud se hacen como enfermedades comunes. Esto ocasiona un grave perjuicio para las personas trabajadoras; la primera de ellas, la reducción de la prestación económica con motivo de la baja médica; para la sociedad y para las empresas, porque lo que no se declara no existe, y por lo tanto, no se reconoce ni se previene. Las enfermedades profesionales y su reconocimiento, es una de las asignaturas pendientes de la prevención de riesgos laborales en la Comunidad de Madrid ante la falta de datos reales.

Los cánceres de origen profesional, las patologías derivadas de los riesgos psicosociales y muchos de los trastornos musculoesqueléticos siguen sin declararse como enfermedades relacionadas con el trabajo, aun teniendo signos evidentes de ello por las causas que la generan.

En UGT-Madrid consideramos que las principales causas de siniestralidad en nuestra región son:

En UGT-Madrid consideramos que las principales causas de siniestralidad en nuestra región son:

- ✓ Las nuevas formas de organizar el trabajo, el miedo a perder el empleo, el desempleo, **la parcialidad**, en definitiva, la precariedad como factor de riesgo laboral.
- ✓ **La escasa gestión de la prevención de riesgos laborales en algunas empresas.**
- ✓ **Los nuevos riesgos emergentes** derivados de la evolución demográfica, de la transición digital y las nuevas formas de organización del trabajo, así como de la transición ecológica.
- ✓ **La necesidad de incorporar** la diversidad y la perspectiva de **género.**
- ✓ **Falta de formación e información** de las personas trabajadoras y sus representantes.
- ✓ **Falta de cultura preventiva** en la ciudadanía.





Por estos motivos las **actuaciones que estamos realizando** y que vamos a demandar en los próximos años están principalmente dirigidas:

- ✓ **Informar, divulgar y sensibilizar** a toda la ciudadanía.
- ✓ Reforzar actuaciones preventivas y de asesoramiento entre las personas trabajadoras y los representantes sindicales.
- ✓ **Formación** a personas trabajadoras.

Las organizaciones sindicales somos pieza clave en la mejora de las condiciones de seguridad y salud en los centros de trabajo y en la difusión de la cultura preventiva. Está demostrado que **donde hay representación sindical hay mayor implantación de medidas de prevención de riesgos laborales.**

Este VII Plan Director ha recogido los principales riesgos que tenemos en el actual escenario: los riesgos asociados a la transición ecológica, digital y demográfica, las enfermedades profesionales, los riesgos psicosociales y ergonómicos, los colectivos vulnerables, la perspectiva de género, la formación, o mejora del sistema preventivo, entre otros.

Esperemos que todas las actuaciones que hemos planificado en este convenio 2025-2026, mejoren la situación de la siniestralidad laboral y la salud de las personas trabajadoras madrileñas y sean una herramienta útil para delegados y delegadas sindicales y personas trabajadoras de cara a que tengan un mayor conocimiento de sus derechos y de mejora en el día a día en beneficio de salud laboral de todas las personas trabajadoras.

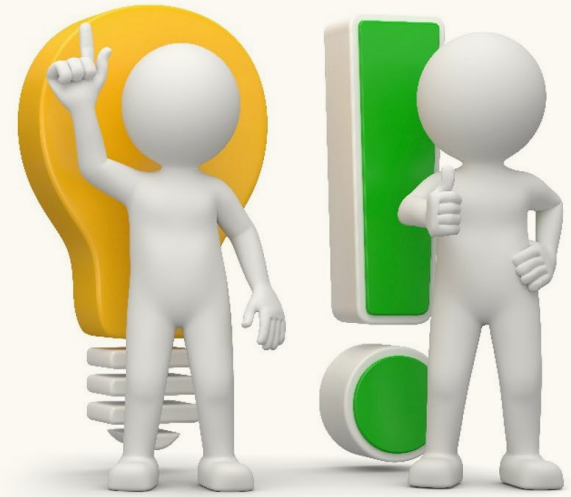
Desde UGT-Madrid estamos convencidos que, con la firma de este nuevo acuerdo y los convenios que lo desarrollan, podremos continuar avanzando en una mayor implantación de la prevención de riesgos laborales en las empresas, así como defender la salud y la seguridad de las personas trabajadoras madrileñas, mejorando las condiciones de trabajo de todas ellas.

Desde la Secretaria de Salud Laboral de UGT-Madrid quiero agradecer a todos los equipos del que se componen las diferentes organizaciones, así como de la propia Administración que han negociado éste VII Plan Director, destacando la dedicación y el buen trabajo realizado y empleado para su desarrollo, especialmente al Instituto Regional de Seguridad y Salud en el Trabajo (IRSST), donde desde el primer momento, han apoyado nuestras propuestas en relación con las acciones a ejecutar respecto de la Prevención de Riesgos Laborales en nuestra comunidad.

**Fdo.: Pedro Fuentes Tejero**
**Secretario de Salud Laboral y Medio Ambiente UGT Madrid**

INTRODUCCIÓN

# MARCO NORMATIVO



1

La prevención de riesgos laborales constituye un elemento esencial en la protección de la seguridad y la salud de las personas trabajadoras, configurándose como un principio básico del ordenamiento jurídico laboral español. El derecho a desempeñar una actividad profesional en condiciones seguras y saludables está directamente relacionado con la dignidad de la persona, la integridad física y la protección de la salud, y encuentra su fundamento en el artículo 40.2 de la Constitución Española, que encomienda a los poderes públicos el deber de velar por la *"seguridad e higiene en el trabajo"*.

Este derecho se desarrolla de manera específica a través de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales (LPRL), que constituye la norma básica en esta materia. Así, la LPRL dedica el capítulo III a desarrollar los derechos y obligaciones de las personas trabajadoras, pero son muchas las personas empresarias y las personas trabajadoras que lo desconocen pese a que la LPRL cuenta ya con 30 años desde su aprobación y entrada en vigor.

Esta ley se aplica a todas las relaciones laborales reguladas por el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (ET), con las particularidades previstas para determinados sectores y actividades. En su artículo 4. Derechos laborales, apartado 2.d) se recoge también el derecho laboral de las personas trabajadoras *"A su integridad física y a una adecuada política de prevención de riesgos laborales"*.

El artículo 14 de la LPRL reconoce expresamente el "derecho de las personas trabajadoras a una protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo", estableciendo al mismo tiempo el deber correlativo de la persona empresaria de garantizar dicha protección.

La LPRL establece un modelo preventivo basado en la integración de la prevención en la empresa y en la adopción de medidas que eviten o reduzcan los riesgos derivados del trabajo, conforme a los principios recogidos en su artículo 15, que también veremos en este folleto. En este marco, las personas trabajadoras no son meras destinatarias de la protección, sino sujetos activos del sistema preventivo, con una serie de derechos específicos que garantizan su participación y protección efectiva.

Entre estos derechos destacaremos el derecho a una evaluación de riesgos laborales y una planificación de la actividad preventiva a los que estamos expuestos por el desempeño de nuestro puesto de trabajo, tal y como establece el artículo 16 de la LPRL. Estas herramientas preventivas, integradas en el Plan de Prevención de Riesgos Laborales de las empresas, son los pilares fundamentales para una correcta gestión e integración de la actividad preventiva. Para ello, las empresas deberán contar con alguna de las modalidades preventivas, recogidas en el Real Decreto 39/1997, de 17 de enero, por el que se aprueba el Reglamento de los Servicios de Prevención (RSP), cuya elección variará en función del tamaño de la empresa y los riesgos a los que estén expuestas las personas trabajadoras.





De los datos recogidos en la evaluación y planificación de riesgos, se desprenden otra serie de derechos, como es el derecho a la información (artículo 18 LPRL), que obliga a la persona empresaria a informar a las personas trabajadoras sobre los riesgos para la seguridad y la salud existentes en su puesto de trabajo y sobre aquellos que afectan a la empresa en su conjunto, así como sobre las medidas de protección y prevención aplicables. Igual de relevante es el derecho a la formación en materia preventiva (artículo 19 LPRL), que debe ser teórica y práctica, suficiente y adecuada, y adaptada a la evolución de los riesgos y a la aparición de nuevos equipos o tecnologías.

Asimismo, el artículo 22 de la LPRL reconoce el derecho a la vigilancia periódica de la salud de las personas trabajadoras, que debe realizarse en función de los riesgos inherentes al trabajo y con respeto a la intimidad, la dignidad y la confidencialidad de la información médica de la persona trabajadora. Por otro lado, los artículos 33 y 34 regulan los derechos de consulta, participación y representación a través de los Delegados y Delegadas de Prevención y los Comités de Seguridad y Salud (CSS), reforzando el papel del diálogo social en la gestión preventiva.

El artículo 21 reconoce el derecho de las personas trabajadoras a interrumpir su actividad y abandonar el lugar de trabajo cuando consideren que existe un riesgo grave e inminente para su vida o su salud, sin que puedan sufrir perjuicio alguno por la adopción de esta medida. El artículo 25 vela por aquellas personas especialmente sensibles.

El conjunto de estos derechos configura un sistema de garantías orientado a la creación de entornos de trabajo seguros y saludables, fomentando una auténtica cultura preventiva basada en la responsabilidad compartida y en el cumplimiento efectivo de la normativa vigente.

A lo largo de este folleto informativo iremos desgranando y desarrollando estos artículos para poder entender correctamente qué establece cada uno de ellos.

Desde UGT Madrid tenemos como vías de actuación fundamentales, velar por la seguridad y salud de las personas trabajadoras de nuestra Comunidad, por lo que hemos considerado necesario elaborar este folleto informativo, con el objetivo de proporcionar una herramienta de ayuda a las personas trabajadoras y los y las delegadas de prevención, que les permita conocer y tener información sobre sus derechos legales que protegen su salud de los riesgos derivados del desempeño de su trabajo.

Cuidar de la salud en el trabajo es cuidar de las personas. Solo los trabajos seguros y saludables son garantes de un futuro mejor para las personas trabajadoras que los desarrollan. Destacamos el papel fundamental de los Delegados y las Delegadas de Prevención, ya que donde hay representación sindical hay más prevención, hay más salud y por tanto, más futuro.





CAPÍTULO II

# DERECHOS EN PRL PARA LAS PERSONAS TRABAJADORAS

2

Tal y como avanzamos en el apartado de Introducción, es en el Capítulo III de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales (LPRL), entre los artículos 14 a 29, donde se regulan los derechos en materia preventiva de las personas trabajadoras. A continuación, iremos tratando cada uno de ellos de manera más exhaustiva.

## 2.1. DERECHO A UNA PROTECCIÓN EFICAZ

Recogido en el artículo 14 LPRL, el derecho a una protección eficaz en materia de prevención de riesgos laborales es un derecho fundamental de las personas trabajadoras y, por tanto, existe el correlativo deber de la persona empresaria a proteger la salud de las personas trabajadoras a su cargo.

Esta protección debe ser real y efectiva y no quedarse en un mero formalismo documental. Conlleva para la persona empresaria el deber de garantizar la seguridad y la salud de las personas trabajadoras a su cargo en todos los aspectos relacionados con el trabajo. Para ello, el artículo 15 LPRL establece nueve Principios de la Acción Preventiva como directrices esenciales para implantar las medidas de prevención y protección para las personas trabajadoras. Estos nueve principios son:

a) Evitar los riesgos laborales.
b) Evaluar aquellos riesgos que no se puedan evitar.
c) Combatir los riesgos en su origen.
d) Adaptar el trabajo a la persona trabajadora, 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 actividad preventiva, integrando 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 las personas trabajadoras.

Más concretamente, y teniendo en cuenta la aplicación de los estos principios del artículo 15, la persona empresaria estará obligada entre otras acciones, a:





- Evitar los riesgos laborales y, si no es posible, evaluarlos.
- Integrar la actividad preventiva en la empresa.
- Adoptar cuantas medidas sean necesarias para proteger la seguridad y la salud de las personas trabajadoras.
- Llevar a cabo una acción de seguimiento permanente de la actividad preventiva.
- Combatir los riesgos en su origen, implementando medidas que reduzcan o eliminen los riesgos directamente desde el punto donde se producen.
- Informar y formar a las personas trabajadoras sobre los riesgos, tanto de la empresa como de su puesto de trabajo y sobre las medidas preventivas que se van a adoptar.
- Proporcionar, en su caso, equipos de protección colectiva e individual adecuados, que protejan de los riesgos que no se han podido eliminar.
- Vigilar la salud de las personas trabajadoras en función de los riesgos del puesto de trabajo que ocupan.
- Adaptar el trabajo a la persona trabajadora y no a la inversa, con criterios ergonómicos y teniendo en cuenta también los riesgos psicosociales y de organización del trabajo.

Es necesario tener en cuenta, que tal y como establece el artículo 14.5 LPRL, todas las medidas preventivas que se adopten para proteger la seguridad y salud de las personas trabajadoras no conllevarán coste alguno para estas.

La protección eficaz de la salud y seguridad de las personas trabajadoras es un derecho fundamental y, por tanto, es irrenunciable. Las personas trabajadoras no podrán en ningún caso renunciar a ser protegidos dentro del ámbito empresarial, ni siquiera, aunque se haga de manera voluntaria, de cara a poder proteger a las personas trabajadoras de posibles presiones o coacciones.

## 2.2. DERECHO A LA EVALUACIÓN DE RIESGOS LABORALES Y LA PLANIFICACIÓN DE LA ACTIVIDAD PREVENTIVA

El derecho de las personas trabajadoras a la evaluación de sus riesgos laborales y a la planificación de la actividad preventiva constituye uno de los pilares fundamentales del sistema de gestión de la prevención de las empresas. Este derecho se encuentra reconocido en el artículo 16 de la LPRL y establece la obligación empresarial de garantizar una protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo. La evaluación de riesgos y la planificación de la actividad preventiva no solo constituyen obligaciones legales de la persona empresaria, sino que representan una garantía esencial para la

protección efectiva de la seguridad y la salud de las personas trabajadoras.

En virtud de este derecho, la empresa debe realizar una evaluación inicial de los riesgos existentes en cada puesto de trabajo, teniendo en cuenta las condiciones de trabajo, los equipos utilizados, la organización del trabajo y las características personales de las personas trabajadoras que puedan influir en su seguridad o salud. Esta evaluación no es un trámite puntual, sino un proceso dinámico que debe actualizarse periódicamente y deberá revisarse siempre que cambien las condiciones de trabajo, se introduzcan nuevas tecnologías o cuando se produzcan daños para la salud de las personas trabajadoras.

Por tanto, las personas trabajadoras tienen derecho a:
- Que la empresa identifique los riesgos existentes en su puesto de trabajo.
- Evalúe la gravedad y probabilidad de dichos riesgos.
- Tenga en cuenta factores como las condiciones del lugar de trabajo, los equipos y herramientas, la organización del trabajo y las características personales de las personas trabajadoras (embarazo, menores, trabajadores sensibles, etc.).

La evaluación deberá actualizarse periódicamente y revisarse cuando cambien las condiciones de trabajo o se detecten daños a la salud.

Una vez identificados los riesgos por la evaluación, la empresa deberá planificar la actividad preventiva con la finalidad de eliminar o reducir dichos riesgos. Esta planificación debe determinar las medidas concretas a adoptar, los recursos necesarios, los responsables de su ejecución y los plazos de aplicación, teniendo en cuenta siempre la aplicación de los principios de la acción preventiva, por lo que deberá priorizar siempre la eliminación del riesgo en su origen y la adopción de medidas colectivas frente a las individuales.

Una vez identificados los riesgos, la empresa deberá:
- Planificar las **medidas preventivas necesarias.**
- Establecer qué medidas se adoptarán, quién será la persona responsable de aplicarlas y en qué plazo se aplicarán, priorizando siempre la eliminación del riesgo en su origen.





## 2.2.1. MODALIDADES PREVENTIVAS

Para poder llevar a cabo la evaluación de riesgos y la planificación de la actividad preventiva, la empresa deberá organizar su sistema de gestión de la prevención, con alguna de las modalidades preventivas recogidas en el Capítulo III del Real Decreto 39/1997, de 17 de enero, por el que se aprueba el Reglamento de los Servicios de Prevención (RSP).

Los Servicios de Prevención deberán tener carácter interdisciplinar, suficiente formación, especialización, capacitación y dedicación y deberán contar con suficiente número de componentes y recursos técnicos para llevar a cabo su labor, debiendo ser adecuados de acuerdo con las actividades preventivas a desarrollar en cada empresa. Las cuatro modalidades preventivas que recoge el RSP y que la empresa podrá adoptar para el desarrollo de las actividades preventivas son:

### 1. ASUNCIÓN PERSONAL POR LA PERSONA EMPRESARIA

La persona empresaria podrá realizar personalmente las actividades preventivas en los siguientes casos:
- Cuando la empresa tenga hasta diez personas trabajadoras, o en empresas de hasta 25 personas trabajadoras, siempre y cuando disponga de un único centro de trabajo.
- Las actividades de la empresa no están incluidas en el Anexo I del RSP (actividades de especial peligrosidad).
- La persona empresaria desarrolle habitualmente su actividad en la empresa.
- Tenga la capacitación correspondiente a las funciones preventivas que va a desarrollar.
- En ningún caso, podrá realizar la vigilancia de la salud de las personas trabajadoras, por lo que deberá cubrirlo a través de alguna de las modalidades restantes.

### 2. DESIGNACIÓN DE PERSONAS TRABAJADORAS

La persona empresaria podrá designar a una o varias personas trabajadoras para desarrollar la actividad preventiva. Se deberá cumplir que:
- El número de personas trabajadoras, así como el tiempo empleado sean los necesarios para realizar adecuadamente sus funciones preventivas.
- Las personas designadas han de tener la capacitación correspondiente a las funciones a desempeñar.
- Será la persona empresaria quien elija a estas personas trabajadoras designadas.

### 3. SERVICIO DE PREVENCIÓN PROPIO

Será obligatorio que la empresa constituya un Servicio de Prevención Propio (SPP) cuando:

- Tenga más de 500 personas trabajadoras en plantilla.
- Tenga entre 250 y 500 personas en plantilla y sus actividades estén consideradas como peligrosas (incluidas en el Anexo I del RSP).
- Así lo decida la Autoridad Laboral.

Los Servicios de Prevención Propios son el conjunto de medios materiales y humanos que realizarán las funciones preventivas para garantizar la protección de la salud y seguridad de las personas trabajadoras. Sus funciones principales serán:

- El diseño, aplicación y coordinación de los programas de actuación preventiva.
- La evaluación de los factores de riesgo que pueden afectar a las personas trabajadoras.
- La determinación de las prioridades en la adopción de las medidas preventivas y vigilancia de su eficacia.
- La información y formación de las personas trabajadoras en materia preventiva.
- La elaboración de planes de emergencia y evacuación.
- La vigilancia de la salud de las personas trabajadoras.

El SPP deberá ser una unidad organizativa específica cuyos integrantes dedicarán, de forma exclusiva, su tiempo a la prevención y contará con las instalaciones, medios humanos y materiales necesarios para ello. Para poder constituir un SPP, es necesario asumir como propias dos de las cuatro especialidades preventivas existentes, que son Seguridad en el Trabajo, Higiene Industrial, Ergonomía y Psicosociología Aplicada, y Medicina del Trabajo.

Cuando existan empresas que desarrollen simultáneamente actividades dentro de un mismo centro de trabajo, edificio o incluso grupo empresarial, podrán constituir un Servicio de Prevención Mancomunado.

### 4. SERVICIO DE PREVENCIÓN AJENO

La empresa podrá concertar uno o varios Servicios de Prevención Ajenos (SPA) cuando:

- La designación de personas trabajadoras sea insuficiente.
- No haya constituido un Servicio de Prevención Propio.
- Haya asumido parcialmente la actividad preventiva.

Estos SPA son empresas privadas, especializadas en materia preventiva y contratadas para dar cobertura a la empresa en todos aquellos aspectos necesarios que garanticen





una correcta protección de la seguridad y salud de las personas trabajadoras.

Los SPA han de estar acreditados por la Autoridad Laboral en las cuatro especialidades preventivas (Seguridad en el Trabajo, Higiene Industrial, Ergonomía y Psicosociología Aplicada y Medicina del Trabajo), debiendo ser preceptivo un informe de la Autoridad Sanitaria para la especialidad de Medicina del Trabajo.

**HAY DE TENER EN CUENTA QUE...**

Los SP tienen un carácter asesor, debiendo dar apoyo técnico no solo a la empresa, sino también a los Delegados y Delegadas de Prevención, siendo obligación de la persona empresaria, adoptar todas aquellas medidas preventivas que establece la LPRL.

## 2.3. DERECHO A LA INFORMACIÓN

El derecho de las personas trabajadoras a recibir información sobre los riesgos a los que están expuestas con motivo de su puesto de trabajo y de las tareas que realizan, viene recogido en el artículo 18 de la LPRL. Para ello, la persona empresaria deberá elaborar un procedimiento que establezca al menos:

- Como se va a impartir la información (de manera escrita y que sea comprensible por todos y todas).
- Que se imparta al comienzo de la actividad y siempre que cambien las características del centro de trabajo o del puesto, o cuando se introduzcan nuevas maquinarias, productos, etc.
- Quien o quienes se van a encargar de facilitar la información.
- El procedimiento de consulta y participación de las personas trabajadoras y sus representantes legales, dado que es obligatoria en el marco de todas las cuestiones que afecten a la salud, también sobre la información recibida.

Esta información debe comprender:

- Los riesgos generales que afecten a toda la plantilla de la empresa.
- Los riesgos específicos del puesto de trabajo: utilización de equipos de trabajo, exposición a agentes químicos, físicos y biológicos, así como las normas y medidas de prevención y protección aplicables.
- Los riesgos específicos relacionados con las tareas que desempeñan.
- Las medidas adoptadas, de conformidad con el art. 20 LPRL, respecto a las situaciones de emergencia y planes de autoprotección, primeros auxilios y lucha contra incendios.

## 2.4. DERECHO A LA FORMACIÓN

Tal y como establece el artículo 19 de la LPRL, la formación de prevención, deberá ser

específica en función del puesto de trabajo e impartirse tanto de forma teórica como práctica. Se impartirá tanto en el momento de la contratación como de forma periódica cuando se produzcan cambios en las funciones desempeñadas o se introduzcan nuevas tecnologías o cambios en los equipos de trabajo. Esta formación deberá impartirse siempre que sea posible dentro de la jornada laboral, en caso contrario este tiempo se deberá compensar a la persona trabajadora.

Este derecho se encuentra también recogido en el Real Decreto Legislativo 2/2015, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, dentro del artículo 19. Seguridad y Salud en el Trabajo, en el punto 4, que dice: *"El empresario está obligado a garantizar que cada trabajador reciba una formación teórica y práctica, suficiente y adecuada, en materia preventiva tanto en el momento de su contratación, cualquiera que sea la modalidad o duración de esta, como cuando se produzcan cambios en las funciones que desempeñe o se introduzcan nuevas tecnologías o cambios en los equipos de trabajo. El trabajador está obligado a seguir la formación y a realizar las prácticas. Todo ello en los términos señalados en la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, y en sus normas de desarrollo, en cuanto les sean de aplicación."*

Debemos entender que la formación es una técnica preventiva básica, que tiene por objeto desarrollar las capacidades y aptitudes de las personas trabajadoras para la correcta ejecución de las tareas que le son encomendadas.

La empresa debe establecer anualmente un Plan de Formación Preventivo, integrado dentro del programa formativo general y que abarque a toda la organización, proporcionando los medios y el tiempo necesarios para su consecución. Se debe plasmar el diseño, la planificación y organización del programa formativo de Prevención de Riesgos Laborales.

Esta formación se deberá impartir a todas las personas que forman el organigrama de la empresa. A modo de ejemplo, ya que variará según como esté organizada la empresa, se formará a:

- Personas directivas y técnicas: asistirán a sesiones formativas especialmente en materia de gestión.
- Mandos intermedios: deberán recibir formación actualizada y periódica sobre los aspectos preventivos de las áreas y secciones a su cargo. Además, se les impartirá la formación, teórica y práctica, siempre que se introduzcan en su sección nuevas tecnologías.
- Personas trabajadoras: deberán recibir formación sobre los riesgos a los que estén expuestos con motivo de la realización de su trabajo, así como sobre las medidas preventivas y de protección a aplicar.
- Representantes de las personas trabajadoras: Recibirán una formación preventiva específica para un correcto desempeño de sus funciones como representantes legales en materia preventiva.
- Personas encargadas de emergencias y primeros auxilios: Recibirán una formación que les capacite para poder desempeñar las funciones para las que han sido nombrados.





Hay que diferenciar entre tres tipos de formación preventiva a la hora de elaborar el Plan de Formación de la empresa:

**A) Formación preventiva inicial:**

Toda persona trabajadora que se incorpore a la empresa deberá recibir formación en materia de prevención de riesgos laborales en el momento de su contratación, con independencia de la duración y tipo de contrato que mantenga con la empresa.
El contenido de la formación deberá incluir:

- Formación preventiva general: Incluyendo conceptos preventivos generales y normativa básica.
- Plan de Prevención de la empresa: Incluyendo la política preventiva, manual general de prevención con sus procedimientos generales de actuación, normas generales de prevención en la empresa, organigrama y responsables en materia preventiva, etc.
- Riesgos generales de la empresa.
- Formación preventiva específica sobre el puesto de trabajo: Incluyendo las posibles fuentes de daños existentes, riesgos que conllevan y gravedad, así como las medidas preventivas existentes para controlar dichos riesgos.
- Formación sobre planes de emergencia y autoprotección, medidas de evacuación y de primeros auxilios.
- Formación práctica en materia preventiva: deberá realizarse en el puesto de trabajo, de manera que la persona trabajadora pueda entrenarse en el manejo adecuado de los medios y equipos de trabajo y sobre el uso de los equipos de protección colectiva e individual necesarios para el desempeño seguro de sus tareas.

**B) Formación preventiva continua o periódica:**

Periódicamente se deberá actualizar la formación preventiva teniendo en cuenta los posibles cambios introducidos en el puesto de trabajo, en los procesos o cualquier otro cambio que modifique las circunstancias en las que la persona trabajadora venía

realizando sus tareas y funciones.

**C) Formación de los Delegados y Delegadas de Prevención:**

Los Delegados y Delegadas de Prevención, como representantes legales de las personas trabajadoras en materia preventiva, deben recibir, además de la formación propia por el puesto de trabajo que desempeñen, una formación específica orientada al correcto desempeño de sus funciones y competencias para el ejercicio de su labor de representación, consulta y participación de las personas trabajadoras en materia preventiva. Esta formación deberá actualizarse periódicamente y siempre que se introduzcan cambios en los procesos de trabajo, equipos de trabajo, etc.

Es recomendable impartir una formación de, al menos, 30 horas que incluya el contenido recogido en el Anexo IV del Real Decreto 39/1997, de 17 de enero, por el que se aprueba el Reglamento de los Servicios de Prevención, y que capacita para realizar las funciones de nivel básico.

En las empresas que desarrollen alguna actividad incluida en el anexo I de dicha norma, la formación se recomienda que tenga una duración no inferior a 50 horas. Así mismo, los convenios colectivos podrán concretar una duración y contenido específico para los Delegados y las Delegadas de Prevención.

## 2.5. DERECHO A LA CONSULTA Y PARTICIPACIÓN

Regulados en el artículo 18.2 y en el Capítulo V de la LPRL, el derecho de las personas trabajadoras a la consulta y participación se hace imprescindible para poder realizar una correcta integración de la prevención de riesgos laborales en el conjunto de la empresa.

A través del ejercicio de este derecho, las personas trabajadoras o su representación, deberán ser consultados sobre cualquier decisión que se adopte relacionada con la adopción o aplicación de medidas preventivas. Esta consulta incluye la implantación y aplicación del Plan de Prevención de Riesgos Laborales, la evaluación de los riesgos y la planificación de la actividad preventiva. También sobre la adopción de la organización preventiva en la empresa y sobre cualquier otra acción que tenga efectos sustanciales sobre la seguridad y salud de las personas trabajadoras.

Las personas trabajadoras en la ejecución de sus tareas, son las mayores conocedoras de las actividades llevadas a cabo, y, por tanto, son una fuente fundamental de información para la empresa sobre los posibles riesgos a los que pudiesen estar expuestos. Es necesario que la empresa tenga en cuenta la opinión de las personas que ocupan





los puestos de trabajo y que puedan participar y proponer distintas actuaciones a la empresa para poder llevar a cabo una correcta protección de su seguridad y salud.

En las empresas en las que existe representación legal de las personas trabajadoras, esta consulta y participación se canalizará a través de dicha representación.

## 2.6. DERECHO A LA VIGILANCIA DE LA SALUD

El derecho a la vigilancia de la salud de las personas trabajadoras viene establecido en el artículo 22 de la LPRL. En este artículo se establecen una serie de requisitos que deberán cumplirse, no teniendo ningún sentido la realización de esta vigilancia como un instrumento aislado de prevención, sino que ha de integrarse dentro del Plan de Prevención de Riesgos Laborales de la empresa.

A raíz de la identificación de la exposición a distintos riesgos laborales en la evaluación de riesgos, se deberá establecer un programa de vigilancia de la salud donde se valore la afectación de dichos riesgos a la seguridad y salud de las personas trabajadoras.
El objetivo que se persigue con la implantación de una correcta vigilancia de la salud de las personas trabajadoras es obtener conclusiones relevantes relacionadas con la adecuación del puesto de trabajo a la persona, actuar con rapidez ante alteraciones de la salud y determinar, en su caso, la necesidad de introducir o mejorar las medidas de prevención y protección de los puestos de trabajo.

Los resultados desprendidos de la vigilancia de la salud ayudarán en la identificación de problemas tanto individuales como colectivos, en la planificación de la actividad preventiva y en la evaluación de las medidas de prevención y protección adoptadas.
Es importante resaltar que la vigilancia de la salud no debe basarse únicamente en los reconocimientos médicos específicos, sino que su magnitud debe ir mucho más allá.
En todo caso, la aplicación de una correcta vigilancia de la salud deberá cumplir con una serie de requisitos:

- **Respetar la intimidad y la dignidad de la persona trabajadora:** los reconocimientos médicos que se lleven a cabo con motivo de la vigilancia y control del estado de salud de las personas trabajadoras no podrán, en ningún caso, vulnerar su derecho a la intimidad y a la dignidad.

- **Confidencial:** el acceso a la información médica y de carácter personal derivada de esta vigilancia de la salud sólo podrá ser conocida por la propia persona trabajadora y por el personal sanitario y autoridades sanitarias que la lleven a cabo. En ningún caso se podrá facilitar a la persona empresaria u otras personas de la empresa sin el consentimiento expreso de la persona trabajadora.

La única información que se podrá facilitar a la empresa de los resultados obtenidos tras los reconocimientos médicos, es la relativa a la aptitud de la persona trabajadora, es decir, si la persona trabajadora es apta para el desempeño de su trabajo, apta con limitación o restricciones, o no apta.

- **Equitativa:** se deberá garantizar por igual para todas las personas trabajadoras sin establecer distinciones de ningún tipo (por ejemplo, realizar la vigilancia a las personas trabajadoras con contratos fijos y no a las que tienen una contratación temporal).

- **Específica:** se debe realizar en función de los riesgos detectados en la evaluación de riesgos y que derivan del medio ambiente laboral y del puesto de trabajo que ocupan, por tanto, dentro de la misma empresa, no a todas las personas trabajadoras será necesario realizar las mismas pruebas médicas.

- **Voluntaria:** la persona trabajadora deberá prestar su consentimiento para la realización de la vigilancia de la salud, debiendo ser informado sobre los contenidos, técnicas y fines de dicha vigilancia. De este carácter voluntario se establecen una serie de excepciones establecidas por la normativa, donde será preceptivo un informe previo de la representación legal de las personas trabajadoras si existe en la empresa.

Estas excepciones son:

**1.** Cuando la realización de los reconocimientos médicos sea imprescindible para poder evaluar los efectos de las condiciones de trabajo sobre el estado de salud de las personas trabajadoras.

**2.** Para verificar si el estado de salud de la persona trabajadora puede constituir un peligro para su persona, para las demás personas trabajadoras o para otras personas relacionadas con la empresa.

**3.** Cuando así esté establecido en una disposición legal o en el convenio colectivo de aplicación, en relación con la protección de riesgos específicos y actividades de especial peligrosidad.

**4.** Cuando, tal y como establece el artículo 243 del Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social (LGSS), exista riesgo de contraer una enfermedad profesional (EP). En este caso, cuando la empresa vaya a cubrir un puesto de trabajo con riesgo de contraer una EP estará obligada a realizar un reconocimiento médico previo a la incorporación de la persona trabajadora, así como a realizar los reconocimientos médicos periódicos que se establezcan para cada tipo de enfermedad.

**5.** Para las personas trabajadoras que realicen trabajo nocturno, tal y como regula el artículo 36.4 del ET, la persona empresaria deberá garantizar que disponen de una evaluación gratuita de su estado de salud antes de incorporarse al puesto nocturno, y posteriormente, de forma regular para garantizar que no se ve perjudicado su estado de salud.





- **Proporcionalidad de las pruebas:** Deberán causar las menores molestias posibles a las personas trabajadoras y ser proporcionales a los riesgos que se van a evaluar. Para ello, será necesario tener en cuenta los protocolos de vigilancia sanitaria específica, aprobados por el Ministerio de Sanidad[1].

- **Informados:** Los resultados de la vigilancia de la salud se deberán comunicar a cada persona trabajadora de manera clara, veraz y comprensible. La ausencia de ofrecimiento de los reconocimientos médicos o la falta de cumplimiento de este deber de información será motivo de infracción grave.

La persona empresaria, así como demás personas responsables en materia de prevención de riesgos, serán informados únicamente respecto a la aptitud o no para desempeñar el puesto de trabajo o sobre la necesidad de introducir o mejorar las medidas de prevención y protección. Esta misma información se entregará a la representación legal de las personas trabajadoras.

- **No discriminatoria:** Los datos obtenidos de la realización de la vigilancia de la salud no podrá ser nunca usada con fines discriminatorios ni en perjuicio de la persona trabajadora sometida a dicha vigilancia.

- **Gratuita:** La realización de la vigilancia de la salud por parte de las personas trabajadoras, no les puede suponer, en ningún caso, un coste, tal y como establece el Art. 14.5 LPRL. Este coste incluye no solo un coste económico, sino también en tiempo de trabajo efectivo, por tanto, deberá llevarse a cabo dentro de la jornada laboral. Cuando, por las circunstancias o características del trabajo no sea posible realizarlo en tiempo efectivo de trabajo, se compensará el tiempo invertido en la misma fuera de dicha jornada.

[1]Disponibles en https://www.sanidad.gob.es/areas/saludLaboral/guiasVigiTrabajadores/protocolosVigilancia/home.htm

• **Con posibilidad de continuidad:** Tal y como establece el mencionado artículo 22 de la LPRL, en el apartado 5 *"En los supuestos en que la naturaleza de los riesgos inherentes al trabajo lo haga necesario, el derecho de los trabajadores a la vigilancia periódica de su estado de salud deberá ser prolongado más allá de la finalización de la relación laboral, en los términos que reglamentariamente se determinen".*

Tal y como viene establecido en el Real Decreto 39/1997, de 17 de enero, por el que se aprueba el Reglamento de los Servicios de Prevención (RSP), en su artículo 37.3.b, la Vigilancia de la Salud deberá llevarse a cabo en tres momentos diferentes:

• **Inicial:** Tras la incorporación al trabajo o cuando se le asignen tareas específicas que entrañen nuevos riesgos para su salud.

• **De manera periódica:** La Vigilancia de la Salud de las personas trabajadoras deberá repetirse periódicamente y variará en función de las condiciones de trabajo y de los riesgos a los que estén expuestos. Esta periodicidad se establecerá a través de legislación específica, convenios colectivos, en la evaluación de riesgos o a través de los protocolos de vigilancia sanitaria específica.

• **Tras una ausencia prolongada:** Cuando la persona trabajadora se reincorpore a su puesto de trabajo tras un periodo de baja prolongada, con el fin de proteger su salud y determinar el posible origen profesional de la baja.

Por último, debemos diferenciar dentro de la vigilancia de la salud, entre aquellas acciones que van destinadas al colectivo de las personas trabajadoras de la empresa y las acciones que se realizan de forma individual para cada persona trabajadora:

• **Vigilancia de la salud colectiva:** Implica la recogida sistemática de datos sobre la salud de las personas trabajadoras, de cara a su posterior análisis e interpretación para poder determinar la eficacia de las medidas preventivas sobre la salud de las personas trabajadoras, así como la detección precoz de posibles patologías y la implantación de medidas preventivas que eviten daños en su salud. Dichos datos generalmente se desprenden de los reconocimientos médicos específicos de las personas trabajadoras.

• **Vigilancia de la salud individual:** Se lleva a cabo a través de los reconocimientos médicos específicos. A diferencia de cómo ocurre con otras ramas de la medicina, la vigilancia de la salud individualizada se realiza de forma preventiva con personas, a priori, sanas, y no reactivas cuando el daño ya se ha producido.





**ES IMPORTANTE TENER EN CUENTA QUE...**

- Los reconocimientos médicos no tienen por qué realizarse anualmente.
- No a todas las personas trabajadoras de una empresa tienen que realizarles las mismas pruebas médicas en el reconocimiento médico, esto variará en función del puesto que ocupen y de los riesgos a los que estén expuestos.

## 2.7. DERECHO A LA ADOPCIÓN DE MEDIDAS DE EMERGENCIA

Las personas trabajadoras tienen derecho a que, en su empresa, se adopten las medidas necesarias de emergencia, primeros auxilios y lucha contra incendios y evacuación, que protejan su integridad física y mental.

La persona empresaria, por tanto, y en función a lo establecido en el artículo 20 de la LPRL, está obligada a adoptar todas esas medidas encaminadas a proteger la salud y seguridad de las personas trabajadoras, para lo que realizará un análisis previo de posibles situaciones de emergencia que se puedan dar en la empresa, teniendo en cuenta el tamaño de la empresa, la actividad y la presencia de otras personas ajenas a la empresa.

Deberá designar al personal suficiente y necesario para implantar las medidas preventivas necesarias de emergencias, primeros auxilios, lucha contra incendios y evacuación, dotándoles de la formación necesaria que permita poder llevar a cabo las funciones para las que han sido nombrados.

En caso necesario, la empresa deberá organizar las relaciones que sean necesarias con servicios externos a la empresa, en particular en materia de primeros auxilios, asistencia médica de urgencia, salvamento y lucha contra incendios, de forma que quede garantizada la rapidez y eficacia de las mismas.

## 2.8. DERECHO A LA COORDINACIÓN DE ACTIVIDADES EMPRESARIALES

La coordinación de actividades empresariales se regula en el artículo 24 de la LPRL, siendo desarrollado posteriormente a través del 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.

Cuando en un mismo centro de trabajo, se desarrollen actividades por personas trabajadoras pertenecientes a dos o más empresas, se deberán establecer medios de coordinación a los efectos de protección y prevención de los riesgos laborales de todas las personas. Este deber de cooperación será de aplicación a todas las empresas y las personas trabajadoras autónomas concurrentes en el centro de trabajo.

Deberán también trasladar información recíproca entre las empresas concurrentes sobre los riesgos específicos de sus actividades que puedan afectar a las personas trabajadoras de otras empresas concurrentes y, en el caso de riesgos calificados como graves o muy graves, se facilitará por escrito.

## 2.9. DERECHO A INTERRUMPIR LA ACTIVIDAD

Regulado en el artículo 21 de la LPRL, cuando las personas trabajadoras estén o puedan estar expuestas a un riesgo grave e inminente para su seguridad y salud, tendrán derecho a interrumpir su actividad.

Ante estas situaciones, la persona empresaria está obligada a:

- Informar a todas las personas trabajadoras afectadas lo antes posible sobre la existencia del riesgo y las medidas preventivas o de protección que se van a adoptar para protegerles.
- Adoptar las medidas preventivas necesarias y dar las debidas instrucciones para que, cuando se dé la situación de peligro grave, inminente e inevitable, las personas trabajadoras puedan interrumpir su actividad y en su caso, si fuese necesario, abandonar su puesto o lugar de trabajo.
- No podrá exigir a las personas trabajadoras la reanudación de la actividad mientras persista el peligro que generó la situación de riesgo grave e inminente, salvo que existan razones de seguridad debidamente justificadas y así se determine reglamentariamente.
- Deberá determinar las medidas e instrucciones necesarias para que, si las personas trabajadoras no pudiesen ponerse en contacto con sus superiores inmediatos en caso de peligro grave e inminente para su seguridad, la de otras personas trabajadoras o terceras personas, se encuentren en condiciones suficientes para adoptar las medidas necesarias que eviten la consecuencia de dicho peligro.

En caso de que la persona empresaria no adopte las medidas necesarias para garantizar la seguridad y salud de las personas trabajadoras, la representación legal de éstas últimas, podrá determinar, por mayoría de sus miembros, la paralización de la actividad por riesgo grave e inminente, debiendo comunicar este acuerdo de forma





inmediata a la empresa y a la autoridad laboral. Esta última, deberá en un plazo de veinticuatro horas anular o ratificar la paralización acordada.

Si no se pudiese reunir con la urgencia requerida a la representación legal de las personas trabajadoras, los Delegados y las Delegadas de Prevención podrán adoptar la decisión de paralizar la actividad, por decisión mayoritaria.

Ni las personas trabajadoras ni su representación podrán sufrir perjuicio alguno tras adoptar la decisión de paralizar la actividad, salvo que obren de mala fe o hubieses cometido una negligencia grave.

**¿Qué se entiende por riesgo grave e inminente?**

Tal y como define la LPRL en su artículo 4. Definiciones, se entiende por riesgo laboral grave e inminente *"aquel que resulte probable racionalmente que se materialice en un futuro inmediato y pueda suponer un daño grave para la salud de los trabajadores. En el caso de exposición a agentes susceptibles de causar daños graves a la salud de los trabajadores, se considerará que existe un riesgo grave e inminente cuando sea probable racionalmente que se materialice en un futuro inmediato una exposición a dichos agentes de la que puedan derivarse daños graves para la salud, aun cuando éstos no se manifiesten de forma inmediata"*

En función a esta definición, un riesgo laboral grave e inminente cumple con una serie de requisitos:

- La exposición al riesgo laboral se da o puede dar de forma inmediata.
- Las consecuencias para la salud de las personas trabajadoras expuestas puedan suponer daños graves para su salud. También se da esta situación, tal y como define la LPRL, cuando tras la exposición a determinados agentes se puedan producir daños severos en la salud de las personas trabajadoras, aunque no se materialicen de forma inmediata.

Cuando se producen estas situaciones, es necesaria una intervención inmediata para evitar que el daño se materialice, llegando si es necesario a paralizar la actividad. Llegados a esta situación, es evidente que o no existen medidas preventivas, o de existir, no son suficientes o adecuadas, por lo que tras la detección de un riesgo grave e inminente y/o la paralización de la actividad, se deberá revisar la evaluación de riesgos y la planificación.

Atendiendo a los últimos cambios normativos, cabe mencionar el Real Decreto-ley 8/2024[2], por el que se modifica el ET y se introducen los que coloquialmente conocemos como "permisos por cambio climático" como medidas de prevención consecuencia de la catástrofe sufrida por la DANA de Valencia.

Con la aprobación de estos permisos las personas trabajadoras podrán ausentarse de su puesto de trabajo hasta 4 días con derecho a remuneración, cuando las condiciones climatológicas hagan imposible o sea peligroso acudir al centro de trabajo y no sea posible realizar el trabajo a distancia. En caso de que sea posible realizar el trabajo a distancia, la empresa deberá dotar a estas personas de los medios, equipos y herramientas adecuadas.

Incorpora también, dentro de las medidas preventivas a implantar, la necesidad de negociar protocolos de actuación, dentro del ámbito de la negociación colectiva, frente a catástrofes y otros fenómenos meteorológicos adversos, así como la obligación de informar sobre las medidas de actuación previstas con motivo de la activación de alertas por este motivo. Información que deberá ir encaminada de cara a poder adoptar las decisiones y medidas preventivas adecuadas, y en su caso, la paralización de la actividad por riesgo grave e inminente para la salud de las personas trabajadoras.

## 2.10. DERECHO A NO SUFRIR REPRESALIAS

Las personas trabajadoras tienen derecho a no sufrir represalias por el ejercicio de sus derechos en materia de prevención de riesgos laborales. El mantenimiento de este derecho es esencial como garantía de una protección efectiva de la seguridad y la salud en el trabajo, sin temor a sufrir consecuencias negativas por ello.

La LPRL hace mención en sus artículos 14 y 21 al derecho de las personas trabajadoras de no sufrir represalias, de manera que, el hecho de, por ejemplo, paralizar la actividad, no puede dar lugar a sanciones, despidos, amenazas, presiones, cambios injustificados de condiciones de trabajo ni a ningún trato desfavorable por parte de la empresa, siempre que se actúe de buena fe.

[2]Real Decreto-ley 8/2024, de 28 de noviembre, por el que se adoptan medidas urgentes complementarias en el marco del Plan de respuesta inmediata, reconstrucción y relanzamiento frente a los daños causados por la Depresión Aislada en Niveles Altos (DANA) en diferentes municipios entre el 28 de octubre y el 4 de noviembre de 2024.





Este derecho se aplicará cuando la persona trabajadora:

- Comunique la existencia de riesgos laborales.
- Solicite evaluaciones de riesgos o la aplicación de medidas preventivas.
- Interrumpa su actividad o se niegue a trabajar ante un riesgo grave e inminente.
- Colabore con las personas Delegadas de Prevención, con los miembros del servicio de prevención o la Inspección de Trabajo.
- Participe en la investigación de algún daño a la salud.

La empresa deberá, no solo garantizar la seguridad y salud de las personas trabajadoras, sino que deberá facilitar y respetar el ejercicio de los derechos preventivos, y por tanto, abstenerse de adoptar cualquier medida que suponga una represalia directa o indirecta contra la persona trabajadora.

Las represalias pueden constituir infracciones graves o muy graves, con posibles sanciones administrativas para la empresa y la nulidad de las medidas adoptadas, como sanciones disciplinarias o despidos, en aplicación de la garantía de indemnidad.

La garantía de indemnidad resulta de especial relevancia en el ámbito de la **prevención de riesgos laborales**, ya que protege a quienes comunican riesgos, solicitan medidas preventivas o colaboran con las autoridades competentes.

La **garantía de indemnidad** se encuentra expresamente reconocida en el artículo 12 de la Ley Orgánica 5/2024, de 11 de noviembre, del Derecho de Defensa, que establece que: *"Las personas trabajadoras tienen derecho a la indemnidad frente a las consecuencias desfavorables que pudieran sufrir por la realización de cualquier actuación conducente al ejercicio de sus derechos de defensa."*

Se trata de un principio jurídico fundamental, que protege a las personas trabajadoras frente a cualquier tipo de represalia derivada del ejercicio de sus derechos laborales y de defensa. Este principio asegura que las personas trabajadoras puedan reclamar, denunciar o ejercer acciones legales **sin sufrir consecuencias desfavorables** por parte de la empresa (sanciones, despidos, cambios injustificados de las condiciones de trabajo, presiones o cualquier tipo de trato perjudicial que tenga como origen el ejercicio legítimo de derechos).

## 2.11. DERECHO A LA PROTECCIÓN DE COLECTIVOS ESPECIALMENTE SENSIBLES

Este derecho, regulado en los artículos 25 a 27 de la LPRL, insta a la persona empresaria a tener en cuenta las capacidades y condiciones personales de la plantilla a la hora de adoptar medidas preventivas. La finalidad de este derecho es asegurar una protección real y eficaz, garantizando que todas las personas trabajadoras puedan trabajar en condiciones de seguridad y salud, así como el cumplimiento de los principios de la actividad preventiva de adaptación del puesto de trabajo a la persona.

Para ello, establece una serie de colectivos considerados especialmente sensibles, entre los que se encuentran:

- Personas trabajadoras con discapacidad física, psíquica o sensorial reconocida.
- Personas trabajadoras con enfermedades crónicas o patologías que puedan verse agravadas por el trabajo que desempeñan.
- Personas con limitaciones funcionales temporales, tras sufrir una lesión o después de procesos de recuperación.
- Personas trabajadoras con trastornos psicológicos que puedan verse afectadas por el entorno laboral.
- Personas trabajadoras menores de edad, por su menor experiencia y desarrollo profesional.
- Personas trabajadoras en situaciones biológicas específicas, por la exposición a determinados agentes físicos, químicos o biológicos durante la procreación, con efectos mutagénicos o de toxicidad que puedan afectar a las personas trabajadoras o su descendencia.
- Personas trabajadoras durante la maternidad o la lactancia.

Para cumplir con este deber de protección específica para algunas personas trabajadoras, la empresa deberá llevar a cabo una serie de pasos:

**1.** Realizar una evaluación específica de los riesgos a los que estén o puedan estar expuestas.

**2.** Proceder a la adaptación del puesto de trabajo, debiendo adoptar medidas específicas encaminadas a reducir o eliminar la exposición a dichos riesgos., Por ejemplo, realizando ajustes ergonómicos, modificando tareas, horarios, ritmos de trabajo, limitando la exposición a algunos agentes considerados peligrosos, etc.





**3.** Formar e informar a la persona o personas trabajadoras afectadas sobre los riesgos concretos a los que no puede estar expuesta y las medidas de protección aplicables. También se deberá informar a la Representación Legal de las Personas Trabajadoras (RLPT) si la hubiese.

## 2.12. GRATUIDAD DE LAS MEDIDAS PREVENTIVAS

El artículo 14.5 de la LPRL establece que *"El coste de las medidas relativas a la seguridad y la salud en el trabajo no deberá recaer en modo alguno sobre los trabajadores"*.

En base a este artículo, las personas trabajadoras no deberán acarrear con el coste que conlleve la adopción de las medidas preventivas, entendiendo que el coste no es solo económico, sino también en tiempo de trabajo. Entre los costes que nunca deberá afrontar la persona trabajadora, podemos enumerar:

- La adquisición de los equipos de protección individual (EPI): cascos, guantes, mascarillas, calzado de seguridad.
- La formación de prevención de riesgos laborales.
- La realización de los reconocimientos médicos.
- Las medidas preventivas adoptadas para la adaptación de puestos de trabajo.
- La aplicación de medidas colectivas de seguridad y protección.
- La señalización y mantenimiento preventivo.

CAPÍTULO III

# OBLIGACIONES DE LAS PERSONAS TRABAJADORAS EN PRL

3

Como ya hemos visto, la prevención de riesgos laborales es un pilar fundamental para garantizar la seguridad y la salud de las personas trabajadoras y aunque las empresas tienen la obligación principal de proteger a su plantilla, las personas trabajadoras también desempeñan un papel clave en la prevención de los daños a la salud. Tal y como establece el artículo 29 de la LPRL, las personas trabajadoras tienen una serie de obligaciones en materia de prevención de riesgos laborales. Estas obligaciones consisten básicamente en:

**1. Cumplir con las normas de seguridad y salud:**
Las personas trabajadoras deben cumplir las medidas de prevención establecidas por la empresa y utilizar correctamente los medios y equipos de trabajo y cumplir con los procedimientos de trabajo. Esto incluye respetar las normas internas, seguir las instrucciones recibidas y actuar de forma responsable en el desempeño de sus funciones.

**2. Usar adecuadamente los equipos de trabajo y protección:**
Uno de los deberes más importantes es el uso correcto de los equipos de trabajo, herramientas y maquinaria, así como de los equipos de protección individual (EPI) proporcionados por la empresa (cascos, guantes, gafas, arneses, etc.). Estos equipos deben utilizarse siempre que sea necesario y mantenerse en buen estado.

**3. No poner en riesgo la seguridad propia ni la de otras personas:**
Las personas trabajadoras deben evitar conductas imprudentes o negligentes que puedan generar riesgos, no solo para sí mismas, sino también para sus compañeros y compañeras o la de terceras personas con las que puedan concurrir en su puesto de trabajo. La prevención es una responsabilidad compartida y cualquier acción insegura puede tener consecuencias graves sobre la salud.

**4. Informar de situaciones de riesgo:**
Es obligación de las personas trabajadoras comunicar de inmediato cualquier situación que, a su juicio, entrañe un riesgo para la seguridad y la salud. También deben informar sobre defectos en los equipos, instalaciones o sistemas de protección, para que puedan corregirse cuanto antes.

**5. Colaborar con la empresa en materia preventiva:**
La colaboración activa con la empresa es esencial, lo que implica participar en actividades formativas, simulacros de emergencia y otras acciones preventivas que se organicen, así como cooperar con los responsables de prevención y los servicios de prevención.





**6. Respetar la formación recibida:**
Ya que tiene como objetivo dotar a las personas trabajadoras de los conocimientos necesarios para desempeñar su trabajo de forma segura. Es un deber aplicar en la práctica dicha formación y seguir las pautas aprendidas para reducir los riesgos laborales.

El cumplimiento de las obligaciones por parte de las personas trabajadoras contribuye a crear entornos de trabajo más seguros y saludables. La implicación activa de todas las personas de la organización es la mejor herramienta para proteger la seguridad y salud de las personas trabajadoras.

CAPÍTULO IV

# EL PAPEL DE LA REPRESENTACIÓN LEGAL DE LAS PERSONAS TRABAJADORAS

4

La Representación Legal de las Personas Trabajadoras (RLPT) en materia preventiva se canaliza a través de la figura del Delegado y Delegada de Prevención, propiciando así la participación de las personas trabajadoras en la empresa y una mejora significativa sobre las condiciones de seguridad y salud de las personas trabajadoras dentro de la misma.

La persona empresaria deberá consultar y dar participación a los Delegados y Delegadas de Prevención sobre todas aquellas cuestiones que afecten a la seguridad y salud en el trabajo[3], para lo que la LPRL dota a esta figura preventiva de las competencias, facultades y garantías necesarias para el desempeño de sus funciones especializadas[4].

La empresa deberá consultar con las personas Delegadas de Prevención, entre otras cuestiones, sobre:

- La planificación, organización del trabajo y la introducción de nuevas tecnologías.
- La organización y desarrollo de las actividades preventivas y de protección de la salud de las personas trabajadoras.
- La designación de las personas trabajadoras encargadas de las medidas de emergencia.
- Los procedimientos de información (Artículo 18 LPRL) y documentación (Artículo 23 LPRL) de las personas trabajadoras.
- El proyecto y organización de la formación de las personas trabajadoras.
- La elección de los equipos de protección individual (EPÌ)
- Cualquier acción que pueda tener efectos sustanciales sobre la salud y seguridad de las personas trabajadoras.

Para aquellos centros de trabajo de 50 o más personas trabajadoras, donde exista Comité de Seguridad y Salud (CSS), esta consulta se realizará a través de este órgano.

[3]Capítulo V, Art. 33 "Consulta de los trabajadores", de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales)

[4]Capítulo V, Art. 36 "Competencias y facultades de los Delegados de Prevención y Art. 37 "Garantías y sigilo profesional de los Delegados de Prevención" de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales.





El CSS viene regulado en el artículo 38 de la LPRL y es un órgano paritario y colegiado de participación en materia preventiva, que se constituirá en todas las empresas o centros de trabajo donde cuenten con una plantilla de 50 o más personas trabajadoras. Es un órgano consultivo, formado por igual número de miembros de representación de la empresa que de la representación de las personas trabajadoras, cuyo número de integrantes dependerá de la plantilla de la empresa. Estará formado pues, por las personas Delegadas de Prevención, de una parte y por la persona empresaria y sus representantes, por otra.

En todo caso, poder cumplir con su labor de representación en materia de prevención, los Delegados y Delegadas de Prevención, cuentan con una serie de competencias y facultades. Estas son:

**COMPETENCIAS**

- Colaborar con la dirección de la empresa en la mejora de la acción preventiva.

- Promover y fomentar la cooperación de las personas trabajadoras en la ejecución de la normativa sobre prevención de riesgos laborales.
- Ser consultados por la persona empresaria en todos los aspectos relativos con la salud laboral.

- Ejercer una labor de vigilancia y control de la normativa sobre prevención de riesgos laborales. Para verificar la correcta aplicación de las normas en materia de salud y seguridad tendrán acceso a los lugares de trabajo, con las limitaciones establecidas por la legislación y los convenios colectivos.

- Contarán con todas las competencias establecidas por la LPRL para los Comités de Seguridad y Salud en las empresas con menos de 50 personas trabajadoras.

### FACULTADES

• Acompañar a los técnicos de prevención en las evaluaciones de riesgos que se realicen y a los y las Inspectoras de Trabajo y Seguridad Social en las visitas que realicen al centro de trabajo, pudiendo formular observaciones.

• Disponer de acceso a toda la información y documentación necesaria para el ejercicio de sus funciones, con las limitaciones establecidas legislativamente.

• Ser informados por la persona empresaria sobre los daños producidos en la salud de las personas trabajadoras, pudiendo presentarse, aún fuera de la jornada laboral, en el lugar de los hechos para conocer las circunstancias de los mismos.

• Recibir de la persona empresaria información, facilitada a ésta por los encargados y encargadas de la protección y prevención en la empresa, así como de los organismos competentes en materia de Seguridad y Salud de las personas trabajadoras.

• Realizar visitas a los lugares de trabajo para ejercer labores de vigilancia y control, pudiendo acceder a cualquier zona del mismo y comunicarse durante la jornada con las personas trabajadoras, sin que se altere el desarrollo normal del proceso productivo.

• Recabar del empresario y empresaria la adopción de carácter preventivo y mejora de los niveles de protección de las personas trabajadoras, pudiendo efectuar propuestas a través de la persona empresaria o del Comité de Seguridad y Salud.

• Proponer al órgano de representación de las personas trabajadoras la paralización de la actividad en caso de riesgo grave e inminente.





CAPÍTULO V

# RESPONSABILIDAD EMPRESARIAL

5

La persona empresaria es la principal responsable de adoptar todas las medidas de prevención de riesgos laborales necesarias para proteger la salud y la seguridad de las personas trabajadoras a su cargo, en base a la obligación genérica de protección recogida en el artículo 14 de la LPRL. El no cumplimiento de dichas obligaciones puede conllevar diversas responsabilidades para la persona empresaria.

## 5.1. ACTUACIONES DE LA INSPECCIÓN DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL

Ante los incumplimientos en materia de prevención de riesgos laborales, la Inspección de Trabajo y Seguridad Social (ITSS) constituye uno de los principales mecanismos de garantía de los derechos de las personas trabajadoras para una protección eficaz de su seguridad y salud.

Dentro del ordenamiento jurídico español, como ya hemos visto, es la LPRL la encargada de establecer las obligaciones empresariales en materia preventiva, a través del deber general de protección por la persona empresaria. Y por otro lado, como veremos más adelante, será a través de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social (LISOS), donde se tipifiquen y se sancionen los incumplimientos.

La ITSS podrá intervenir de oficio, por denuncia de las personas trabajadoras o su representación legal, tras un accidente laboral o podrá llevar a cabo actuaciones enmarcadas en campañas específicas de control.

En el ejercicio de sus funciones de vigilancia y control, las personas inspectoras están facultadas para acceder libremente al centro de trabajo, examinar documentación preventiva, realizar mediciones, entrevistar a las personas trabajadoras y poder comprobar in situ las condiciones reales de salud y seguridad de la empresa o centro de trabajo. Cuando, a raíz de las actuaciones de la ITSS se detecten incumplimientos en materia preventiva, la actuación inspectora podrá conllevar distintos resultados:

- Cuando de su actuación se detecten incumplimientos que entienden subsanables, podrá emitir un requerimiento para que la empresa corrija las deficiencias en un plazo determinado.
- Por el contrario, si se detecta que la infracción reviste gravedad suficiente, podrá levantar acta de infracción, iniciándose el correspondiente procedimiento sancionador.
- Además de las posibles sanciones administrativas que se pudieran imponer, la ITSS también podrá proponer un recargo de prestaciones a cargo de la persona empresaria incumplidora.
- En casos de riesgo grave e inminente, la ITSS está facultada para ordenar la paralización inmediata de los trabajos, medida de carácter cautelar y que busca evitar daños irreparables.





En definitiva, la actuación de la Inspección en materia de prevención de riesgos laborales no solo tiene una finalidad sancionadora, sino también preventiva y correctora, orientada a garantizar el cumplimiento efectivo de la normativa y la protección real de la seguridad y salud en el trabajo.

## 5.2. RESPONSABILIDAD ADMINISTRATIVA

La responsabilidad administrativa de la persona empresaria nace cuando comete alguna infracción al no cumplir con lo estipulado en la LPRL, así como en alguna norma de desarrollo de dicha ley, así como en alguna cláusula normativa de los convenios colectivos estatutarios.

Esta responsabilidad administrativa se regula a través 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) como norma que engloba todas las infracciones y sanciones en materia social. Estas infracciones se califican en leves, graves y muy graves en atención a la naturaleza del deber infringido y la entidad del derecho afectado.

### INFRACCIONES LEVES

Reguladas a través del artículo 11 de la LISOS, se trata de incumplimientos formales o documentales que no estén tipificados como infracciones graves o muy graves, e incumplimientos que no afecten gravemente a la salud de las personas trabajadoras. Estos incumplimientos se sancionan con multa de 45 euros en su grado mínimo hasta 2.450 euros en su grado máximo.

### INFRACCIONES GRAVES

Reguladas en el artículo 12 de la LISOS, suponen la mayoría de los incumplimientos de las obligaciones de gestión de la prevención e incumplimientos que suponen un riesgo grave para la salud de la población trabajadora. Las sanciones por infracciones graves van desde 2.451 euros en su grado mínimo hasta a 49.180 euros en su grado máximo.

### INFRACCIONES MUY GRAVES

Reguladas en el artículo 13 de la LISOS. Estas infracciones están referidas a riesgos graves e inminentes e incumplimientos que afectan a trabajadores especialmente sensibles. La cuantía de las sanciones por infracciones muy graves va de 49.181 en grado mínimo a 983.736 euros en su grado máximo.

## GRADUACIÓN DE LAS SANCIONES

Las sanciones que se establezcan derivadas de la comisión de estas infracciones, podrán imponerse en los grados de mínimo, medio y máximo, en función de los siguientes criterios recogidos en el artículo 39.3 de la LISOS:

### CRITERIOS PARA LA GRADUACIÓN DE SANCIONES EN MATERIA DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES

- Peligrosidad de las actividades desarrolladas en la empresa.
- Carácter permanente o transitorio de los riesgos inherentes a dichas actividades.
- Gravedad de los daños producidos o que hubieran podido producirse por la ausencia o deficiencia de las medidas preventivas necesarias.
- Número de personas trabajadoras afectadas.
- Medidas de protección colectiva o individual adoptadas por la persona empresaria y las instrucciones impartidas por éste en orden a la prevención de los riesgos.
- Incumplimiento de advertencias o requerimientos de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.
- Inobservancia de las propuestas realizadas por los servicios de prevención, los Delegados y Delegadas de Prevención o los miembros del Comité de Seguridad y Salud de la empresa, para la corrección de las deficiencias legales existentes.
- Conducta general seguida por la persona empresaria en orden a la estricta observancia de las normas en materia de prevención de riesgos laborales.

## 5.3. RESPONSABILIDAD CIVIL

El incumplimiento por parte de la persona empresaria de sus obligaciones preventivas le convierte en responsable de los daños ocasionados a su plantilla tanto físicos y psicológicos como materiales, quedando obligado a repararlos mediante el pago de una indemnización económica en cuantía tasada, en virtud de lo establecido por el Artículo 1101 del Real Decreto de 24 de julio de 1889 por el que se publica el Código Civil.

Se trata del resarcimiento de los daños y perjuicios sufridos por el incumplimiento de las medidas de prevención y nace, por tanto, cuando se ha producido el daño que será necesario acreditar.





Esta indemnización por responsabilidad civil de la persona empresaria es compatible con cualquier otra indemnización.

## 5.4. RESPONSABILIDAD PENAL

La responsabilidad penal en materia de prevención de riesgos laborales nace por la comisión de una falta o delito, es decir, por la comisión de una acción u omisión dolosa o imprudente penada por la ley.

Su regulación viene establecida en los artículos 316 a 318 de la Ley Orgánica 10/1995, de 23 de noviembre, del Código Penal (CP), comúnmente conocidos como "Delito de Riesgo". Para hablar de delitos de riesgo no es necesario que se haya producido el daño, sino que basta con que se ponga en peligro grave la vida, salud o integridad de las personas trabajadoras.

Estos artículos recogen dos tipos penales específicos que tipifican el delito doloso e imprudente de puesta en peligro grave de la vida, salud e integridad de las personas trabajadores por infracción de la normativa de prevención de riesgos laborales. Podrán ser castigadas con las penas de prisión de seis meses a tres años y multa de seis a doce meses.

Por otro lado, si las personas trabajadoras sufren daños físicos en el trabajo podría llegar a aplicarse por estos incumplimientos empresariales los tipos genéricos de delito de resultado (Art. 142 y 152 CP) delito de homicidio (Art. 138 CP) y delito de lesiones (Art. 147 y ss. CP).

## 5.5. RESPONSABILIDAD DE SEGURIDAD SOCIAL

Cuando hablamos de responsabilidad en materia de Seguridad Social de la persona empresaria, debemos diferenciar cuatro supuestos, recogidos en el Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social (LGSS):

**1.** Al producirse un daño en la salud de la persona trabajadora (derivado de accidente de trabajo, enfermedad profesional o enfermedad relacionada con el trabajo) que tiene por causa una infracción en materia de prevención de riesgos laborales de la persona empresaria, se podrá establecer un recargo de prestaciones (tanto por incapacidad temporal como permanente y muerte y supervivencia) que consiste en:

- La prestación a la que tiene derecho la persona trabajadora accidentada o enferma o sus derechohabientes[5] podrá verse incrementada por un recargo de prestaciones entre el 30% y el 50% de su importe, a pagar directamente por la

propia persona empresaria.

- El pago de dicho recargo no se podrá asegurar, ni encomendarlo a otro, ni cederlo.
- El establecimiento de este recargo lo podrá proponer de oficio la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, la persona accidentada o sus derechohabientes, y su concesión depende del Instituto Nacional de Seguridad Social (INSS), quien también determinará su cuantía.

**2.** Por el incumplimiento de la persona empresaria de la orden de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social de paralización de la actividad o de determinados trabajos, por riesgo grave e inminente, la prestación a la que en tal caso tenga derecho la persona trabajadora en caso de haber sufrido un daño, la abonará la persona empresaria, dado que se equipara a la falta de formalización de la protección por dicha contingencia para las personas trabajadoras afectadas.
Todo esto con independencia de la posible concurrencia de otras responsabilidades y sanciones (Art. 242 LGSS).

**3.** En caso de que la empresa incumpla con la obligación de realizar los reconocimientos médicos previos o periódicos, cuando se deban cubrir puestos con riesgo de enfermedad profesional, la empresa se constituirá en la responsable directa de todas las prestaciones que pudieran derivarse por dicha enfermedad. Independientemente de que la empresa estuviera o no asociada a una Mutua Colaboradora con la Seguridad Social, o tuviera cubierta la contingencia con una Entidad Gestora (art. 244 TRLGSS).

**4.** Cuando se produzca un incumplimiento reiterado de las obligaciones en materia de Seguridad y Salud en el Trabajo, se podrá establecer un recargo de las primas de accidente de trabajo y enfermedad profesional que podrán incrementarse hasta un 20%.

## 5.6. MEDIDAS ACCESORIAS

Se podrá proceder al cierre o suspensión de la empresa o centro de trabajo por acuerdo del Gobierno de la nación o del Consejo de Gobierno de la Comunidad Autónoma.
También se podrá establecer la prohibición de contratar con las Administraciones Públicas, tal y como establece el artículo 71 de la Ley 9/2017, de 8 de noviembre, de Contratos del Sector Público (LCSP) , para aquellas empresas que hayan sido condenadas mediante sentencia firme por delitos contra los derechos de las personas trabajadoras o sancionadas con carácter firme por infracciones graves en materia de prevención de riesgos laborales de acuerdo a lo dispuesto en la LISOS.

[5]Derechohabientes: Aquellas personas que adquieren los derechos de una persona que acaba de fallecer, generalmente son los familiares más directos. La propia Dirección General de Ordenación Jurídica de la Seguridad Social ha interpretado que cabe incluir a los convivientes de hecho, así como los ascendientes y descendientes.





CAPÍTULO VI

# PROPUESTAS DE MEJORA SOBRE LOS DERECHOS DE LAS PERSONAS TRABAJADORAS EN PRL

6

Desde la Secretaría de Salud Laboral y Medio Ambiente de UGT-Madrid, proponemos una serie de medidas que pueden mejorar la situación de las personas trabajadoras en la empresa, así como los mínimos que recoge la LPRL y que se pueden tomar de referencia en el ámbito de la negociación colectiva. Estas propuestas son.

- Establecer canales de comunicación eficaz dentro de toda la estructura y organigrama de la empresa, de manera que todas las personas sean conocedoras de qué, cómo y cuándo se han de llevar a cabo las medidas preventivas y con qué recursos cuentan para ello.

- Establecer vías de comunicación con las personas trabajadoras, donde la comunicación sea constante y las personas trabajadoras puedan reportar riesgos potenciales o sugerir mejoras preventivas.

- Dar participación constante y efectiva a la RLPT como figura imprescindible para la correcta integración de la prevención de riesgos laborales.

- Regular la formación en prevención de riesgos laborales y consensuarla, en su caso, con la RLPT, estableciendo horas de duración, contenido y parte teórica y práctica.

- Garantizar que la formación sea accesible para todo tipo de personas trabajadoras, teniendo en cuenta a los colectivos especialmente sensibles, a los especialmente vulnerables y prestando atención especial a las personas con discapacidad, asegurando que el acceso a esta formación es eficaz.

- Impartir sesiones formativas prácticas periódicas sobre riesgos específicos de los diversos puestos de trabajo.

- Impartir formación específica a mandos intermedios en liderazgo preventivo.

- Informar periódicamente sobre resultados de las inspecciones de riesgos de los lugares de trabajo, promoviendo la participación de la RLPT y de las personas trabajadoras que ocupan los distintos puestos de trabajo.

- Facilitar el acceso digital a todos los protocolos de actuación existentes en la empresa, así como a los planes de emergencia y autoprotección.





- Fomentar reuniones periódicas con la RLPT o con el Comité de Seguridad y Salud, estableciendo una periodicidad menor de la establecida en la LPRL.

- Ampliar el crédito horario para los Delegados y Delegadas de Prevención.

- Establecer un buzón de sugerencias en materia preventiva donde las personas trabajadoras de cualquier nivel dentro del organigrama de la empresa, puedan realizar sus aportaciones.

- Establecer procedimientos de actuación en caso de daños a la salud de las personas trabajadoras, y dar a conocer a todas las personas que conforman la empresa.

- Implementar auditorías internas voluntarias y periódicas, para verificar el correcto funcionamiento del sistema de gestión de la prevención de riesgos laborales en la empresa.

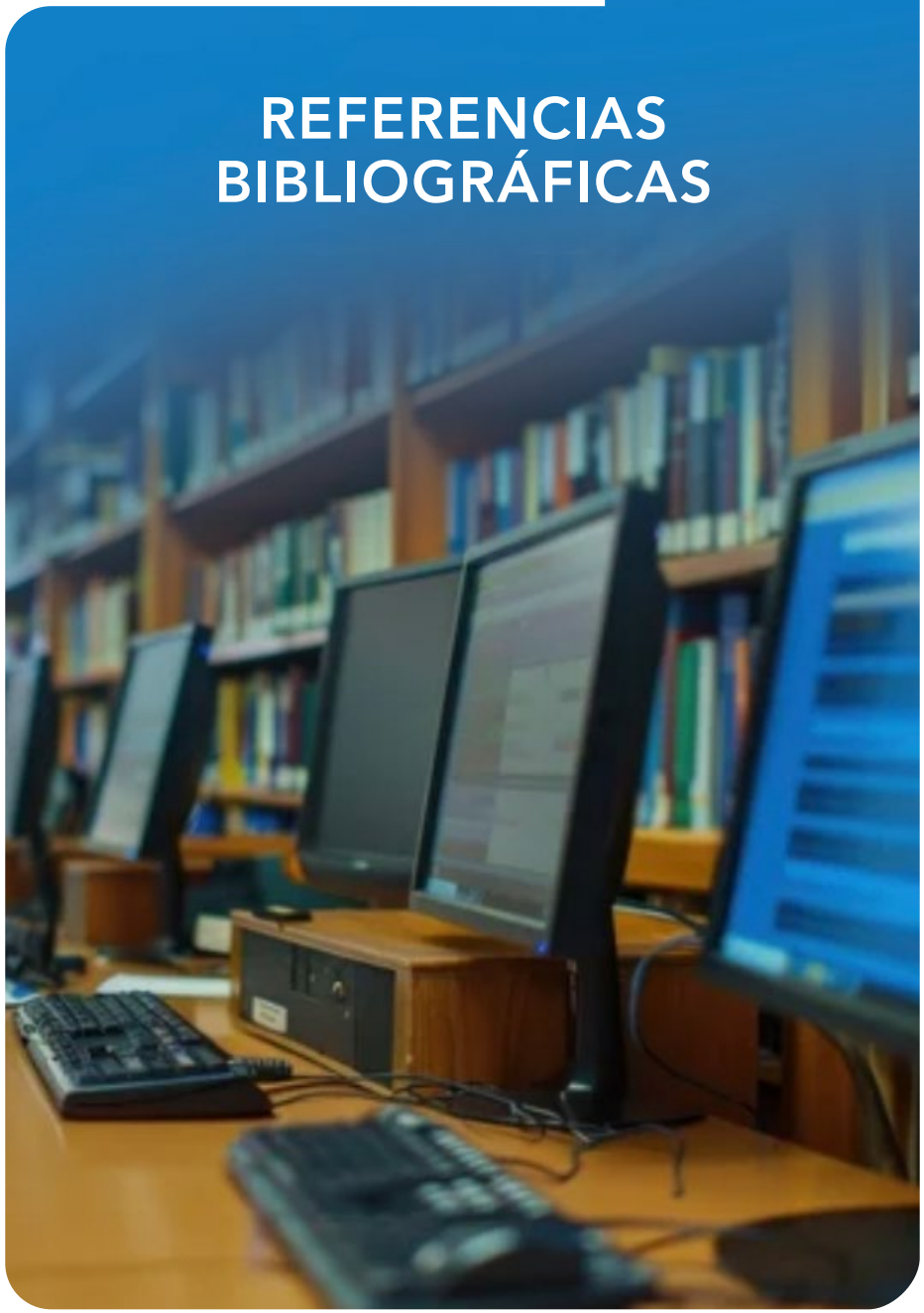
- Realizar campañas de promoción de la salud laboral, así como de bienestar físico y mental.

- Establecer medidas de conciliación personal y laboral que reduzcan los riesgos psicosociales de las personas trabajadoras.

- Establecer protocolos para erradicar cualquier tipo de discriminación laboral y las consecuencias sobre la seguridad y salud de las personas trabajadoras, incluyendo medicas contra el acoso laboral y sexual, por razón de sexo, por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad, o contra la LGTBIfobia.

**TE PODEMOS AYUDAR, PONTE EN CONTACTO CON UGT MADRID, ¡TU SINDICATO!**

# REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS



Comunidad de Madrid

UGT Madrid

## REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS


• Constitución Española de 1978.
• Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales.
• Ley Orgánica 10/1995, de 23 de noviembre, del Código Penal.
• Ley 54/2003, de 12 de diciembre, de reforma del marco normativo de la prevención de riesgos laborales.
• Ley 9/2017, de 8 de noviembre, de Contratos del Sector Público, por la que se transponen al ordenamiento jurídico español las Directivas del Parlamento Europeo y del Consejo 2014/23/UE y 2014/24/UE, de 26 de febrero de 2014.
• Ley Orgánica 5/2024, de 11 de noviembre, del Derecho de Defensa.
• Real Decreto-ley 8/2024, de 28 de noviembre, por el que se adoptan medidas urgentes complementarias en el marco del Plan de respuesta inmediata, reconstrucción y relanzamiento frente a los daños causados por la Depresión Aislada en Niveles Altos (DANA) en diferentes municipios entre el 28 de octubre y el 4 de noviembre de 2024.
• 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 Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.
• Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social.
• Real Decreto de 24 de julio de 1889 por el que se publica el Código Civil.
• Real Decreto 39/1997, de 17 de enero, por el que se aprueba el Reglamento de los Servicios de Prevención.
• 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.
• Protocolos de vigilancia sanitaria específica de las personas trabajadoras
https://www.sanidad.gob.es/areas/saludLaboral/guiasVigiTrabajadores/protocolosVigilancia/home.htm

# PUBLICACIONES DE LA SECRETARIA DE SALUD LABORAL Y MEDIO AMBIENTE DURANTE 2025

**Boletines online:** Cultura Preventiva N.°. 1: Abril 2025; Cultura Preventiva N.° 2: Diciembre 2025; Cultura Preventiva N.°. 3: 1ª Quincena Diciembre 2025; Cultura Preventiva N.°. 4: 2ª Quincena Diciembre 2025.

**Carpetas con 15 Fichas Informativas:** sobre Prevención de Riesgos Laborales; Seguridad Vial Laboral; ¿Qué hacer…?.

**Carteles:** Trabajos a temperaturas extremas; El Delegado y la Delegada de Prevención.

**Trípticos:** VII Plan Director de Prevención de Riesgos Laborales de la Comunidad de Madrid 2025-2028; Prevención de Riesgos Laborales y Trabajadores y Trabajadoras Autónomas; Planificación de la Actividad Preventiva; Adaptación del Puesto de Trabajo; El Delegado y la Delegada de Prevención; Altas Temperaturas; Personas Empleadas del Hogar y PRL; Enfermedades Profesionales; Riesgos Asociados al Uso y Manipulación de Baterías de Litio; Amianto; Organización del Trabajo como Factor de Riesgo Laboral.

**Folletos Informativos:** Enfermedades Profesionales; Organización del Trabajo como Factor de Riesgo; Prevención de Riesgos Laborales en el Sector de Depuración de Aguas; Planificación de la Actividad Preventiva; Amianto.

**Estudios técnicos** sobre Cancerígenos en el Ámbito Laboral y Prevención de Riesgos Laborales; Seguridad y Salud Ante el Calor Extremo.

**Manuales Informativos:** VII Plan Director de Prevención de Riesgos Laborales de la Comunidad de Madrid 2025-2028; Delegados y Delegadas de Prevención; Conviene Saber; Nuevas Tecnologías y PRL.

**Otras publicaciones como:** USB Selección de Publicaciones de la Secretaría de Salud Laboral y Medio Ambiente; Calendario de Mesa con información sobre Daños a la Salud; Cuadernos de Notas con información sobre Enfermedades Profesionales, Planificación de la Actividad Preventiva y Organización del Trabajo; 2 Infografías sobre Planificación de la Actividad Preventiva y Daños Derivados del Trabajo.

**Revistas Informativas: N.° 68** (Octubre 2025) VII Plan Director de Prevención de Riesgos Laborales de la Comunidad de Madrid 2025-2028; N.° 69 (Diciembre 2025) Riesgos Emergentes y PRL.

**PUEDES ENCONTRAR ESTAS Y MUCHAS OTRAS PUBLICACIONES EN MATERIA PREVENTIVA EN:** Salud Laboral y Medio Ambiente UGT Madrid





# DIRECCIONES DE INTERÉS

## SECRETARÍA DE SALUD LABORAL Y MEDIO AMBIENTE DE UGT-MADRID

Avda. América, 25 , 8 Planta, 28002 Madrid Tel: 91 589 09 88
slaboralymedioambiente@madrid.ugt.org https://saludlaboralmadridugt.org

## SERVICIO DE PREVENCIÓN DE ADICCIONES EN EL ÁMBITO LABORAL

Avda. América, 25 28002 Madrid Tel: 91 589 09 88 sindrogas@madrid.ugt.org

## FEDERACIONES REGIONALES DE UGT-MADRID

**FeSMC SERVICIOS, MOVILIDAD Y CONSUMO**
Tel: 91 589 73 94
saludlaboral.madrid@fesmcugt.org

**SERVICIOS PÚBLICOS DE MADRID**
Tel: 91 589 70 43
saludlaboral@ugtspmadrid.es

**FICA INDUSTRIA, CONSTRUCCIÓN Y AGRO**
Tel: 91 589 73 50 saludlaboralmadrid@fica.ugt.org

## UNIONES COMARCALES DE UGT-MADRID

**NORTE**
Avda. Valdelaparra, 108
28100 **Alcobendas**
Tel: 91 662 08 75
uczonanorte@madrid.ugt.org

**SUR**
Avda. de los Ángeles, 20
28903 **Getafe**
Tel: 91 696 05 11
slaboral.ucsur@madrid.ugt.org

**ESTE**
C/ Simón García de Pedro, 2
28805 **Alcalá de Henares**
Tel: 91 888 08 18
uceste@madrid.ugt.org

**OESTE**
C/ Clara Campoamor, 2
28400 **Collado Villalba**
Tel: 91 850 13 01
ucoeste@madrid.ugt.org

**SURESTE**
C/ Silos, 27
28500 **Arganda del Rey**
Tel: 91 876 89 65
ucsureste@madrid.ugt.org

**SUROESTE**
C/ Huesca, 2
28941 **Fuenlabrada**
Tel: 91 690 40 68
suroeste@madrid.ugt.org

## INSTITUTO REGIONAL DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO (IRSST)

Calle Ventura Rodríguez, 7, 28008 Madrid 900 71 31 23
irsst@madrid.org www.comunidad.madrid

## INSPECCIÓN DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL DE MADRID (ITSS)

Plaza José Moreno Villa, 1 - Esq. Pl. España, 17, 28008, Madrid
91 363 56 00 itmadrid@mites.gob.es

FOLLETO INFORMATIVO DE PRL

# DERECHOS DE LAS PERSONAS TRABAJADORAS EN PRL


**SECRETARÍA DE SALUD LABORAL Y MEDIO AMBIENTE DE UGT-MADRID**

Avda. América, 25 , 8 Planta, 28002 Madrid

Tel: 91 589 09 88

slaboralymedioambiente@madrid.ugt.org

https://saludlaboralmadridugt.org

**INSTITUTO REGIONAL DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO (IRSST)**

Calle Ventura Rodríguez, 7, 28008 Madrid

Tel: 900 71 31 23 irsst@madrid.org

www.comunidad.madrid



Con la financiación de la Comunidad de Madrid

Comunidad de Madrid

UGT Madrid