

Curso en Materia de Prevención de Riesgos Laborales para médicos y enfermeras en el trabajo

Bloque I. Conceptos básicos en materia de seguridad y salud

3. Marco normativo básico en materia de prevención de riesgos laborales: Derechos y deberes básicos.

INVASSAT

Unidad

Didáctica 3:

**Marco normativo básico
en materia de prevención
de riesgos laborales.**

**Derechos y deberes
básicos en esta materia**

Instituto Valenciano de Seguridad y Salud en el Trabajo

Título:

Curso en Materia de prevención de riesgos laborales para médicos y enfermeras en el trabajo

Autores:

M.^a Cruz Benlloch López

Yolanda Ureña Ureña

Salvador Puigdengolas Rosas

Revisado por:

Manuel Vera Quesada

Edita:

Institut Valencià de Seguretat i Salut al Treball. INVASSAT

Edición:

Burjassot, septiembre de 2018 – rev1



GENERALITAT
VALENCIANA

INVASSAT
Institut Valencià de
Seguretat i Salut en el Treball

ÍNDICE

- 1. OBJETIVO**
- 2. INTRODUCCIÓN**
- 3. LAS NORMAS: CONCEPTOS Y CLASIFICACIÓN**
- 4. LEGISLACIÓN SOBRE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES**
- 5. LEY DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES**
- 6. REGLAMENTACIONES DERIVADAS DE LA LPRL**
- 7. RESPONSABILIDAD EN MATERIA DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES**
- 8. ORGANISMOS PÚBLICOS RELACIONADOS CON LA PREVENCIÓN**
- 9. REFERENCIA NORMATIVA Y BIBLIOGRÁFICA**
- 10. TEST DE AUTOEVALUACIÓN**

Nota: En este documento se ha utilizado un lenguaje no sexista e inclusivo, salvo en textos extraídos de documentos normativos vigentes en los que se ha respetado la redacción original.

1. OBJETIVO

El objetivo principal de esta unidad consiste en identificar y analizar los fundamentos jurídicos y las normas básicas de aplicación directa en España en materia de seguridad y salud en el trabajo. Para ello, se revisarán las principales disposiciones jurídicas en esta materia, para conocer los conceptos fundamentales que conforman el campo de la seguridad y salud laboral en el Ordenamiento Jurídico Español.

2. INTRODUCCIÓN

El marco normativo en materia de prevención de riesgos laborales está formado por diferentes instrumentos legales, que establecen derechos y deberes para los diferentes sujetos que intervienen en la relación laboral.

El fundamento principal de la legislación preventiva española se encuentra en la Constitución de 1978 por la que se encomienda a los poderes públicos que velen por la “...Seguridad e Higiene en el trabajo” (Art.40.2) y se establece la obligación de “...organizar y tutelar la salud pública a través de medidas preventivas y de las prestaciones y servicios necesarios” (Art.43.2). A partir de la Norma Suprema del Ordenamiento Jurídico Español se desarrollan el resto de disposiciones que regulan la política del Estado en esta materia, a través de diferentes tipos de normas jurídicas escritas.

La normativa sobre seguridad y salud en el trabajo está constituida por La **Ley de Prevención de Riesgos Laborales**, en adelante LPRL, como marco general, sus disposiciones de desarrollo o complementarias (reales decretos, órdenes ministeriales ...) y por otras normas, de carácter legal o convenios colectivos, que establecen la adopción de medidas preventivas en el ámbito laboral (normas de industria, medio ambiente, sanidad, obras públicas...).



Pirámide normativa

3. LAS NORMAS: CONCEPTO Y CLASIFICACIÓN

La Constitución Española de 1978 dispone en su artículo 1.1 que *“España se constituye en un Estado social y democrático de Derecho que propugna como valores superiores de su ordenamiento jurídico la libertad, la justicia, la igualdad y el pluralismo político”*.

Un **Estado de Derecho** es aquel en el que la actuación de todos sus integrantes se haya sometida a la legislación vigente, es decir, toda acción de parte de la sociedad y del estado, está sometida y sustentada por normas jurídicas.

La palabra “norma”, de origen latino, designa un mandato o prescripción del comportamiento humano dictado por la autoridad competente, cuyo incumplimiento lleva aparejada una sanción. Asimismo, el Diccionario de la Real Academia de la Lengua Española lo define como la *“regla que se debe seguir o a que se deben ajustar las conductas, tareas, actividades, etc.”*.

Las normas pueden ser clasificadas de diversas formas pero considerando la norma jurídica, ésta es una regla de conducta de carácter obligatorio que ha sido creada por un órgano reconocido por el Estado y cuyo incumplimiento trae consigo la posibilidad de que la autoridad la haga cumplir mediante la aplicación de la fuerza coercitiva.

Generalmente, las normas imponen deberes pero también confieren derechos.

Para conocer las normas jurídicas aplicables dentro de un Estado, en un momento dado, hay que conocer su sistema de fuentes del derecho. En España, el sistema de fuentes del derecho distingue entre fuentes del derecho interno del Estado, fuentes internacionales, fuentes de origen profesional y la jurisprudencia. Para elegir la norma aplicable a cada situación existen diversos criterios, siendo el principio de jerarquía normativa uno de ellos. Que las disposiciones normativas se clasifiquen y ordenen en base al **principio de Jerarquía normativa**, significa que:

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

Siguiendo el mencionado principio, las principales normas que regulan el Ordenamiento Jurídico español en la materia que nos ocupa, son:

1. La **Constitución Española de 1978**: es la norma suprema del Ordenamiento Jurídico Español donde se recogen los principios estructurales del Estado y garantiza los derechos y deberes fundamentales de las personas.
2. **Tratados y Convenios Internacionales**: las normas internacionales son aquellas normas que tienen su origen en la sociedad internacional (organismos internacionales especializados como la Organización Internacional del Trabajo, Estados ...). Otras muestras son los **convenios**, que son acuerdos con vocación normativa y cuando son ratificados por los Estados miembros pasan a formar parte de su derecho interno y las **recomendaciones** internacionales que contienen orientaciones, directrices y propuestas.

Ejemplo: Convenios de la OIT como órgano especializado de las Naciones Unidas cuyo objetivo principal es la mejora de las condiciones de trabajo.

3. La **Normativa Comunitaria**: constituye una fuente de regulación de la normativa española sobre prevención de riesgos desde la incorporación de España a la CEE el 1 de enero de 1986. Posteriormente, la Unión Europea ha procurado armonizar la diversidad normativa de los diferentes Estados miembros en materia de seguridad y salud en el trabajo para que no haya grandes diferencias entre unos y otros y para ello Normalmente la UE suele utilizar varios instrumentos legales, entre ellos: las directivas que necesitan de una transposición posterior al derecho interno; los reglamentos, directamente aplicables; decisiones o recomendaciones.
4. **Legislación estatal**: por el principio de competencia, en función de si la materia está transferida o no, corresponde al Estado o a las Comunidades Autónomas la elaboración de las leyes. En cualquier caso el mecanismo es el siguiente:
 - **Leyes**: constituyen fuente básica que emana del poder legislativo cuya capacidad de dictar leyes corresponde a las Cortes Generales (Congreso de los Diputados y Senado), que adoptan diferentes formas según su procedimiento de elaboración o las materias que regulen, aunque todas poseen el mismo rango y fuerza de ley. Según la forma que adoptan pueden ser:

Leyes orgánicas: regulan derechos fundamentales y libertades públicas recogidos en la Constitución. Para su aprobación es necesaria mayoría absoluta del Congreso. Un ejemplo sería la Ley Orgánica de Libertad Sindical.

Leyes ordinarias: regulan el resto de materias no reservadas a ley orgánica. Para su aprobación es necesaria mayoría simple. Este sería el caso de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

- **Normas con rango de Ley:** las dicta el poder ejecutivo, el Gobierno y normalmente desarrollan leyes.
 - **Decreto Legislativo:** aprobado mediante una autorización concedida por el Congreso. Ejemplo: el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por RD legislativo 1/1995 de 24 de marzo.
 - **Decreto - Ley:** aprobado por el Gobierno en situación de extraordinaria y urgente necesidad, pero requiere convalidación del Congreso a los 30 días de su aprobación. Ejemplo: Real Decreto ley 3/2012, de 10 de febrero de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral.
- **Normas con rango inferior a la Ley:** reglamentos que dicta el Gobierno y que desarrollan preceptos de las leyes:
 - **Reales Decretos:** reglamentos que dicta el consejo de Ministros
 - **Órdenes ministeriales:** reglamentos que dicta un ministerio.
- 5. **Otras fuentes:** aquellas que respetando la legislación básica (que establece un derecho mínimo) pueden mejorar las condiciones reguladas por esta:
 - Convenios Colectivos: son acuerdos o pactos entre los representantes del personal trabajador y el personal empresario mediante la “negociación colectiva”, para regular las condiciones de trabajo en una empresa. Las disposiciones de la Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales, tienen carácter de Derecho mínimo indisponible, pero pueden ser mejorados y desarrollados a través del instrumento del convenio colectivo.
 - Contrato de Trabajo: acuerdo suscrito entre el/la trabajador/a y el/la empresario/a.
 - Usos y Costumbres locales y profesionales: Son conductas o comportamientos repetidos y aceptados a lo largo del tiempo.

- **La Jurisprudencia:** es la doctrina que, de modo reiterado, establece el Tribunal Supremo en sus sentencias al interpretar y aplicar la ley. Sientan doctrina. La importancia y el valor que tiene es completar el ordenamiento jurídico ya que, en definitiva, es la forma en que éste se aplica a los sujetos en caso de conflicto judicial.



Derecho laboral. Formación laboral. Editorial:Mc Graw-Hill

4. LEGISLACIÓN SOBRE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES

Existe una extensa dispersión normativa en esta materia debido a las diferentes administraciones competentes en este ámbito y porque ha sido necesario legislar ante el cambio de mentalidad en la sociedad que ha ido fomentando la aparición de una cultura preventiva para mejorar la propia calidad y bienestar de las personas que trabajan.

La **Constitución Española de 1978**, reconoce el derecho al trabajo, a la salud y a la integridad física y encomienda a los poderes públicos velar por la seguridad e higiene en el trabajo:

"Los poderes públicos fomentarán una política que garantice la formación y readaptación profesional; velarán por la seguridad e higiene en el trabajo y ..."
(Art.40.2).

"Se reconoce el derecho a la protección a la salud" (Art. 43.1).

"Compete a los poderes públicos organizar y tutelar la salud a través de las medidas preventivas..." (Art. 43.2).

A partir de la Constitución se desarrollan el resto de disposiciones que regulan la política del Estado en esta materia a través de diferentes tipos de normas jurídicas escritas:

El **Estatuto de los Trabajadores**, fue aprobado y publicado en el Boletín Oficial del Estado el 10 de marzo de 1980. Tras diferentes modificaciones, actualmente está regulado en 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 y establece los derechos y obligaciones básicas de los trabajadores en el campo de las relaciones laborales, señalando entre otros, el derecho a una protección eficaz en materia de seguridad y salud.

"En la relación de trabajo los trabajadores tienen derecho a su integridad física y a una política de seguridad e higiene."(Art. 4.2.d).

"El trabajador en la prestación de sus servicios, tendrá derecho a una protección eficaz en materia de seguridad e higiene". (Art. 19.1).

El **Convenio 155 de la OIT**, adoptado en Ginebra en 22 de junio 1981 fue ratificado por España el 26 de Julio de 1985 sobre seguridad y salud de los trabajadores y medio ambiente de trabajo, muchas de cuyas prescripciones están recogidas en la LPRL.

La **Directiva Comunitaria 89/391/CEE**, del Consejo de 12 de Junio de 1989 relativa a la aplicación de medidas para promover la mejora de la seguridad y de la salud de los trabajadores en el trabajo, también conocida con el sobrenombre de Directiva "marco", supuso un toque de atención a nuestro país para que actualizase la legislación existente en materia de prevención de riesgos laborales. Esta directiva establece los principios básicos para empresarios y trabajadores dirigidas a la mejora de la seguridad y la salud en el trabajo .

La mencionada directiva fue traspuesta al derecho español mediante la Ley 31/1995, de 8 de Noviembre de 1995, por la que se aprueba La Ley de Prevención de Riesgos Laborales (BOE Número 269, de 10 de Noviembre de 1995), lo que supuso convertir la norma comunitaria en una norma legal de obligado cumplimiento en el país, con las adaptaciones necesarias para

ajustarla a las características o situación nacional concreta. Es desde este momento, cuando la sociedad española empieza a tomar verdadera conciencia sobre la necesidad de optimizar al máximo las exigencias de la prevención de riesgos laborales.

La **Ley de Prevención de Riesgos Laborales**, Ley 31/1995 de 8 de noviembre, constituye, por lo tanto, el pilar fundamental de la Directiva Marco del 89 de la UE y del mandato constitucional que encomienda a los poderes públicos la obligación de velar por la seguridad e higiene en el trabajo. Este mandato conlleva la necesidad de desarrollar una política de protección de la salud de las personas trabajadoras mediante la prevención de riesgos derivados de su trabajo.

La ley de Prevención de Riesgos Laborales establece el cuerpo básico de garantías y responsabilidades necesarias para asegurar un adecuado nivel de protección de la salud y la seguridad de las personas trabajadoras y fija el marco legal a partir del cual las normas reglamentarias irán concretando los aspectos más técnicos.

La LPRL está compuesta por siete capítulos, cincuenta y cuatro artículos y dieciséis disposiciones adicionales, dos disposiciones transitorias, una disposición derogatoria y dos disposiciones finales.

Ámbito de aplicación: ámbito de las relaciones laborales reguladas en el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, como en el de las relaciones de carácter administrativo o estatutario del personal al servicio de las Administraciones públicas. Cuando en la presente Ley se haga referencia a trabajadores y empresarios, se entenderán también comprendidos en estos términos, los socios de las cooperativas y las sociedades cooperativas para las que prestan sus servicios. (Art. 3, LPRL).

No obstante, no será de aplicación:

- Policía, seguridad y resguardo aduanero.
- Servicios operativos de protección civil y peritaje forense en los casos de grave riesgo, catástrofe y calamidad pública.
- A la relación laboral de carácter especial del servicio del hogar familiar.

Derechos básicos de las personas que trabajan:

- *Derecho a una **protección eficaz** en materia de seguridad y salud en el trabajo". (Art. 14.1).*
- *"Disponer de los **equipos de trabajo y medios de protección individual** adecuados al desempeño de sus funciones". (Art. 17).*
- *"Ser **informados** sobre los riesgos para la seguridad y salud en el trabajo, las medidas de protección y prevención aplicables a dichos riesgos, así como sobre las medidas adoptadas ante posibles situaciones de emergencia". (Art. 18).*
- *"Ser **consultados y participar** en todas las cuestiones que afecten a la seguridad y salud en el trabajo". (Art. 18).*
- *"Disponer de la **formación teórica y práctica, suficiente y adecuada** en materia preventiva, centrada en el puesto de trabajo". (Art. 19).*
- *"Disponer de las **medidas de emergencia** acordes con el tamaño y la actividad de la empresa". (Art. 20).*
- *"En caso de **riesgo grave e inminente** se paralizará la actividad y, en su caso, se abandonará de inmediato el lugar de trabajo". (Art. 21).*
- *"Disponer de las medidas de **vigilancia y control de la salud** en función de los riesgos". (Art. 22).*
- *"Garantizar la **protección a los trabajadores que por sus propias características personales o estado biológico conocido, incluidos aquellos que tengan reconocida la situación de discapacidad física, psíquica o sensorial, sean especialmente sensibles** a los riesgos derivados del trabajo". (Art.25).*
- *"**Protección a la maternidad**". (Art. 26).*

Deberes de las personas que trabajan:

En el artículo 29 de la LPRL, se contemplan las obligaciones del personal trabajador en materia de prevención de riesgos:

“Corresponde a cada trabajador velar, según sus posibilidades y mediante el cumplimiento de las medidas de prevención que en cada caso sean adoptadas, por su propia seguridad y salud en el trabajo y por la de aquellas otras personas a las que pueda afectar su actividad profesional, a causa de sus actos y omisiones en el trabajo, de conformidad con su formación y las instrucciones del empresario.(Art. 29.1, LPRL)

Esta obligación genérica se concreta en una serie de obligaciones particulares para las personas que trabajan, que con arreglo a su formación y siguiendo las instrucciones de las direcciones de las empresas, deberán en particular:

- 1. 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.*
- 2. Utilizar correctamente los medios y equipos de protección facilitados por el empresario, de acuerdo con las instrucciones recibidas de éste.*
- 3. 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.*
- 4. 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.*
- 5. 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.*

6. *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”*

El incumplimiento del personal trabajador de las obligaciones en materia de prevención tendrá la consideración de incumplimiento laboral a los efectos previstos por el Estatuto de los trabajadores. Art. 58,1.

Obligaciones de las personas empresarias:

Las personas empresarias están obligadas a cumplir lo establecido en la normativa de prevención de riesgos laborales y a mejorar constantemente su acción preventiva.

Esta obligación suele denominarse "deber de seguridad" o "deber de prevención" que supone un compromiso empresarial de salvaguardar la seguridad y salud de las personas que trabajan que se encuentren a su servicio. La Ley establece para toda persona empresaria unas obligaciones concretas que pueden ser de dos clases:

Organizativas: las obligaciones que hacen referencia a cómo ha de organizar las actividades preventivas.

Operativas: las acciones concretas de tipo técnico: evaluación de riesgos, formar e informar al personal trabajador, etc.

Las principales actividades preventivas a desarrollar en las empresas son las siguientes:

- Elaborar y redactar el **Plan de Prevención**. Es la herramienta a través de la cual se integra la actividad preventiva de la empresa en su sistema general de gestión y se establece su política de prevención de riesgos laborales. la definición de funciones, las prácticas, los procedimientos y los recursos necesarios para llevar a cabo dicha acción.
- Organización y establecimiento de la **estructura preventiva**. La Dirección debe definir y dar a conocer el organigrama general de la empresa en el que se determinen las funciones a desarrollar por cada uno de sus miembros. Dentro de ese organigrama habría que definir las funciones de prevención de riesgos laborales, en coherencia con la propia política de prevención que la empresa

quiera desarrollar, y también, de su organización general.

La actividad preventiva puede organizarse de varias formas:

- Asunción personal por el empresario de la actividad preventiva
- El empresario (dirección) puede designar a uno o varios trabajadores para ocuparse de la actividad preventiva en la empresa.
- Servicio de Prevención Propio o Mancomunado
- Servicio de Prevención Ajeno
- Servicio de Prevención Propio
- Garantizar la consulta y participación de las personas trabajadoras.
- Realizar la evaluación de factores de riesgo, y la planificación de la actividad preventiva.
- Diseñar, aplicar y coordinar los planes y programas de actuación preventiva.
 - Diseñar un trabajo sin riesgos: El primer principio de toda acción preventiva es evitar los riesgos. Las personas empresarias deben asegurar que los locales, las máquinas, los materiales y el sistema de organización del trabajo, no van a perjudicar la salud del personal trabajador.
 - Evaluar los riesgos que no se puedan evitar: aquellos riesgos que no hayan podido evitarse deben ser objeto de evaluación por parte de las personas empresarias.
- Formar e informar a las personas que trabajan.
- Investigar y analizar los accidentes de trabajo.
 - Conservar una relación de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales que hayan causado al personal trabajador una incapacidad laboral superior a un día de trabajo (art. 23.1.e).
 - Notificar por escrito a la autoridad laboral los daños para la salud del personal trabajador a su servicio que se hubieran producido con motivo del desarrollo de su trabajo (art.23.3).

- Cuando se haya producido un daño para la salud de los trabajadores (...) el empresario llevará cabo una investigación al respecto, a fin de detectar las causas de estos hechos (art. 16.3).
- La evaluación de los riesgos se revisará, si fuera necesario, con ocasión de los daños para la salud que se hayan producido (art.16.1).
- Coordinarse con otras empresas: Cuando en un centro de trabajo concurren trabajadores/as de diferentes empresas, las respectivas empresas tienen que colaborar entre sí para asegurar una eficaz protección de todas las personas que trabajan. Esta obligación exige a la empresa principal que “vigile” que sus contratistas y subcontratistas cumplen con sus obligaciones. De los incumplimientos de estos contratistas y subcontratistas es responsable solidaria la empresa principal. (LPRL, art 24; LPRL art. 42.2).
- Prestar primeros auxilios, y prestar asistencia y apoyo en la elaboración de las medidas de emergencia.
 - La persona empresaria deberá garantizar la seguridad y salud de las personas trabajadoras en situaciones de emergencia, adoptando para ello las medidas necesarias en materia de primeros auxilios, lucha contra incendios y evacuación de los mismos, designando al personal encargado de poner en práctica estas medidas y comprobando periódicamente, en su caso, su correcto funcionamiento.
- Realizar la vigilancia de la salud de las personas trabajadoras en relación con los riesgos derivados del trabajo.
- Aplicar reglamentos específicos, realizar la coordinación de actividades empresariales, el control de equipos de trabajo y de equipos de protección individual...etc.
- Elaborar y conservar a disposición de la autoridad laboral la siguiente documentación:

Unidad Didáctica 3. Bloque I (Conceptos básicos sobre seguridad y salud en el trabajo)

- Evaluación de los riesgos
- Plan de Prevención.
- Medidas de protección y prevención y los materiales de protección.
- Resultados de los controles periódicos.
- Controles del estado de salud del personal que trabaja y conclusiones obtenidas de los mismos.
- Relación de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales que hayan causado incapacidad laboral superior a un día de trabajo.

Las personas titulares de las empresas aplicarán las medidas que integran el deber general de prevención, con arreglo a los siguientes principios generales (art. 15, LPRL):

- Evitar los riesgos.
- Evaluar los riesgos que no se puedan evitar.
- Combatir los riesgos en su origen.
- Adaptar el trabajo a la persona.
- Tener en cuenta la evolución de la técnica.
- Sustituir lo peligroso por lo que entrañe poco o ningún riesgo.
- Planificar la prevención.
- Adoptar medidas que antepongan la protección colectiva a la individual.
- Dar las debidas instrucciones a los trabajadores.

5. NORMAS REGLAMENTARIAS DERIVADAS DE LA LEY DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES

La LPRL contempla que el desarrollo de los aspectos concretos, en materia de prevención de riesgos laborales, se realice por medio de reglamentos. En su artículo 6 dispone que el Gobierno, previa consulta a las organizaciones sindicales y empresariales más representativas, regulará los requisitos mínimos que deben reunir las condiciones de trabajo para la protección de la seguridad y la salud de los trabajadores y ésta ha sido objeto de un gran desarrollo reglamentario.

En la actualidad, los reglamentos, más significativos, que ha dictado el Gobierno en desarrollo de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales son:

1. Real Decreto 39/1997, de 17 de Enero, por el que se aprueba el Reglamento de los Servicios de Prevención

Con el Reglamento se desarrolla lo previsto en el artículo 6.1 de la LPRL, referido al funcionamiento o control de los servicios de prevención, aborda el tema de los procedimientos de evaluación de riesgos como punto de partida para la planificación de las actividades preventivas, a través de alguna de las modalidades de organización que se regulan en función del tamaño de la empresa y de los riesgos o de la peligrosidad de las actividades que se desarrollen en la misma.

En definitiva, el Reglamento de los Servicios de Prevención regula la organización de la prevención de las empresas y concreta los preceptos generales de la ley.

Se define la **Evaluación de riesgos** como el proceso dirigido a estimar la magnitud de los 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.

La **organización de los recursos necesarios** para el desarrollo de las actividades preventivas deberá ser realizada por la empresa con arreglo a alguna de las modalidades siguientes:

- Asumiendo personalmente la actividad.
- Designando a una o varias personas trabajadoras para llevarla a cabo.
- Constituyendo un servicio de prevención propio.
- Recurriendo a un servicio de prevención ajeno.

Los recursos deberán ser suficientes y adecuados a las actividades preventivas a desarrollar, en función del tamaño de la empresa, el tipo de riesgos o la peligrosidad de las actividades desarrolladas en la misma.

Asimismo, se deben cubrir las cuatro especialidades técnicas consideradas en la Legislación vigente, esto es:

- Seguridad en el Trabajo.
- Higiene Industrial.
- Ergonomía y Psicología Aplicada.
- Medicina del Trabajo.

Respecto a las **capacidades o aptitudes** para el desarrollo de la actividad preventiva, el Reglamento establece tres niveles de funciones preventivas (básico, intermedio y superior) y la formación exigible en cada uno de estos casos.

A continuación se enumeran algunas de las disposiciones reglamentarias técnicas más importantes, si bien no constituyen un listado exhaustivo de las mismas:

2. **Real Decreto 485/1997, de 14 de Abril, (BOE 23/IV/97) sobre disposiciones mínimas en materia de Señalización de Seguridad y Salud en el Trabajo**

Garantiza que en los lugares de trabajo exista una adecuada señalización de seguridad y salud siempre que los riesgos no puedan evitarse o limitarse suficientemente a través de medios técnicos de protección colectiva o de medidas, métodos o procedimientos de organización del trabajo.

3. **Real Decreto 486/1997, de 14 de Abril, (BOE 23/IV/97) por el que se establecen disposiciones mínimas de Seguridad y Salud en los Lugares de Trabajo**

Establece criterios de carácter general que garanticen la seguridad y salud en los lugares de trabajo, de forma que de su utilización no se deriven riesgos para los trabajadores (estructuras, espacios y superficies, accesos, condiciones ambientales y servicios...)

4. **Real Decreto 487/1997, de 14 de Abril, (BOE 23/IV/97) sobre disposiciones mínimas de Seguridad y Salud relativas a la Manipulación Manual de Cargas, que entrañe Riesgos, en particular Dorsolumbares, para los Trabajadores.**

Garantiza la protección frente a los riesgos derivados de las operaciones de transporte o sujeción de cargas por parte de uno o varios trabajadores (levantamiento, colocación, empuje, tracción o desplazamiento).

5. **Real Decreto 488/1997, de 14 de Abril, (BOE 23/IV/97) sobre disposiciones mínimas de Seguridad y Salud relativas al trabajo con Equipos que incluyen Pantallas de Visualización**

Regula la protección frente a los riesgos para la vista, problemas físicos y de carga mental derivados de la utilización de equipos provistos de pantallas de visualización de datos.

6. **Real Decreto 664/1997, de 12 de Mayo, (BOE 24/V/97) sobre la protección de los trabajadores contra los riesgos relacionados con la exposición a Agentes Biológicos durante el trabajo**

Establece las disposiciones mínimas aplicables a las actividades en las que los trabajadores estén o puedan estar expuestos a agentes biológicos debido a la naturaleza de su tarea o puesto de trabajo.

7. **Real Decreto 665/1997, de 12 de Mayo, (BOE 24/V/97) sobre la protección de los trabajadores contra los riesgos relacionados con la exposición a Agentes Cancerígenos durante el trabajo**

Establece las disposiciones mínimas aplicables a las actividades en las que los trabajadores estén o puedan estar expuestos a agentes cancerígenos debido a la naturaleza de su tarea o puesto de trabajo, sin perjuicio de aquellas disposiciones específicas relativas a los riesgos derivados de exposiciones a amianto, cloruro de vinilo, prohibición de determinados agentes cancerígenos, o protección sanitaria contra radiaciones ionizantes.

8. **REAL DECRETO 1215/1997, de 18 de julio por el que se establecen las disposiciones mínimas de Seguridad y Salud para la utilización por los trabajadores de los Equipos de Trabajo (BOE nº 188 07/08/1997).**

Recoge las disposiciones mínimas de seguridad y salud para la utilización de los equipos de trabajo utilizados por los trabajadores (máquinas, aparatos, instrumentos o instalaciones utilizadas en el trabajo).

9. **Real Decreto 773/1997, de 30 de Mayo, (BOE 12/VI/97) sobre disposiciones mínimas de seguridad y salud relativas a la utilización por los trabajadores de Equipos de Protección Individual**

Señala los requisitos mínimos de seguridad y salud para la elección, utilización por los trabajadores y mantenimiento de los equipos de protección individual, los riesgos con los que procede utilizarlos, su clasificación o sectores de actividad donde pueden ser necesarios.

En la página web del INVASSAT se dispone de una selección de la normativa básica de aplicación en el ámbito de la prevención de riesgos laborales en España y la Comunidad Valenciana.

<http://www.invassat.gva.es/normativa-basica-prl>

6. RESPONSABILIDAD EN MATERIA DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES

Posibles sujetos responsables:

- La persona empresaria, titular del centro de trabajo
- La persona trabajadora.

El **incumplimiento por las personas trabajadoras** de las obligaciones en materia de prevención de riesgos a que se refieren los apartados anteriores, tendrá la consideración de incumplimiento laboral a los efectos previstos en el artículo 58.1 del Estatuto de los Trabajadores o de falta, en su caso, conforme a lo establecido en la correspondiente normativa sobre régimen disciplinario de los funcionarios públicos o del personal estatutario al servicio de las Administraciones Públicas.

El incumplimiento por los empresarios de sus obligaciones en materia de prevención de riesgos laborales dará lugar a responsabilidades administrativas, así como, en su caso, a responsabilidades penales y a las civiles por los daños y perjuicios que puedan derivarse de dicho incumplimiento. (Art. 42.1 LPRL).

Tipos de responsabilidades:

- Civil
- Penal
- Administrativa
- Disciplinaria

La responsabilidad **civil**, desde el punto de vista en materia preventiva, tiene por objeto el deber de reparar el daño causado a las personas por el incumplimiento de las obligaciones de prevención de riesgos laborales.

La responsabilidad **penal** puede derivarse cuando la conducta se califica como delito de riesgo grave para la integridad física o la vida de las personas trabajadoras tanto si la actuación es dolosa como imprudente.

Las responsabilidades **administrativas** que se deriven del procedimiento sancionador serán compatibles con las indemnizaciones por los daños y perjuicios causados y de recargo de prestaciones económicas del Sistema de la Seguridad Social que puedan ser fijadas por el órgano competente de conformidad con lo previsto en la normativa reguladora de dicho sistema. (Art. 42.3 LPRL).

La Inspección de Trabajo requiere a la empresa para la subsanación de las deficiencias observadas cuando ha comprobado la existencia de alguna infracción salvo que, por la gravedad e inminencia de riesgos, procediese a paralizar la actividad, sin perjuicio de la propuesta de sanción correspondiente, en su caso. (Art. 43 y 44 LPRL).

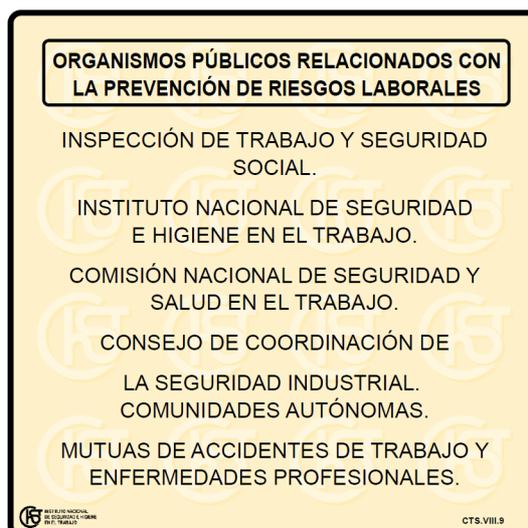
7. ORGANISMOS PÚBLICOS RELACIONADOS CON LA PREVENCIÓN

Conforme a lo establecido por la Constitución en su artículo 40.2 “los poderes públicos... velarán por la seguridad e higiene en el trabajo”. Siguiendo el mandato constitucional se hace referencia a diversos organismos con competencia en materia preventiva:

- A nivel **internacional**, se puede referir entre otros:
 - La **Organización Internacional del Trabajo** (OIT): órgano especializado de Naciones Unidas cuyo objetivo primordial es la mejora de las condiciones de trabajo.
- A nivel de la **Unión Europea**:
 - La **Agencia Europea de Seguridad y Salud en el Trabajo** (European Agency for Safety and Health at Work), cuya función principal, entre otras, consiste en proteger la salud y seguridad de los trabajadores y proporcionar la información científica, técnica y económica que pueda ser de utilidad en la protección de la salud y seguridad en el trabajo.
 - La **Red Española de Seguridad e Higiene en el Trabajo** es el espacio de Internet con información relativa a la Seguridad e Higiene en el trabajo.

- A nivel **nacional**:
 - El **Instituto Nacional de Seguridad, Salud y Bienestar en el Trabajo (INSSBT)**: órgano especializado de carácter científico- técnico que se incluye dentro de la Administración General del Estado.

Tiene como principal función el análisis y estudio de las Condiciones de Seguridad y Salud en el Trabajo, así como la promoción y apoyo en la mejora de las mismas. Para ello, establece la cooperación necesaria con los órganos de las Comunidades Autónomas en la materia.
 - **La Inspección de Trabajo y Seguridad Social (ITSS)**: órgano perteneciente a la Administración General del Estado cuya función principal, entre otras, es la *Vigilancia y Control* de la Normativa sobre Prevención de Riesgos Laborales.
 - **Comisión Nacional de Seguridad y Salud en el trabajo**: órgano colegiado *asesor* de las Administraciones Públicas en la formulación de las *políticas de prevención y órgano de participación institucional* en materia de Seguridad y Salud en el Trabajo.



Fuente: INSHT

- A nivel **autonómico**: las Comunidades Autónomas tienen encomendada también la ejecución de la legislación preventiva, tal y como se indica en el artículo 149.1.7 de la Constitución:
 - " 148.1. Las Comunidades Autónomas podrán asumir competencias en las siguientes materias:.....

21.ª Sanidad e Higiene.

22.ª La vigilancia y protección de sus edificios e instalaciones. La coordinación y demás facultades en relación con las policías locales en los términos que establezca una ley orgánica....."

El **Instituto Valenciano de Seguridad y Salud en el Trabajo** (INVASSAT), creado por la [Ley 2/2004, de 28 de mayo, de la Generalitat](#), es un organismo autónomo de carácter administrativo, que se configura como el órgano científico-técnico en materia de prevención de riesgos laborales de la Administración de la Generalitat Valenciana y de sus organismos autónomos.

- **Otros** órganos e instituciones:
 - Organizaciones privadas: mutuas, servicios de prevención ajenos, auditorías, entidades formativas, colegios, asociaciones y fundaciones.
 - Organizaciones empresariales.
 - Organizaciones sindicales.

8. REFERENCIA NORMATIVA Y BIBLIOGRÁFICA

- Constitución Española de 1978. BOE núm. 311, de 29 de diciembre de 1978.
- Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por RD legislativo 1/1995 de 24 de marzo. BOE núm. 255, de 24/10/2015.
- Ley de Prevención de Riesgos Laborales , Ley 31/1995, de 8 de noviembre de 1995, por la que se aprueba la Ley de Prevención de Riesgos Laborales. BOE núm. 269, de 10 de noviembre de 1995.
- Real Decreto 39/1997, de 17 de Enero, por el que se aprueba el Reglamento de los Servicios de Prevención. BOE núm. 27, de 31/01/1997.
- Directiva Comunitaria 89/391/CEE, del Consejo de 12 de Junio de 1989 relativa a la aplicación de medidas para promover la mejora de la seguridad y de la salud de los trabajadores en el trabajo
- Real decreto 485/1997, de 14 de abril, sobre disposiciones mínimas en materia de señalización de seguridad y salud en el trabajo. BOE núm. 97, de 23 de abril de 1997.
- 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. BOE núm. 97, de 23/04/1997.
- Real Decreto 487/1997, de 14 de abril, sobre disposiciones mínimas de seguridad y salud relativas a la manipulación manual de cargas que entrañe riesgos, en particular dorsolumbares, para los trabajadores. BOE núm. 97, de 23 de abril de 1997.
- Real Decreto 488/1997, de 14 de Abril, sobre disposiciones mínimas de Seguridad y Salud relativas al trabajo con Equipos que incluyen Pantallas de Visualización. BOE núm. 97, de 23 de abril de 1997.

Unidad Didáctica 3. Bloque I (Conceptos básicos sobre seguridad y salud en el trabajo)

- Real Decreto 664/1997, de 12 de Mayo, sobre la protección de los trabajadores contra los riesgos relacionados con la exposición a Agentes Biológicos durante el trabajo. BOE núm. 124, de 24 de mayo de 1997.
- Real Decreto 665/1997, de 12 de Mayo, sobre la protección de los trabajadores contra los riesgos relacionados con la exposición a Agentes Cancerígenos durante el trabajo. BOE núm. 124, de 24/05/1997.
- Real Decreto 1215/1997, de 18 de julio, por el que se establecen las disposiciones mínimas de seguridad y salud para la utilización por los trabajadores de los equipos de trabajo. BOE núm. 188, de 07/08/1997.
- Real Decreto 773/1997, de 30 de mayo, sobre disposiciones mínimas de seguridad y salud relativas a la utilización por los trabajadores de equipos de protección individual. BOE núm. 140, de 12/06/1997.

Fuente bibliográfica:

- Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo. Seguridad en el trabajo. Madrid. INSHT 2011.
- Condiciones de trabajo y salud. Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo. INSHT. MADRID.
- Curso Técnico Superior de Riesgos Laborales. Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo.
- Técnicas de Prevención de Riesgos Laborales. Seguridad e Higiene del Trabajo. José María Cortés Díaz.
- El Derecho del Trabajo. McGraw-Hill.

9. TEST DE AUTOEVALUACIÓN

1. La Constitución Española de 1978, en relación con la seguridad y salud en el trabajo:
 - a. Realiza alguna referencia sobre seguridad y salud en el trabajo, pero no lo indica de forma expresa en ningún artículo.
 - b. En su artículo 40.2 establece que: "los poderes públicos velarán por la seguridad y salud e higiene en el trabajo".
 - c. Las anteriores afirmaciones son falsas.
2. Conforme a lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores :
 - a. El personal trabajador tiene la obligación de observar las medidas legales reglamentarias en materia de seguridad y salud.
 - b. El personal trabajador tiene derecho a una protección en materia de seguridad e higiene.
 - c. Ambas respuestas son correctas.
3. ¿En qué norma se encuentran recogidas las funciones del personal técnico de prevención?
 - a. En la Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales
 - b. En el Real Decreto 39/1997, Reglamento de los Servicios de Prevención.
 - c. Sus funciones no se encuentran recogidas en la normativa.
- 4.Cuál de las siguientes normas fue la primera que contempló las obligaciones y responsabilidades del empresario en materia de prevención de riesgos laborales?
 - a. El Estatuto de los Trabajadores.
 - b. La Constitución.
 - c. La Ley de Prevención de Riesgos laborales.
5. El principio de jerarquía normativa significa que:
 - a. La Constitución es superior a cualquier otra norma jurídica.
 - b. La norma de rango inferior no puede contradecir otra de rango superior.
 - c. Las afirmaciones anteriores son correctas.
6. Entre las técnicas de prevención de riesgos laborales se incluye:
 - a. La Seguridad Industrial.
 - b. La Psicología en el Trabajo.
 - c. Las afirmaciones anteriores son falsas.
7. Entre las principales actividades preventivas a desarrollar en las empresas se encuentra:
 - a. Garantizar la consulta y participación de las personas trabajadoras.
 - b. Formar e informar a las personas trabajadoras.
 - c. Las anteriores afirmaciones son correctas.
8. Constituye un principio general de prevención:

Unidad Didáctica 3. Bloque I (Conceptos básicos sobre seguridad y salud en el trabajo)

- a. Evaluar los riesgos evitables.
 - b. Adoptar medidas que antepongan la protección individual a la colectiva.
 - c. Las anteriores afirmaciones son falsas.
9. Puede ser responsable del incumplimiento de las obligaciones en materia de prevención de riesgos laborales:
- a. El/La trabajador/a.
 - b. El/La empresario/a, titular del centro de trabajo.
 - c. Las afirmaciones precedentes son correctas.
10. Es un organismo público relacionado con la prevención de riesgos , a nivel nacional:
- a. El Instituto Valenciano de Seguridad y Salud Laboral (INVASSAT)
 - b. El Instituto Nacional de Seguridad, Salud y Bienestar en el Trabajo (INSSBT)
 - c. La Organización Internacional del Trabajo (OIT)

11. RESPUESTAS

1. b

2. c

3. b

4. c

5. c

6. c

7. c

8. c

9. c

10. b



**GENERALITAT
VALENCIANA**

INVASSAT
Institut Valencià de
Seguretat i Salut en el Treball

Conselleria d'Economia Sostenible, Sectors Productius, Comerç i Treball
Institut Valencià de Seguretat i Salut en el Treball INVASSAT

www.invassat.es secretaria.invassat@gva.es