

**Grado en Relaciones Laborales**

**Facultad de Derecho**

**Universidad de La Laguna**

**Curso 2019/2020**

**Convocatoria: Julio**

# **PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES**

PREVENTION OF OCCUPATIONAL RISKS

**Realizado por las alumnas:** Jeaneth Carolina García González y Estefania Cathaysa Plasencia Dominguez

**Tutorizado por el Profesor:** Santiago Javier Cabello Mestres

**Departamento:** Derecho Público y Privado Especial. Derecho de Empresa

ABSTRACT

There are many accidents caused at work or as a result of work, which is why prevention at the workplace is important.

Next, we can observe the evolution of prevention in our country, as well as the importance of Law 32/1995, of 8 November, on Prevention of Occupational Risks and Royal Decree 39/1997 on preventive services. It should be noted that the fundamental rule in the construction sector is Royal Decree 1627/1997, which establishes the minimum safety and health requirements for construction works, since it is in this sector that there are the most accidents at work. On the other hand, it will also be possible to acquire knowledge about the obligations and rights of employers and workers in preventive matters. As well as the organization in case of concurrence of companies and, the responsibilities of the employer towards the workers, as well as their respective sanctions in case of non-compliance.

RESUMEN (entre 150 y 350 palabras)
------------------------------------

Son muchos los accidentes ocasionados con ocasión o por consecuencia del trabajo, de ahí la importancia de la prevención riesgos laborales, en el puesto de trabajo.

A continuación, podremos observar la evolución de la prevención en nuestro país, así como de la importancia de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, y el Real Decreto 39/1997 sobre los Servicios de Prevención. Además, destacar, que la norma fundamental en el sector de la construcción es el Real Decreto 1627/1997, por el que se establecen las disposiciones mínimas de Seguridad y Salud en las obras de construcción, ya que, en dicho sector, debido a su naturaleza es donde hay mayor registro de accidentes laborales. Por otro lado, también se podrá adquirir conocimientos acerca de las obligaciones y derechos de los empresarios y trabajadores en materia preventiva. Así como la organización en caso de concurrencia de empresas y, las responsabilidades del empleador frente a los trabajadores, así como sus respectivas sanciones en caso de incumplimiento.


### **ABREVIATURAS**

PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES	PRL
PEQUEÑAS Y MEDIANAS EMPRESAS	PYMES
ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO	OIT
ARTÍCULO	ART
UNIÓN EUROPEA	UE
COMUNIDAD ECONÓMICA EUROPEA	CEE
EQUIPOS DE PROTECCIÓN INDIVIDUAL	EPI
CONSTITUCIÓN ESPAÑOLA	CE
ESTATUTO DE LOS TRABAJADORES	ET
EMPRESA DE TRABAJO TEMPORAL	ETT

LEY SOBRE INFRACCIONES Y SANCIONES DEL ORDEN SOCIAL	LISOS
SEGURIDAD SOCIAL	SS
INSPECCION DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL	ITSS

## ÍNDICE

- 1. INTRODUCCIÓN**
- 2. MARCO NORMATIVO**
  - 2.1 ÁMBITO INTERNACIONAL
  - 2.2 ÁMBITO EUROPEO
  - 2.3 LEGISLACIÓN ESPAÑOLA
  - 2.4 LEGISLACIÓN PREVENTIVA EN EL SECTOR DE LA CONSTRUCCIÓN
- 3. OBLIGACIONES EMPRESARIALES EN MATERIA DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES**
- 4. DERECHOS Y DEBERES DE LOS TRABAJADORES EN MATERIA DE PRL**
- 5. CONCURRENCIA DE EMPRESA**
  - 5.1 CONCEPTO DE EMPRESARIO
  - 5.2 CONTRATAS Y SUBCONTRATAS DE OBRAS Y SERVICIOS
  - 5.3 PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES EN EMPRESAS DE TRABAJO TEMPORAL Y USUARIAS
- 6. ACCIDENTE DE TRABAJO Y ENFERMEDAD PROFESIONAL**
- 7. RESPONSABILIDAD EN CASO DE INCUMPLIMIENTO EN LA NORMATIVA DE PRL**
  - 7.1 RESPONSABILIDAD PENAL
  - 7.2 RESPONSABILIDAD ADMINISTRATIVA
  - 7.3 RESPONSABILIDAD EN CASO DE FALTA DE ALTA DE TRABAJADORES ACCIDENTADOS
  - 7.4 RECARGO DE PRESTACIONES
- 8. CONCLUSIÓN**
- 9. BIBLIOGRAFÍA**

## 1. INTRODUCCIÓN

El presente trabajo hace referencia a la prevención de riesgos laborales, que es definida, como el conjunto de normas encaminadas a promover la mejora de la seguridad y salud de los trabajadores, cuyo principal objetivo es identificar las causas que originan dichos accidentes ocasionados en el trabajo por el uso de máquinas, herramientas, productos, equipos, instalaciones, etc. Y una vez identificados saber cómo se puede actuar para radicarlos o al menos evitarlos.

Desde que existe el trabajo tal y como lo conocemos, han tenido lugar innumerables accidentes y enfermedades sufridas por los trabajadores con ocasión de la actividad profesional desarrollada. Cabe destacar que estos accidentes eran consecuencia de la falta de EPIs y esto a su vez era motivado por la falta de la toma de concienciación por parte del empresario, así como de los empleados. Con el paso de los años se ha ido concienciando a la población de la importancia de la prevención en los puestos de trabajo, ya que está en juego la vida de las personas, además de ello, las medidas de seguridad han ido evolucionando y adaptándose a las nuevas formas de trabajar que han emergido, pero no ha sido hasta hace unos pocos años, siendo más concretos a partir del siglo XX, que se ha desarrollado un amplio abanico de normativas para poder proteger a los trabajadores frente a los riesgos a los que están expuestos en su puesto profesional.

En un centro de trabajo podemos encontrar diversos factores determinantes para la seguridad y salud de las personas que se encuentran en él, desde los propios trabajadores de la empresa hasta los proveedores, personal auxiliar o

clientes. El Ministerio de Trabajo ofrece en su página web los datos necesarios para confeccionar una serie de gráficas en las que podemos apreciar y comparar el número de personas fallecidas en accidentes laborales entre los años 80 y la actualidad, se puede observar una clara descendencia del número de muertes siendo el año pasado un total de 717 fallecidos frente a las 1938 muertes que se produjeron en el año 1989, esto es el resultado de la evolución en la prevención de riesgos laborales.



## 2. MARCO NORMATIVO

### 2.1 *Ámbito internacional*

#### ***I. La Organización Internacional del trabajo y actuaciones en materia preventiva***

Los primeros convenios de la OIT, tenían por objetivo que los países tuvieran conciencia de la importancia de una legislación en materia de seguridad y salud laboral, además de fomentar programas que permitiesen salvaguardar la vida y salud de los trabajadores, cualquiera que fuese su actividad a desempeñar.

Dentro de las normas internacionales en materia de prevención de riesgos laborales cabe destacar el convenio N.º 155 de la OIT, fue aprobado el 22 de mayo de 1981, bajo la denominación de “Convenio sobre seguridad y salud de los trabajadores”. En este convenio, se aborda la materia de una forma global y desde un punto de vista interdisciplinar. En el año 1985 sería ratificado por España.

Dicho convenio prevé la adopción de una política nacional coherente sobre seguridad y salud en el trabajo, y acciones de los gobiernos y dentro de las empresas, con el fin de promover la seguridad y la salud en el trabajo, y mejorar las condiciones de trabajo.

El convenio es importante por su carácter general y ámbito de aplicación, pues es de aplicación a todas las ramas de la actividad económica, además están incluidos los funcionarios públicos. Dicho convenio lo podemos

relacionar con el artículo 3 de la LPRL, ya que contempla aspectos relevantes como son: la política pública o la acción a nivel empresarial.<sup>1</sup>

## 2.2 *Ámbito Europeo*

### II. *La Unión Europea. Directiva Marco*

La UE ha defendido la mejora de las condiciones de vida y de trabajo de los trabajadores. En el ámbito comunitario, los objetivos de la política europea de Seguridad y Salud laboral, se centran en mejorar las condiciones laborales de los trabajadores y la armonización en el espacio europeo, artículo 117 del Tratado Constitutivo de la Comunidad Europea, Roma (1957) y Carta comunitaria de los derechos sociales fundamentales, Maastricht (1992), con el fin de evitar distintos niveles de protección, para ello se armoniza creando directivas, reglamentos, etc.

En cuanto a la norma que debemos de tener presente es, *La Directiva Marco sobre salud y seguridad en el trabajo 89/391 CEE adoptada en 1989*, fue fundamental para la mejora en este ámbito. En la directiva se garantizan unos requisitos mínimos en materia de salud y seguridad en toda Europa y, al mismo tiempo, permite a los Estados miembros mantener esos mínimos o establecer medidas más restrictivas.

El artículo 2.1 de la Directiva Marco recoge, “La presente Directiva se aplicará a todos los sectores de actividades, públicas o privadas (actividades

---

<sup>1</sup> Instrumento de Ratificación del Convenio N° 155 de la Organización Internacional del Trabajo sobre Seguridad y Salud de los trabajadores y Medio Ambiente de Trabajo, adoptado en Ginebra el 22 de junio de 1981.

industriales, agrícolas, comerciales, administrativas, de servicios, educativas, culturales, de ocio, etc.)” Posee carácter general sin centrarse en riesgos singulares, ya que todas sus disposiciones hacen referencia a la seguridad y salud, de manera genérica. En cuanto a la obligación básica del empresario en el artículo 6 queda recogido que “el empresario adoptará las medidas necesarias para la protección de la seguridad y de la salud de los trabajadores, incluidas las actividades de prevención de los riesgos profesionales, de información y de formación, así como la constitución de una organización y de medios necesarios. Velara por la adaptación de estas medidas.”

Por otro lado, en el artículo 13 queda recogida la obligación esencial del trabajador, “competará a cada trabajador velar, según sus posibilidades, por su seguridad y su salud, así como por las de las demás personas afectadas, a causa de sus actos u omisiones en el trabajo, de conformidad con su formación y las instrucciones de su empresario.”<sup>2</sup>

### 2.3 Legislación española

## III. Constitución Española.

Antes de acudir a la LPRL, hay que destacar la CE, pues en ella se hace mención en el artículo 15 como derecho fundamental “Todos tienen derecho a la vida y a la integridad física y moral” y el trabajo pone en peligro la salud del trabajador (STC 88/1985, 19 junio y STC 74/2007, de 15 de abril), por

---

<sup>2</sup> GARRIGUES GIMÉNEZ, A., ARASTEY, M., SABADELL, M., PERÁN, S., SALCEDO, M., PURCALLA, M,... GARCÍA, M: *Manual de Derecho de la Prevención de Riesgos Laborales*. 1 ed, Tirant Lo Blanch, 2015, pág 35-37.

otro lado, en el artículo 43, se reconoce el derecho a la protección de la salud, pero es en el artículo 40.2 en el que se hace referencia de forma más específica a la seguridad y salud en el trabajo, encomendando a los poderes públicos, como uno de los principios rectores de la política social y económica, velar por la seguridad e higiene en el trabajo. Por lo tanto, podemos deducir, que ambos artículos tienen relación y se destaca que es de vital importancia la prevención de riesgos laborales, para poder garantizar el cumplimiento de dichos artículos mencionados anteriormente.<sup>3</sup>

#### **IV. Estatuto de los trabajadores.**

Por su parte, que en el artículo 19 del Estatutos de los Trabajadores, se regula de forma expresa la seguridad e higiene, en dicho artículo queda recogido:

- Protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo.
- Participación en la inspección y control de las medidas.
- Que se facilite a los trabajadores formación teórica y práctica suficiente y adecuada, en materia preventiva.<sup>4</sup>

#### **V. Ley de Prevención de Riesgos Laborales**

En 1995 el Estado Español decide desarrollar su propia normativa de prevención laboral, tomando como referencia la Directiva Marco.

Para ello se da la transposición de la Directiva Marco 89/391/CEE al ordenamiento jurídico español la Ley de Prevención de Riesgos laborales

---

<sup>3</sup> Constitución Española.

<sup>4</sup> 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.

31/1995, esta ley reproduce a la perfección el contenido de la Directiva Marco en lo que se refiere a medidas que promuevan la mejora de la seguridad y la salud de los trabajadores en el trabajo

Desde 1995 hay una nueva tendencia legislativa, de carácter notablemente preventivo y llevada a cabo en el seno de la UE, y, desde entonces, en España la normativa sobre prevención sigue las directrices comunitarias.

En cuanto a la finalidad de dicha ley, como consta en su exposición de motivos responde a los establecido en el artículo 40.2 de la CE, y a lo dispuesto en el convenio N.º155 de la OIT. Su objetivo principal, se centra en promover la seguridad y salud de los trabajadores a través de las actividades esenciales para prevenir cualquier riesgo que pueda derivar del trabajo, así queda regulado en el art.2 de la LPRL. Por lo tanto, el propósito perseguido por esta Ley es impulsar la cultura preventiva, para que llegue a todo el mundo, a través de la promoción de la mejora de la educación en dicha materia en todos los niveles educativos.

Su aplicación es tanto en el ámbito de las relaciones laborales reguladas en el ET, como en el de las relaciones de carácter administrativo o estatutario del personal al servicio de las Administraciones Públicas, con las peculiaridades que, en este caso, se contemplan en la presente ley o en sus normas de desarrollo, artículo 3.1 LPRL.

Teniendo en cuenta que la política que la LPRL persigue es el fomento de la cultura preventiva, para ello en el artículo 4 recoge una serie de definiciones, entre las que destacamos:

- «Prevención» el conjunto de actividades o medidas adoptadas o previstas en todas las fases de actividad de la empresa con el fin de evitar o disminuir los riesgos derivados del trabajo.
- «Riesgo laboral» la posibilidad de que un trabajador sufra un determinado daño derivado del trabajo. Para calificar un riesgo desde el punto de vista de su gravedad, se valorarán conjuntamente la probabilidad de que se produzca el daño y la severidad del mismo.
- «Daños derivados del trabajo» las enfermedades, patologías o lesiones sufridas con motivo u ocasión del trabajo.
- «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.
- «Equipo de trabajo» cualquier máquina, aparato, instrumento o instalación utilizada en el trabajo.
- «Equipo de protección individual» cualquier equipo destinado a ser llevado o sujetado por el trabajador para que le proteja de uno o varios riesgos que puedan amenazar su seguridad o su salud en el trabajo, así como cualquier complemento o accesorio destinado a tal fin. <sup>5</sup>

## **VI. Normas reglamentarias derivadas de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.**

En la actualidad los reglamentos, más relevantes, en desarrollo de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales son los siguientes:

---

<sup>5</sup> Ley 31/1995, de 8 de Noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales.

- Real Decreto 39/1997, de 17 de enero, por el que se aprueba el Reglamento de los Servicios de Prevención

Este reglamento regula la organización de la prevención de las empresas y concreta preceptos generales de LPRL.

En el artículo 3 de este reglamento encontramos la definición de “evaluación de riesgo” *proceso dirigido a estimar la magnitud de aquellos riesgos que no hayan podido evitarse, obteniendo la información necesaria para que el empresario esté en condiciones de tomar una decisión apropiada sobre la necesidad de adoptar medidas preventivas y, en tal caso, sobre el tipo de medidas que deben adoptarse.*<sup>6</sup>

- Real Decreto 485/1997, de 14 de Abril, sobre disposiciones mínimas en materia de Señalización de Seguridad y Salud en el Trabajo

Asegura que en los puestos de trabajo haya una adecuada señalización de Seguridad y Salud, siempre que los riesgos no se puedan evitar con medios técnicos de protección colectiva o de medidas o procedimientos de organización del trabajo.<sup>7</sup>

- Real Decreto 486/1997, de 14 de abril, por el que se establecen disposiciones mínimas de Seguridad y Salud en los lugares de trabajo

---

<sup>6</sup> Real Decreto 39/1997, de 17 de enero, por el que se aprueba el Reglamento de los Servicios de Prevención.

<sup>7</sup> Real Decreto 485/1997, de 14 de Abril, sobre disposiciones mínimas en materia de Señalización de Seguridad y Salud en el Trabajo.

Marca criterios de forma general para garantizar la seguridad y salud en los puestos de trabajo, de forma que, al hacer uso de ellos, no ocasionen riesgos para los trabajadores.<sup>8</sup>

## VII. Normativa preventiva en el sector de la construcción

La normativa con más relevancia en el sector de la construcción es el Real Decreto 1627/1997, de 24 de octubre, por el que se establecen las disposiciones mínimas de seguridad y salud en las obras de construcción. Esta normativa transpone al ordenamiento jurídico español la Directiva 92/57/CEE del Consejo, de 24 de junio de 1992.

En el artículo 2 de dicho Real Decreto, citado anteriormente, se establecen una serie de definiciones, que nos permite acercarnos y conocer de forma más específica el sector de la construcción, entre las cuales cabe destacar:

- Obra de construcción u obra: cualquier obra, pública o privada, en la que se efectúen trabajos de construcción o ingeniería civil cuya relación no exhaustiva figura en el anexo I.
- Trabajos con riesgos especiales: trabajos cuya realización exponga a los trabajadores a riesgos de especial gravedad para su seguridad y salud.
- Promotor: cualquier persona física o jurídica por cuenta de la cual se realice una obra.

---

<sup>8</sup> Real Decreto 486/1997, de 14 de abril, por el que se establecen disposiciones mínimas de Seguridad y Salud en los lugares de trabajo



- Coordinador en materia de seguridad y de salud durante la elaboración del proyecto de obra: el técnico competente designado por el promotor para coordinar, durante la fase del proyecto de obra.
- Coordinador en materia de seguridad y de salud durante la ejecución de la obra: el técnico competente integrado en la dirección facultativa, designado por el promotor para llevar a cabo determinadas tareas.
- Dirección facultativa: el técnico o técnicos competentes designados por el promotor, encargados de la dirección y del control de la ejecución de la obra.
- Contratista: 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: 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.<sup>9</sup>

### **3. OBLIGACIONES EMPRESARIALES EN MATERIA DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES.**

La obligación del empresario en materia preventiva surge como consecuencia de la relación que resulta de un contrato de trabajo, donde el trabajador presta sus servicios a cambio de una remuneración, y el empresario debe garantizar

---

<sup>9</sup> Real Decreto 1627/1997, de 24 de octubre, por el que se establecen las disposiciones mínimas de Seguridad y Salud en las Obras de Construcción.

la salud y seguridad en el trabajo de dicho trabajador, haciéndose responsable de todos aquellos elementos que pueden influir en el trabajo.<sup>10</sup> La configuración de este deber se encuentra en el artículo 14 de la LPRL “Los trabajadores tienen derecho a una protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo”, este derecho reconocido los trabajadores supone una obligación correlativa para los empresarios de proteger a sus trabajadores frente a los riesgos laborales.

El deber general de prevención consiste en que el empresario debe de tener en cuenta la capacidad profesional en materia de seguridad y salud que posea el trabajador a la hora de encargarle sus tareas, es decir, adaptar el puesto de trabajo al trabajador y no al revés. También tendrá que garantizar que los trabajadores que hayan percibido la información necesaria y suficiente sean los únicos con acceso a las zonas de riesgo grave. Las medidas preventivas adoptadas preverán las distracciones o imprudencias no temerarias cometidas por el trabajador (art. 15 LPRL).<sup>11</sup>

### ***I. Obligación del empresario de contar con un plan de prevención de riesgos laborales***

En un principio la Ley de prevención estipulaba que la obligación del empresario consistía únicamente en evaluar el puesto de trabajo y

---

<sup>10</sup> GARRIGUES GIMENEZ, A., ARASTEY, M., SABADELL, M., PERAN, S., SALCEDO, M., PURCALLA, M.,...GARCIA, M. *Manual de derecho de la Prevención en Riesgos Laborales*, 1 ed, Tirant Lo Blanch, 2015, pag 117.

<sup>11</sup> Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales.

continuación la adopción de medidas, pero se produce una modificación importante sobre la evaluación de riesgo, a partir del 2003 la obligación del empresario va más allá, tiene que evaluar el puesto de trabajo y planificarlo en cuanto al tiempo, el coste, etc.

Esto es lo que conocemos como Plan de Prevención, regulado en el art.16 LPRL y cuyos instrumentos esenciales son la evaluación de riesgos y la planificación de la actividad preventiva. El contenido de ese plan deberá incluir la estructura organizativa (esquema principal indicando la empresa, grupo profesional, puesto de trabajo, sector, etc.), las responsabilidades; las funciones, prácticas, procedimiento, y procesos en la planificación; los recursos necesarios para llevar a cabo la política de prevención de la empresa, la documentación necesaria, en forma de procedimiento e instrucciones aplicables y por último, la implantación de dichos procedimientos e instrucciones en la empresa teniendo en cuenta la existencia de normas existentes y de obligado cumplimiento. El empresario está obligado a documentar el plan en físico art.23.2 LPRL.

Una vez conseguido el plan, es necesario llevar a cabo la evaluación de riesgos, en primer lugar, se realizará una evaluación inicial, art. 16 apartado a LPRL, en ella el empresario deberá tener en cuenta, con carácter general, la naturaleza de la actividad, las características de los puestos de trabajo existentes, así como las características de los trabajadores que encargados de desempeñar dichos puestos. Hay supuestos en los que es necesario la evaluación sucesiva, por ejemplo, por el transcurso del tiempo, cuando las condiciones de trabajo cambian, después de un accidente de trabajo o cuando con ocasión de la vigilancia periódica de la salud aparezcan indicios de que

las medidas son insuficientes, cuando la evaluación inicial lo determine o cuando lo exija una disposición específica.<sup>12</sup>

## II. *Obligación del empresario en materia de equipos de trabajo y de protección*

Esta obligación se encuentra regulada en el art.17 de LPRL, dicho artículo dispone lo siguiente: el empresario debe asegurarse de que en el centro de trabajo solo se emplean equipos que sean seguros para el uso previsto, que garanticen la seguridad y salud de los trabajadores a la hora de utilizarlos. También es primordial que prohíba el uso improvisado y no previsto de los equipos, estos solo pueden utilizarse para las tareas encomendadas. El empresario deberá adoptar las medidas complementarias para reducir los riesgos y garantizar que los equipos están sujetos al mercado CE.

En lo que respecta a los EPI, el empresario debe determinar aquellos puestos de trabajo en los que sea necesaria su utilización. Si llega a la conclusión de que un puesto de trabajo necesita protección, lo siguiente es elegir el EPI adecuado, para ello el empresario tiene que identificar el peligro, el tiempo de exposición a dicho peligro, vías de entrada del contaminante y el estado de salud de trabajador. La responsabilidad del empresario no termina ahí, una vez seleccionado el EPI deberá facilitar el manual de instrucciones facilitado por el fabricante para un uso adecuado del equipo de protección, proporcionar y reponerlos gratuitamente, asegurar que se mantengan y suministrar solo equipos con el Marcado de Conformidad CE. La utilización,

---

<sup>12</sup> Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales.

mantenimiento, almacenamiento, limpieza, desinfección y reparación debe hacerse siguiendo las instrucciones del fabricante, y es responsabilidad del empresario.<sup>13</sup>

### III. *Obligación empresarial en materia de formación de los trabajadores*

El empresario está obligado a formar de forma específica a los trabajadores conforme al puesto de trabajo, dicha formación debe ser suficiente y adecuada dependiendo de las tareas y la peligrosidad, estamos ante un concepto jurídico indeterminado. La formación debe ser teórica y práctica, debe impartirla el empresario, o bien puede externalizar la formación o delegarla a otra persona cualificada de la empresa. Y, siempre que sea posible, la formación se impartirá en las horas de trabajo, pero si es imposible hacerlo por la propia actividad de la empresa, se podrá hacer fuera de la jornada de trabajo, descontando el tiempo invertido en la formación. El coste de la formación recae sobre el empresario siempre. Los trabajadores podrán recibir la formación en varios supuestos, en el momento de la contratación o cuando se produzcan cambios en las funciones que desempeñe o se introduzcan nuevas tecnologías o cambios en los equipos de trabajo, o cuando cambien las condiciones de trabajo art.19 LPRL. <sup>14</sup>

---

<sup>13</sup> GARRIGUES GIMENEZ, A., ARASTEY, M., SABADELL, M., PERAN, S., SALCEDO, M., PURCALLA, M.,...GARCIA, M. *Manual de derecho de la Prevención en Riesgos Laborales*, 1 ed, Tirant Lo Blanch, 2015, pag 135-139.

<sup>14</sup> GARRIGUES GIMENEZ, A., ARASTEY, M., SABADELL, M., PERAN, S., SALCEDO, M., PURCALLA, M.,...GARCIA, M. *Manual de derecho de la Prevención en Riesgos Laborales*, 1 ed, Tirant Lo Blanch, 2015, pag 145-146

#### IV. *Plan de emergencia*

El empresario tiene que diseñar y establecer las medidas necesarias en materia de primeros auxilios, lucha contra incendios y evacuación, ya sea mediante el asesoramiento de un servicio de prevención interno o externo. Para lograrlo hay que saber el tamaño y la actividad de la empresa, los riesgos de cada puesto de trabajo, la presencia de personas ajenas a la empresa y, si es el caso, la actividad de otras empresas subcontratadas. El empresario designa a varios trabajadores para que lleven a cabo las medidas de emergencia adoptadas y, además, los formara para ese cometido, así como también les facilitara el material adecuado Art.20 LPRL.

Clasificación emergencia:

- Conato: el siniestro que puede ser controlado de forma sencilla por el personal, y medios de protección del sector. Requiere la evacuación del sector afectado
- Emergencia sectorial: siniestro que para ser dominado requiere la intervención de todo el personal. Evacuación de la planta afectada.
- Emergencia general: precisa la actuación de todos los equipos y medios de protección del establecimiento y la ayuda de los medios de socorro y salvamento exteriores. Evacuación total.

#### V. *Obligación frente a los riesgos graves e inminentes*

Se entiende como riesgo 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 (art.4 LPRL). Ante la existencia

de un riesgo grave e inminente en la empresa, el empresario deberá organizar un sistema eficaz de comunicación de los trabajadores con sus superiores para que puedan adoptarse medidas. Si esa comunicación no es posible, el trabajador puede “adoptar las medidas necesarias para evitar las consecuencias de dicho peligro” (art. 21 LPRL). El empresario está obligado a “informar lo antes posible a todos los trabajadores afectados” sobre la existencia del riesgo, su gravedad y el grado de inminencia.

El empresario deberá también “adoptar las medidas y dar las instrucciones necesarias” para que los trabajadores “puedan interrumpir su actividad, y si así fuera, abandonar de inmediato el puesto de trabajo”. No pudiendo, si los trabajadores cesan en su trabajo o si abandonan el centro, exigirles “que reanuden su actividad mientras persista el peligro”. La única manera en la que el empresario puede exigir la reanudación del trabajador es que así se disponga y atendiendo a criterios de proporcionalidad entre los bienes que se pretende asegurar, que nunca podrán ser los medios materiales de la empresa; o bien que tanto los trabajadores como sus representantes tengan la garantía de que no van a sufrir ningún perjuicio.

## VI. *Vigilancia de la salud*

El término “salud” no es solamente la ausencia de afecciones o de enfermedad, sino que también los elementos físicos y mentales que afectan a la salud y están directamente relacionados con la seguridad e higiene en el trabajo (Art.3 Convenio nº 55 OIT). El empresario está en la obligación de garantizar a sus trabajadores la vigilancia periódica de su estado de salud en el ámbito laboral. Las medidas de vigilancia y control se llevarán a cabo por personal sanitario con competencia técnica, formación y capacidad

acreditada. Las medidas de vigilancia y control de la salud de los trabajadores se llevarán a cabo respetando siempre el derecho a la intimidad y a la dignidad de la persona del trabajador y la confidencialidad de toda la información relacionada con su estado de salud por lo que los datos relativos a la vigilancia de la salud de los trabajadores no podrán ser usados con fines discriminatorios ni en perjuicio del trabajador.

Los reconocimientos o pruebas generalmente son voluntarios, pero existen 3 situaciones en las que son obligatorias y no cabe la voluntariedad del trabajador:

- Cuando la realización de los reconocimientos sea imprescindible para evaluar los efectos de las condiciones de trabajo sobre la salud de los trabajadores
- Para verificar si el estado de salud del trabajador puede constituir un peligro para el mismo, para los demás trabajadores o para otras personas relacionadas con la empresa
- Cuando así esté establecido en una disposición legal en relación con la protección de riesgos específicos y actividades de especial peligrosidad<sup>15</sup>

---

<sup>15</sup> GARRIGUES GIMENEZ, A., ARASTEY, M., SABADELL, M., PERAN, S., SALCEDO, M., PURCALLA, M.,...GARCIA, M. *Manual de derecho de la Prevención en Riesgos Laborales*, 1 ed, Tirant Lo Blanch, 2015, pag 140-144



#### 4. DERECHOS Y OBLIGACIONES DE LOS TRABAJADORES EN MATERIA DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES

##### *I. Derechos*

En el artículo 40.2 de la CE se encomienda a los poderes públicos, como uno de los principios rectores de la política social y económica, velar por la seguridad e higiene en el trabajo.<sup>16</sup>

A partir de este principio fundamental, la exposición de los derechos de los trabajadores en materia de prevención de riesgos laborales puede realizarse enumerando el siguiente derecho genérico, regulado en el artículo 14 de la LPRL<sup>17</sup> y 19.1 ET<sup>18</sup>: ***“Los trabajadores tienen derecho a una protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo”***.

Por otro lado, la Ley también recoge, directa o indirectamente los siguientes derechos:

- Derecho a disponer de equipos de protección individual.
- Derecho de información, consulta y participación.
- Derecho a recibir formación, teórica y práctica, en materia preventiva.
- Derecho a la vigilancia periódica de su estado de salud.
- Derecho de protección de trabajadores especialmente sensibles a determinados riesgos.
- Derecho de protección de la maternidad.

---

<sup>16</sup> Constitución Española

<sup>17</sup> Ley 31/1995, de 8 de Noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales

<sup>18</sup> 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.

## *II. Obligaciones*

La obligación genérica consiste, en velar por su seguridad y la salud en el trabajo, y la del resto de trabajadores y personas a las que pueda afectar su actividad profesional, a causa de sus actos y omisiones en el trabajo. Todo ello será acorde a:

- Según sus propias posibilidades.
- Mediante el cumplimiento de la PRL.
- De conformidad con su formación.
- Con arreglo a las instrucciones del empresario.

Conforme al artículo 29 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, los trabajadores tienen las siguientes obligaciones a cumplimentar:

- 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.

Por otro lado, en el artículo 19.2 del ET, se determina que el trabajador está obligado a observar en su trabajo las medidas legales y reglamentarias de seguridad e higiene.

## 5. CONCURRENCIA DE EMPRESAS

### *5.1 Concepto de empresario*

El art.1.2 del LET define al empresario como ‘‘ [...] todas las personas, físicas o jurídicas, o comunidades de bienes que reciban la prestación de servicios de las personas referidas en el apartado anterior, así como de las personas contratadas para ser cedidas a empresas usuarias por empresas de trabajo temporal legalmente constituidas’’. La condición de empresario no solo nace a partir del documento contractual sino desde el mismo momento en el que una persona recibe ordenes de otra bajo su ámbito de organización y dirección a cambio de una retribución proporcionada por dicha persona.

### *5.2 Contratas y subcontratas de obras y servicios*

Entre las obligaciones del empresario encontramos la denominada ‘‘coordinación de la actividad empresarial’’. En el ámbito internacional esta obligación está regulada en el artículo 17 del Convenio nº 155 de la OIT ‘‘siempre que 2 o más empresas desarrollen simultáneamente actividades en un mismo lugar de trabajo tendrán el deber de colaborar en la aplicación de las medidas previstas en el presente convenio.’’ así como en el art.6.4 de la Directiva Marco ‘‘[...] cuando en un mismo lugar de trabajo estén presentes trabajadores de varias empresas, los empresarios deberán cooperar en la aplicación de las disposiciones relativas a la seguridad, la higiene y la salud, así como, habida cuenta el tipo de actividades, coordinarse con vistas a la protección y prevención de riesgos profesionales, informarse mutuamente de dichos riesgos, e informar a sus trabajadores respectivos y/o a sus representantes.’’

Son tres los escenarios que pueden surgir entre varias empresas, puede haber trabajadores de distintas empresas que realizan su trabajo en un mismo centro, también cabe la posibilidad de que varios trabajadores de distintas empresas trabajen en un centro de trabajo en el que hay un empresario titular o principal. El empresario titular es aquel que tiene la capacidad de poner a disposición y gestionar el centro de trabajo, por otra parte, el empresario principal es el que contrata o subcontrata con otros la realización de obras o servicios correspondientes a la propia actividad de aquel y que se desarrollan en su propio centro de trabajo (art.2 del Real Decreto 171/2004, de 30 de enero).

Así mismo, el artículo 10 del RD 171/2004 recoge el deber del empresario principal de vigilar que los contratistas y subcontratistas tengan la capacidad para cumplir adecuadamente la normativa de prevención de riesgos laborales. El empresario principal deberá de asegurarse que antes de que los trabajadores empiecen su actividad, la empresa contratista ha examinado los posibles riesgos que entraña dicha actividad, ha tomado las medidas de protección necesarias, informado a los trabajadores sobre los riesgos a los que se van a exponer y que han recibido la formación necesaria, todo esto deberán de acreditarlo por escrito al empresario principal. Pero también deberá de vigilar durante el desarrollo de la actividad “el cumplimiento por dichos contratistas y subcontratistas de la normativa de prevención de riesgos laborales” (art. 24.3 LPRL). En el caso de que la empresa contratista hubiera subcontratado a su vez a otra empresa, le corresponde a la contratista exigirle a la subcontratista la acreditación por escrito para su entrega al empresario principal, y este deberá de comprobar que la empresa contratista y la subcontratista han establecido entre ellas medios de coordinación.

El empresario principal responderá solidariamente por los incumplimientos cometidos por la empresa contratista o subcontratista, siempre que la obra o servicio que se contrate o subcontrate corresponda con la propia actividad del empresario principal. Se considera que hay propia actividad cuando la empresa contratista ejecuta tareas inherentes a la actividad de la empresa principal, esto quiere decir que dichas tareas se encuentran dentro del ciclo productivo de la empresa principal, no son meras tareas complementarias, y a su vez son vitales para que la empresa principal consiga su objetivo. Por lo que no se puede considerar “propia actividad” a aquellas tareas que, aunque sean indispensables, no son inherentes a la actividad de la empresa principal,

así queda establecido según la doctrina en la STS 23 de enero de 2008 (Rcud. 33/2007).

La coordinación de la empresa principal con la empresa contratista y subcontratista puede basarse en el intercambio de información y de comunicaciones entre las empresas, celebrar reuniones periódicas, reunirse conjuntamente los comités de seguridad y salud de cada una de ellas, impartir instrucciones, elaborar medidas específicas de prevención o protocolos de actuación para proteger a los trabajadores de las empresas contratistas o subcontratistas frente a los riesgos existentes o bien designar a una o varias personas que se encarguen de la coordinación. <sup>19</sup>

### **5.3 *Prevención de Riesgos laborales en empresas de trabajo temporal y usuarias***

Una de las figuras más comunes en nuestro país son las empresas de trabajo temporal (ETT) y las empresas usuarias. Las ETT son empresas privadas que se dedican exclusivamente a contratar trabajadores para después cederlos durante un determinado tiempo a otra empresa que requiere de su mano de obra, a estas últimas se les denomina empresas usuarias. La LPRL regula y protege esta situación en su art.28 indicando que los trabajadores cedidos por ETT tienen derecho al mismo nivel de protección que los propios trabajadores

---

<sup>19</sup> GARRIGUES GIMENEZ, A., ARASTEY, M., SABADELL, M., PERAN, S., SALCEDO, M., PURCALLA, M.,...GARCIA, M. *Manual de derecho de la Prevención en Riesgos Laborales*, 1 ed, Tirant Lo Blanch, 2015, pag 285-302.

de la empresa usuaria, no pudiendo, en ningún caso, hacer distinción entre dichos trabajadores en materia de condiciones de trabajo, seguridad y salud.

La empresa usuaria tiene la obligación de informar a los trabajadores cedidos, antes de empezar a trabajar, sobre los riesgos relacionados con la actividad laboral que van a desempeñar y concretamente los riesgos específicos de su puesto de trabajo junto con las medidas de prevención y protección que deben de adoptar, indicándoles la cualificación y aptitudes profesionales necesarias, también deberá hacerles saber que serán sometidos a controles médicos periódicos. A su vez, deberá de informar a los trabajadores que han sido designados para la adopción de las actividades de protección y prevención en la empresa, o bien al servicio de prevención propio o ajeno, sobre la incorporación de los trabajadores de la ETT con el objetivo de que tengan en cuenta a todos los trabajadores presentes en el lugar de trabajo a la hora de desarrollar sus funciones de prevención. A la empresa usuaria también le corresponde la obligación de garantizar el cumplimiento de las normas de prevención y protección en el centro de trabajo como por ejemplo entregando los EPIs y los equipos de trabajo, así como supervisar las condiciones del lugar de trabajo, su limpieza, estado, calefacción, ventilación, etc. En caso de AT o EP, en el lugar de trabajo debido a la inexistencia de medidas de seguridad, la empresa usuaria deberá hacerse responsable del recargo de prestaciones de la Seguridad Social (Art 42 LISOS).

En cuanto a la ETT, esta únicamente se encarga de la retribución y cotización de los trabajadores que cede, y en el ámbito preventivo, debe de formar

adecuadamente a los trabajadores (salvo cuando se ha pactado que la empresa usuaria sea la responsable) y llevar cabo la vigilancia de la salud,<sup>20</sup>

## 6. ACCIDENTE DE TRABAJO Y ENFERMEDAD PROFESIONAL

### I. Accidente de trabajo

Se considera accidente de trabajo toda lesión corporal que el trabajador sufra con ocasión o por consecuencia del trabajo que ejecuta por cuenta ajena (Art. 156 LGSS). La jurisprudencia ha delimitado tres elementos que configuran el concepto legal de accidente de trabajo y son los siguientes: el trabajo, la lesión o daño corporal que sufre el accidentado y la conexión con la ejecución de un trabajo.

- El accidente de trabajo se vincula causalmente a un **trabajo retribuido** ejecutado por cuenta ajena dentro del ámbito de organización y dirección del empresario, en las distintas ramas de la actividad económica o asimilados a ellos, bien sean eventuales, de temporada o fijos.
- El término **lesión, daño o detrimento corporal** causado por una herida, un golpe o una enfermedad, viene referido tanto a la causa o agente que provoca la lesión sobre el organismo humano (acción súbita, violenta e inesperada), como al efecto o resultado, al daño o

---

<sup>20</sup> Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales.



detrimento corporal, configurándose una conexión entre causa y efecto.

- El tercer elemento que cualifica el accidente de trabajo es la **relación entre trabajo y lesión**. La lesión corporal debe haber sido sufrida por el trabajador con ocasión o por consecuencia del trabajo que ejecute por cuenta ajena, remarcando de ese modo que el origen de la responsabilidad por accidente de trabajo es de naturaleza objetiva y se halla en el riesgo profesional, no en la responsabilidad culposa del empresario.

Por otro lado, también tendrán la consideración de accidente de trabajo:

1. La lesión sufrida durante el tiempo y en el lugar de trabajo.
2. El accidente in itinere, los sufridos al ir o al volver del trabajo.
3. El accidente en misión, son aquellos sufridos por el trabajador/a en el trayecto que tenga que realizar para el cumplimiento de la misión, así como el acaecido en el desempeño de la misma dentro de su jornada laboral.
4. El ocurrido con ocasión o por consecuencia de las tareas desarrolladas por orden del empresario.
5. Las enfermedades cardiovasculares manifestadas en situaciones relacionadas con el trabajo.
6. Las enfermedades de trabajo, consideradas como tales las siguientes:
  - Las contraídas con motivo de la realización del trabajo, no incluidas entre las enfermedades profesionales.
  - Las enfermedades o defectos padecidos con anterioridad que se agraven por la lesión constitutiva de accidente.

- Las enfermedades consideradas intercurrentes que deriven del proceso patológico determinado por el accidente o que tengan su origen en el medio en que se haya situado el paciente para su curación.
- 7. Los ocurridos con ocasión o por consecuencia del desempeño de cargos electivos de carácter sindical, así como los ocurridos al ir o al volver del lugar en que ejerciten sus funciones
- 8. Los acaecidos en actos de salvamento cuando tengan relación con el trabajo.

Resaltar que la *imprudencia profesional* es aquella que es consecuencia del ejercicio habitual de un trabajo y que tiene su origen en la confianza en el mismo. Esta también será calificada como accidente de trabajo, ya que no impide su calificación. (Art 156.5.a) Otra cosa muy distinta es la *imprudencia temeraria*, ya que ésta determina la ruptura del nexo causal entre el trabajo y el accidente (Art 156.4.b). Un claro ejemplo de este elemento, de imprudencia temeraria, lo podemos apreciar en la siguiente sentencia:

● ***STSJ Cataluña Sala de lo Social de 26 de marzo de 2015 Recurso de Suplicación: 7596/2014***

En ella podremos observar la concurrencia de imprudencia temeraria, en el accidente sufrido por esta persona, pues al abandonar el lugar en el que prestaba servicios, es atropellado por una motocicleta cuando cruzaba la calle por la zona no habilitada.

Por último, cabe destacar que, dentro del concepto de accidente de trabajo, se establece la presunción a favor de la laboralidad de los accidentes ocurridos

en tiempo y lugar de trabajo. De manera que el trabajador, únicamente tendrá la necesidad de probar que la lesión se produjo en tiempo y lugar de trabajo.<sup>21</sup>

### Tipos de accidentes

Los accidentes de trabajo pueden ser con baja o sin baja médica:

- **Accidente de trabajo sin baja:** Existe lesión, pero permite al trabajador continuar realizando su trabajo tras recibir asistencia. Cabe resaltar que en sector de la construcción es muy común, este tipo de accidente, debido a la naturaleza de su propia actividad.
- **Accidente de trabajo con baja:** Aquellos que conlleven la ausencia del trabajador accidentado, del puesto de trabajo, de al menos un día.<sup>22</sup>

## **II. Enfermedad profesional**

En cuanto a la enfermedad profesional, se entenderá por ello “la contraída a consecuencia del trabajo ejecutado por cuenta ajena o propia en las actividades que se especifiquen en el cuadro que se apruebe por las disposiciones de aplicación y desarrollo de esta ley, y que esté provocada por la acción de los elementos o sustancias que en dicho cuadro se indiquen para cada enfermedad profesional. En tales disposiciones se establecerá el procedimiento que haya de observarse para la inclusión en dicho cuadro de nuevas enfermedades profesionales que se estime deban ser incorporadas al

---

<sup>21</sup> 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.

<sup>22</sup> Disponible en <http://ssprl.gobex.es/ssprl/web/guest/comunicacion-de-accidentes-en-el-trabajo>

mismo. Dicho procedimiento comprenderá, en todo caso, como trámite preceptivo, el informe del Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad” (Art. 157 LGSS).<sup>23</sup>

## **7. RESPONSABILIDAD EN CASO DE INCUMPLIMIENTO EN LA NORMATIVA DE PRL**

### ***7.1 Responsabilidad administrativa***

En el artículo 42 LPRL se expone que el incumplimiento por parte de los empresarios de sus respectivas obligaciones en materia de prevención de riesgos laborales dará lugar a responsabilidad administrativa, así como penal y responsabilidad civil por daños y perjuicios. La normativa que regula la responsabilidad administrativa del empresario en materia de PRL se encuentra en los arts. 11 a 13, y 39 a 42 LISOS “*La elaboración de normas preventivas y el control de su cumplimiento, determinan la necesidad de coordinar las actuaciones de las Administraciones competentes en materia laboral, sanitaria y de industria para una más eficaz protección de la seguridad y la salud de los trabajadores.*”<sup>24</sup>

#### **I. *Infracciones administrativas***

Tiene especial relevancia el artículo 5 de la LISOS, ya que en el se expone el concepto de infracción. Artículo 5.1 “*Son infracciones laborales las acciones*

---

<sup>23</sup> 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.

<sup>24</sup> GARRIGUES GIMENEZ, A., ARASTHEY, M., SABADELL, M., PERAN, S., SALCEDO, M., PURCALLA, M.,...GARCIA, M. *Manual de derecho de la Prevención en Riesgos Laborales*, 1 ed, Tirant Lo Blanch, 2015, pág. 359.

*u omisiones de los empresarios contrarias a las normas legales, reglamentarias y cláusulas normativas de los convenios colectivos en materia de relaciones laborales, tanto individuales como colectivas...”<sup>25</sup>*

Art 5.2 “*Son infracciones laborales en materia de prevención de riesgos laborales las acciones u omisiones de los diferentes sujetos responsables que incumplan las normas legales, reglamentarias y cláusulas normativas de los convenios colectivos en materia de seguridad y salud en el trabajo sujetas a responsabilidad conforme a esta ley.*”

Tras lo expuesto anteriormente, podemos deducir, que no hay únicamente un responsable, siendo este el empresario, sino también todas aquellas entidades que actúen como servicios de prevención, las auditoras y las formativas, cuando sean ajenas a la empresa, así como los promotores y propietarios de obras, y autónomos.

La sanción de la conducta será con arreglo al principio de tipicidad propio del derecho sancionador. Cabe destacar que las infracciones están graduadas en la ley según la calificación de leves, graves y muy graves, en atención a la relevancia de los derechos a los que afectan. En materia de prevención de riesgos laborales, son *infracciones leves* las enumeradas en el art. 11 LISOS, entre otras podemos destacar las siguientes:

- La falta de limpieza del centro de trabajo de la que no se derive riesgo para la integridad física o salud de los trabajadores.
- No dar cuenta, en tiempo y forma, a la autoridad laboral competente, conforme a las disposiciones vigentes, de los accidentes de trabajo ocurridos

---

<sup>25</sup> 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.

y de las enfermedades profesionales declaradas cuando tengan la calificación de leves.

- 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 *infracciones graves* están citadas en el artículo 12 de la LISOS, entre las que podemos resaltar las siguientes:

- 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.

- No realizar los reconocimientos médicos y pruebas de vigilancia periódica del estado de salud de los trabajadores que procedan conforme a la normativa sobre prevención de riesgos laborales, o no comunicar su resultado a los trabajadores afectados

Finalmente son, *infracciones muy graves* las contempladas art. 13 LISOS:

- No observar las normas específicas en materia de protección de la seguridad y la salud de las trabajadoras durante los períodos de embarazo y lactancia.
- No observar las normas específicas en materia de protección de la seguridad y la salud de los menores.
- 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.
- La adscripción de los trabajadores a puestos de trabajo cuyas condiciones fuesen incompatibles con sus características personales conocidas o que se encuentren manifiestamente en estados o situaciones transitorias que no respondan a las exigencias psicofísicas de los respectivos puestos de trabajo.

## II. *Sanciones*

Las sanciones administrativas aparejadas a las infracciones tipificadas, se rigen por unas reglas generales sobre graduación establecida en art. 39 LISOS, y cuya cuantía se establece en el art. 40 LISOS y tratamiento de la reincidencia, a las que se unen reglas específicas para la prevención de riesgos.

Las sanciones por las infracciones tipificadas podrán imponerse en los siguientes grados: *mínimo, medio y máximo*.

En las sanciones por infracciones en materia de prevención de riesgos laborales, a efectos de su graduación, se tendrán en cuenta los criterios establecidos en el artículo 39.3 LISOS:

- a) **La peligrosidad de las actividades** desarrolladas en la empresa o centro de trabajo.
- b) **El carácter permanente o transitorio de los riesgos inherentes** a dichas actividades.
- c) **La gravedad de los daños producidos** o que hubieran podido producirse por la ausencia o deficiencia de las medidas preventivas necesarias.
- d) **El número de trabajadores afectados.**
- e) **Las medidas de protección individual o colectiva** adoptadas por el empresario.
- f) **La conducta general seguida por el empresario** en orden a la estricta observancia de las normas en materia de prevención de riesgos laborales.

En cuanto a la cuantía de las infracciones en materia de prevención de riesgos laborales se sancionarán (Art 40.2 LISOS):

- a) 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.
- c) Las muy graves con multa, 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.<sup>26</sup>

---

<sup>26</sup> 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.



### ***7.2 Responsabilidad penal***

En el artículo 316 se establece que serán castigados con las penas de prisión de seis meses a tres años y multa de seis a doce meses, los que con infracción de las normas de prevención de riesgos laborales y estando legalmente obligados, no faciliten los medios necesarios para que los trabajadores desempeñen su actividad con las medidas de seguridad e higiene adecuadas, de forma que pongan así en peligro grave su vida, salud o integridad física. Además, cuando se cometa por imprudencia grave, se castigará con la pena inferior en grado.<sup>27</sup>

### ***7.3 Responsabilidad en caso de falta de alta de trabajadores accidentados***

El empresario, a parte de las obligaciones en materia de seguridad e higiene mencionadas en el punto tres, tiene otro tipo de obligaciones como dar de alta a los trabajadores antes de que estos comiencen su actividad en la empresa. El hecho de que el empresario no solicite el alta de un trabajador está tipificado como infracción grave por la LISOS (art.22.2). A parte de la correspondiente sanción económica, el empresario infractor deberá hacerse responsable del pago de las prestaciones a las que tenga derecho el trabajador juntamente con la obligación de las Mutuas de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales o las entidades gestoras de la SS de anticipar el pago de tales prestaciones, esta última en aquellos casos en los que el responsable directo se encuentre en situación de insolvencia e imposibilidad para pagar.

---

<sup>27</sup> Ley Orgánica 10/1995, de 23 de noviembre, del Código Penal.

Según lo dispuesto en el párrafo anterior, ante un supuesto de accidente de trabajo en el que el trabajador no se encuentre dado de alta, la responsabilidad directa es del empresario, mientras que el INSS y la TGSS responderán de manera subsidiaria, sin perjuicio de la obligación de la Mutua de Accidentes de Trabajo y Enfermedad Profesional de anticipar el pago de la prestación.<sup>28</sup>

#### ***7.4 Recargo de prestaciones***

Cuando un trabajador resulta afectado por un accidente de trabajo o enfermedad profesional, se produce un aumento en la cuantía de las contingencias profesionales, dicho aumento recibe el nombre de recargo de prestaciones. el empresario es quien tiene la obligación de hacer frente dicho recargo ya que no podrá delegar este deber a una aseguradora, además será nulo cualquier pacto o acuerdo de transmisión de la responsabilidad. Sin embargo, para la legislación mercantil si cabe la posibilidad de asegurar la responsabilidad empresarial de recargo.

Este derecho está recogido en el art.164 LGSS, según la gravedad del hecho causante, la prestación podrá aumentar entre un 30% y 50% ‘[...] cuando la lesión se produzca por equipos de trabajo o en instalaciones, centros o lugares de trabajo que carezcan de los medios de protección reglamentarios, los tengan inutilizados o en malas condiciones, o cuando no se hayan observado las medidas generales o particulares de seguridad y salud en el trabajo, o las de adecuación personal a cada trabajo, habida cuenta de sus características y de la edad, sexo y demás condiciones del trabajador.’

---

<sup>28</sup> Disponible en: <https://www.luquez-associats.com/blog/exoneracion-de-la-responsabilidad-empresarial-cuando-cuando-el-trabajador-no-esta-dado-de-alta>

Después de mucho debate sobre la naturaleza del recargo, la doctrina le ha otorgado naturaleza sancionadora debido a la existencia de una previa prestación cuya cuantía se ve aumentada en un tanto por cierto tomando como parámetro la gravedad de la falta cometida y como consecuencia del incumplimiento del empresario, sancionándolo de este modo.

Para que pueda darse el recargo de prestaciones es necesario la existencia de varios elementos:<sup>29</sup>

- Que se haya producido un accidente de trabajo o enfermedad profesional por el que el trabajador tenga derecho a percibir una prestación económica
- Que el empresario haya cometido infracción de sus obligaciones legales sobre seguridad e higiene en el trabajo y que de dicha infracción se haya derivado el AT o EP
- Que exista nexo causal entre la contingencia profesional y la infracción del empresario, es decir, que el accidente laboral o la enfermedad profesional se hayan producido o agravado por culpa del incumplimiento del empresario y por lo tanto, de no existir incumplimiento, no cabría contingencia profesional o bien su gravedad sería menor.

El procedimiento comienza vía administrativa, la tramitación del expediente puede iniciarse de oficio por el INSS el cual se encarga de establecer la responsabilidad empresarial y la cuantía del recargo, o bien por petición del trabajador o su representante legal o de la Inspección de Trabajo. Una vez presentada la solicitud, la ITSS emitirá un informe-propuesta sobre los hechos

---

<sup>29</sup> GARRIGUES GIMENEZ, A., ARASTEY, M., SABADELL, M., PERAN, S., SALCEDO, M., PURCALLA, M.,...GARCIA, M. Manual de derecho de la Prevención en Riesgos Laborales, 1 ed, Tirant Lo Blanch, 2015, pag 384

ocurridos, la infracción y la causa para el incremento de la prestación con el correspondiente porcentaje. Por su parte el INSS deberá comunicar a las partes la apertura del expediente y el empresario infractor podrá presentar alegaciones y pruebas en un plazo de 10 días.

A continuación, el INSS tiene que dictar resolución dentro de los 135 días hábiles siguientes a partir de la iniciación del procedimiento, si el INSS no dictase resolución en dicho plazo, la solicitud se entenderá desestimada por silencio administrativo negativo. Y finalmente, el empresario infractor tendrá que ingresar la cuantía del recargo en una cuenta, la TGSS se lo hará saber al INSS y este abonará dicha cuantía al trabajador afectado.<sup>30</sup>

---

<sup>30</sup> GARRIGUES GIMENEZ, A., ARASTEY, M., SABADELL, M., PERAN, S., SALCEDO, M., PURCALLA, M.,...GARCIA, M. Manual de derecho de la Prevención en Riesgos Laborales, 1 ed, Tirant Lo Blanch, 2015, pag 391-393

## BIBLIOGRAFIA

Ballester Illueca, H. (2015). *Descentralización Productiva y Prevención de Riesgos Laborales en las Obras de Construcción* (Primera ed.). Tirant Lo Blanch.

Garrigues Giménez, A., Arastey, M., Sabadell, M., Perán, S., Salcedo, M., Purcalla, M., . . . García, M. (2015). *Manual de Derecho de la Prevención de Riesgos Laborales* (Primera ed.). Tirant Lo Blanch.

Núñez González, C., & Estardid Colom, F. (2016). *Marco normativo y gestión de la Prevención de Riesgos Laborales* (Primera ed.). Tirant Lo Blanch.

## NORMATIVA

*Convenio 155 OIT*

*Directiva 89/391/CEE de 12 de junio de 1989 del Consejo de la Unión Europea, relativa a la aplicación de medidas para promover la mejora de la seguridad y de la salud de los trabajadores en el trabajo.*

*Constitución Española*

*Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales*

*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 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 en materia 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 lugares de trabajo.*

*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.*

*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 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.*

*Ley Orgánica 10/1995, de 23 de noviembre, del Código Penal.*

## **PÁGINAS WEB CONSULTADAS**

<https://prevencion-riesgoslaborales.com/historia-prl-espana/>

[http://portal.uned.es/portal/page?\\_pageid=93,51441637&\\_dad=portal&\\_schema=PORTAL](http://portal.uned.es/portal/page?_pageid=93,51441637&_dad=portal&_schema=PORTAL)

<http://evaamenedo.es/blog/2015/09/10/la-imprudencia-temeraria-y-profesional-en-los-accidentes-de-trabajo/>

<http://ssprl.gobex.es/ssprl/web/guest/comunicacion-de-accidentes-en-el-trabajo>

<https://www.luquez-associats.com/blog/exoneracion-de-la-responsabilidad-empresarial-cuando-cuando-el-trabajador-no-esta-dado-de-alta>

## 8. CONCLUSIÓN

Mediante la realización de este trabajo hemos puesto en práctica los conocimientos adquiridos en la asignatura de prevención de riesgos laborales. Nuestra idea inicial en cuanto a la importancia de la prevención en el trabajo no ha cambiado, considerábamos y consideramos que la mayoría de los trabajadores están expuestos a diversos riesgos por lo que el sistema de prevención de riesgos laborales es un mecanismo esencial que debe integrarse en todas las empresas y niveles jerárquicos de la misma sin excepción, comandando por el Plan de Prevención, este será los cimientos de la protección. Lo más valioso que posee una empresa son sus empleados y por consiguiente el empresario debe de garantizar su protección y bienestar.

La conciencia de las empresas en la actualidad es satisfactoria, los riesgos laborales y sus medidas se toman más en serio que hace unos años, pero aun así todavía hay un gran número de organizaciones que no le dan la importancia que se merecen, poniendo en peligro la vida de personas.