

materiales didácticos de aula  
formación profesional específica

# Técnico en Montaje y Mantenimiento de Instalaciones de Frío, Climatización y Producción de Calor

CICLO FORMATIVO DE GRADO MEDIO

FORMACIÓN PROFESIONAL A DISTANCIA

Unidad **1**

Ley de Prevención de  
Riesgos Laborales



MÓDULO

Seguridad en el Montaje y Mantenimiento  
de Equipos e Instalaciones



FORMACIÓN PROFESIONAL

Principado de Asturias

**Título del Ciclo: TÉCNICO EN MONTAJE Y MANTENIMIENTO DE INSTALACIONES DE FRÍO, CLIMATIZACIÓN Y PRODUCCIÓN DE CALOR**

**Título del Módulo: SEGURIDAD EN EL MONTAJE Y MANTENIMIENTO DE EQUIPOS E INSTALACIONES**

**Dirección:** Dirección General de Formación Profesional.  
Servicio de Formación Profesional y Aprendizaje Permanente.

**Dirección de la obra:**

Alfonso Gareaga Herrera  
Antonio Reguera García  
Arturo García Fernández  
Ascensión Solís Fernández  
Juan Carlos Quirós Quirós  
Luis María Palacio Junquera  
Manuel F. Fanjul Antuña  
Yolanda Álvarez Granda

**Coordinación de contenidos del ciclo formativo:**

Javier Cueli Llera

**Autor del Módulo:**

Javier Cueli Llera

**Desarrollo del Proyecto: Fundación Metal Asturias**

**Coordinación:**

Javier Maestro del Estal  
Montserrat Rodríguez Fernández

**Equipo Técnico de Redacción:**

Alfonso Fernández Mejías  
Ramón García Rosino  
M<sup>a</sup> Jesús Camporro Pérez  
Luis Miguel Llorente Balboa de Sandoval  
José Manuel Álvarez Soto

**Estructuración y desarrollo didáctico:**

Isabel Prieto Fernández Miranda

**Diseño y maquetación:**

Begoña Codina González  
Alberto Busto Martínez  
María Isabel Toral Alonso  
Sofía Ardua Gancedo

**Colección:**

Materiales didácticos de aula

**Serie:**

Formación Profesional Específica

**Edita:**

**Consejería de Educación y Ciencia**

Dirección General de Formación Profesional

Servicio de Formación Profesional y Aprendizaje Permanente

**ISBN:** en trámite

**ISBN Obra Completa:** en trámite

**Depósito Legal:** en trámite

**Copyright:**

© 2006. Consejería de Educación y Ciencia

Dirección General de Formación Profesional

Todos los derechos reservados.

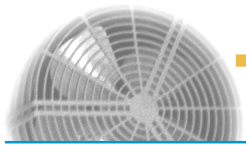
La reproducción de las imágenes y fragmentos de las obras audiovisuales que se emplean en los diferentes documentos y soportes de esta publicación se acogen a lo establecido en el artículo 32 (citas y reseñas) del Real Decreto Legislativo 1/2.996, de 12 de abril, y modificaciones posteriores, puesto que "se trata de obras de naturaleza escrita, sonora o audiovisual que han sido extraídas de documentos ya divulgados por vía comercial o por Internet, se hace a título de cita, análisis o comentario crítico, y se utilizan solamente con fines docentes".

Esta publicación tiene fines exclusivamente educativos.

Queda prohibida la venta de este material a terceros, así como la reproducción total o parcial de sus contenidos sin autorización expresa de los autores y del Copyright.

## Sumario general

Objetivos .....	4
Conocimientos .....	5
Introducción .....	6
Contenidos generales.....	6
Fundamentos de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.....	7
Derechos y obligaciones (Arts. 14 al 29) .....	14
Servicios de Prevención (Arts. 30 al 32).....	26
Consulta y participación de los trabajadores (Arts. 33 al 42) .....	29
Obligaciones de los fabricantes, importadores y suministradores .....	33
Responsabilidades y sanciones (Arts. 42 a 52) .....	34
Resumen de contenidos .....	37
Autoevaluación .....	39
Respuestas de actividades .....	41
Respuestas de autoevaluación.....	43



## Objetivos

Al finalizar el estudio de esta unidad serás capaz de:

- Reconocer la necesidad de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.
- Identificar el objetivo y los principios generales de la prevención laboral.
- Explicar las principales puntos de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.
- Señalar esquemáticamente las principales figuras de la Ley.
- Indicar las competencias y responsabilidades del empresario, del Delegado de Prevención, del Comité de Seguridad y Salud y del Servicio de Prevención.



## Conocimientos que deberías adquirir

### CONCEPTOS

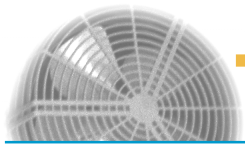
- Cultura de la prevención.
- Órgano regulador.
- Servicio de Prevención.
- Delegado de Prevención.
- Comité de Seguridad y Salud.
- Inspección de Trabajo y Seguridad Social.

### PROCEDIMIENTOS SOBRE PROCESOS Y SITUACIONES

- Identificación de los aspectos básicos en los que se fundamenta la cultura de la prevención.
- Reconocimiento de los derechos y obligaciones del empresario y los trabajadores en materia de prevención de riesgos laborales.
- Visión global de las distintas modalidades de organización de la prevención existentes.
- Establecimiento de una representación de los trabajadores en cuestiones relativas a la seguridad y salud en el trabajo.

### ACTITUDES

- Inquietud promotora de la prevención en la empresa.
- Predisposición colaboradora con los servicios y entidades con competencias en prevención de riesgos laborales.



## Introducción

Una de las actividades más importantes para el ser humano y que ocupa más tiempo a lo largo de su vida es el trabajo. Por ello, es esencial que las condiciones en las que se realiza sean, en la medida de lo posible, las más adecuadas para el individuo, tanto en el entorno físico como en el aspecto de las relaciones humanas.

Lógicamente hay trabajos más peligrosos que otros y, por tanto, requieren en su realización un nivel de destreza y concentración más elevado con el fin de evitar situaciones de riesgo que pueden provocar accidentes. No obstante, en cualquier puesto de trabajo, por simple que parezca, siempre existen factores de riesgo que pueden llegar a causar daños o repercutir de alguna forma en la salud del trabajador.

La Ley de Prevención de Riesgos Laborales establece el marco regulador de las condiciones laborales, protegiendo a los trabajadores de los riesgos derivados de su trabajo.

Se trata de una ley basada en la prevención, la responsabilidad y la participación. En la prevención, porque con ella se trata de prevenir los riesgos y no meramente de proteger contra ellos o, menos aún, de reparar los daños causados. En la responsabilidad de los diferentes agentes implicados, fundamentalmente del empresario que pone en marcha y dirige la actividad de la que derivan los riesgos, y de los poderes públicos. Y por último, en la participación, como medio de garantizar la implicación de los trabajadores en el diseño, adopción y cumplimiento de las medidas de acción preventiva.

## Contenidos generales

En esta unidad didáctica se hará una introducción a la prevención de riesgos laborales. Estudiaras esquemáticamente los aspectos básicos la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, sus fundamentos, su objetivo principal y los medios utilizados para su aplicación.

## Fundamentos de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales

La Prevención de Riesgos Laborales trata de proteger el derecho de las personas a mantener su integridad física y su salud en el trabajo. Para ello la sociedad dicta normas que modulan el comportamiento de los empresarios y los trabajadores a fin de mantener bajo control los riesgos que el trabajo conlleva y, a partir de aquí, lograr el objetivo de proteger a las personas.

Dada la elevada tasa de accidentes laborales que se producían en España fue necesario elaborar una ley cuyo principal fin inmediato fuera reducir esos altísimos índices de siniestralidad, basando las actuaciones en una política preventiva o de anticipación a las causas, y no en la política reactiva anterior.

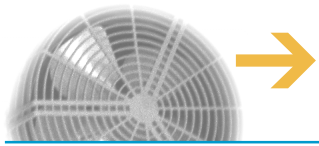


La **Ley de Prevención de Riesgos Laborales** (Ley 31/1995 de 8 de noviembre, publicada en el Boletín Oficial del Estado n.º 269, que entró en vigor el 10 de febrero de 1996) establece el marco regulador de las condiciones de trabajo, protegiendo a los trabajadores de los riesgos derivados de éste.

### Antecedentes

Antes de esta Ley existía una gran variedad de normas (muchas desfasadas y anticuadas) que, por razones constitucionales y de integración en la Comunidad Internacional y Unión Europea, era necesario ordenar y actualizar.

La adopción de la Ley de Prevención de Riesgos laborales tenía el objeto de poner fin a la falta de visión unitaria de la prevención de riesgos laborales en nuestro país, a actualizar regulaciones ya desfasadas, a adecuar la legislación española a la legislación comuni-



taria sobre seguridad y salud en el trabajo y a regular situaciones nuevas no contempladas con anterioridad.

Se consiguieron así aunar los mandatos de:

- **La Constitución Española:** el artículo 40.2 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.
- **La Organización Internacional del Trabajo (OIT):** el Convenio 155, sobre seguridad y salud de los trabajadores y medio ambiente de trabajo establece los compromisos necesarios para el mantenimiento de la salud y seguridad de los trabajadores de los países miembros.
- **La Unión Europea:** la Directiva 89/391/CEE, relativa a la aplicación de medidas para promover la mejora de la seguridad y la salud de los trabajadores en el trabajo, contiene el marco jurídico general en que opera la política de prevención comunitaria.

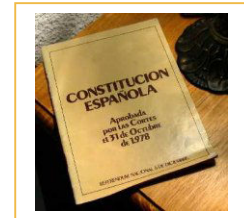


Fig. 1: Constitución española.



Fig. 2: Unión Europea.

La adopción de la **Ley 31/95 de Prevención de Riesgos Laborales** y los numerosos reglamentos que la desarrollan supuso en España un gran impulso para la protección de los trabajadores.

Posteriormente, la **Ley 54/2003, de 12 de diciembre, de reforma del marco normativo de la prevención de riesgos laborales**, introduce una serie de modificaciones en la Ley 31/95 y en la Ley de Infracciones y Sanciones en el Orden Social (LISOS) con el objeto de:

- Combatir de manera activa la siniestralidad laboral.
- Fomentar una auténtica cultura de la prevención de los riesgos en el trabajo.
- Reforzar la necesidad de integrar la prevención de los riesgos laborales en los sistemas de gestión de la empresa.
- Mejorar el control del cumplimiento de la normativa de prevención de riesgos laborales.

## Aspectos básicos de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales

La cultura de la Prevención se fundamenta, desde el punto de vista de la actitud, en la responsabilidad, la participación y la universalidad, y desde el punto de la gestión, en la evaluación de riesgos, el plan de prevención y las auditorías.

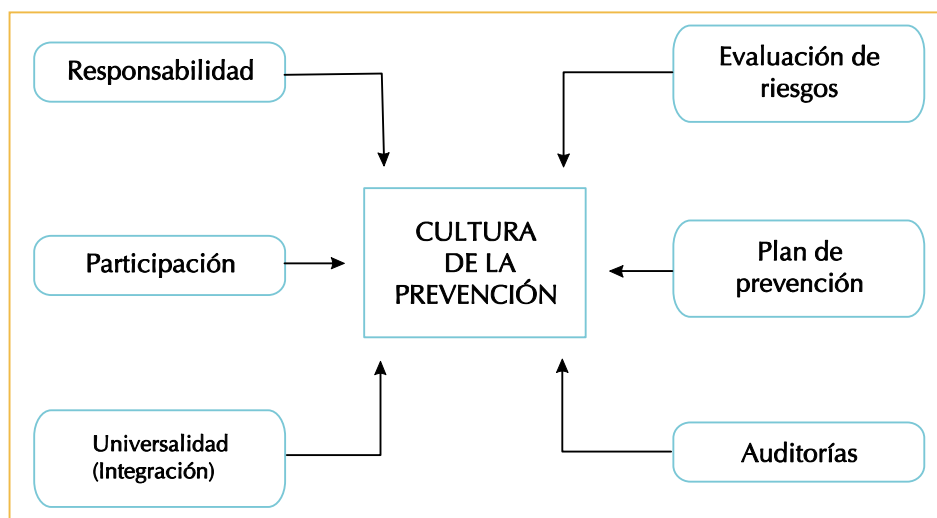


Fig. 3: Esquema con los aspectos básicos de la cultura de la prevención.

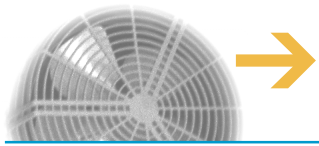
### o ¿Qué dice la Ley?

La Ley 31/1995 de 8 de noviembre sobre prevención de riesgos laborales tiene por objeto la determinación del cuerpo básico de garantías y responsabilidades, preciso para establecer un adecuado nivel de protección de la salud de los trabajadores frente a los riesgos derivados de las condiciones de trabajo.

La Ley centra su atención fundamentalmente en el derecho que tiene el trabajador de que se proteja su seguridad y su salud en el trabajo, estableciendo para ello las obligaciones del empresario para conseguir tal fin.

Por otro lado, la Ley de Prevención de Riesgos centra la actuación de la acción preventiva por parte del empresario, en la información, formación y participación de los trabajadores.

Para llevar a cabo la labor preventiva, la Ley parte de una evaluación inicial de los riesgos en la empresa y, a tenor de esos riesgos, prevé el establecimiento de programas de prevención, con objetivos específicos, y sistemas de control que informen de la consecución.



ción o desviaciones de los objetivos y que fijen, en su caso, los sistemas para la corrección de estas desviaciones.

Pone de forma explícita la posibilidad del trabajador de interrumpir su labor productiva cuando ésta represente un riesgo grave e inminente para su salud.

### *Principios de la acción preventiva*

En su artículo 15 la Ley 31/1995 expone los principios de la acción preventiva en los siguientes términos:

*“El empresario aplicará las medidas que integran el deber general de prevención previsto en el artículo anterior, con arreglo a los siguientes principios generales:*

- *Evitar los riesgos.*
- *Evaluar los riesgos que no se puedan evitar.*
- *Combatir los riesgos en su origen.*
- *Adaptar el trabajo a la persona, en particular en lo que respecta a la concepción de los puestos de trabajo, así como a la elección de los equipos y los métodos de trabajo y de producción, con miras, en particular, a atenuar el trabajo monótono y repetitivo y a reducir los efectos del mismo en la salud.*
- *Tener en cuenta la evolución de la técnica.*
- *Sustituir lo peligroso por lo que entrañe poco o ningún peligro.*
- *Planificar la prevención, buscando un conjunto coherente que integre en ella la técnica, la organización del trabajo, las condiciones de trabajo, las relaciones sociales y la influencia de los factores ambientales en el trabajo.*
- *Adoptar medidas que antepongan la protección colectiva a la individual.*
- *Dar las debidas instrucciones a los trabajadores.*

## Política en Materia de Prevención para Proteger la Seguridad y Salud en el Trabajo

El principal objetivo de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales es la promoción de la mejora de las condiciones de trabajo, dirigida a elevar el nivel de protección de la seguridad y la salud de los trabajadores. Se llevará a cabo:

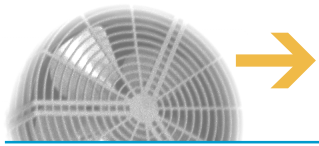
- En coordinación con:
  - Administración General del Estado (Ministerios de Trabajo, Sanidad, etc.).
  - Administración de las Comunidades Autónomas.
  - Ayuntamientos.
- Participando con:
  - Organizaciones empresariales.
  - Organizaciones sindicales.
- Desarrollando:
  - Enseñanzas en materia preventiva.
  - Programas específicos.

### o Desarrollo de la Ley

Con el fin de desarrollar la Ley y facilitar su puesto en práctica, el Gobierno ha elaborado unos reglamentos (Reales Decretos) sobre algunas materias allí señaladas.

Es decir, de la Ley salen unas normas reglamentarias que nos precisan:

- Los requisitos mínimos de las condiciones de trabajo para proteger la seguridad y la salud de los trabajadores.
- Los límites de exposición a agentes peligrosos.
- Los procedimientos para evaluar los riesgos.
- Cómo van a organizarse y funcionar los servicios de prevención.



## o Órganos reguladores

La Ley regula las actuaciones de las Administraciones Públicas con competencias en materia laboral. Confiere a la Administración el papel de control y asesoramiento para el cumplimiento de la normativa. Dos son los órganos principales para tal fin:

- **El Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo**, a través de sus servicios centrales y de sus centros nacionales. Las Comunidades Autónomas cuentan con los Gabinetes Técnicos Provinciales de Seguridad e Higiene en el Trabajo.
- **La Inspección de Trabajo.**

### *¿Cuáles son las funciones de estos órganos reguladores?*

Las funciones de estos órganos son:

- La promoción, asesoramiento y asistencia.
- La vigilancia en el cumplimiento de la ley.
- Las sanciones por incumplimiento.

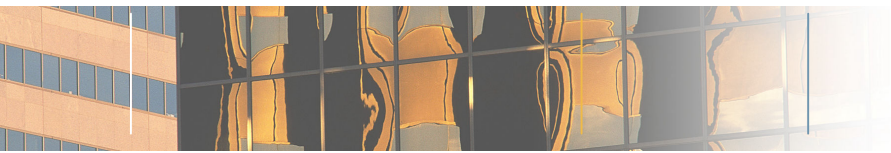
Además, debe existir una coordinación de las actuaciones de las Administraciones laboral, sanitaria y de industria. Se debe establecer la comunicación de la información obtenida por la Inspección de Trabajo y Seguridad Social con las autoridades sanitarias y de industria, de acuerdo con lo establecido en las otras dos grandes leyes que afectan a la materia de seguridad y salud en el trabajo: **Ley General de Sanidad** y **Ley de Industria**.

## o La Comisión Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo (Art. 13)

La Comisión Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo es un nuevo órgano que crea la Ley con el objeto de asesorar a las Administraciones Públicas.

Se trata de un órgano de encuentro entre Administración, empresarios y trabajadores, la Comisión Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo, la cual conocerá de las actuaciones que desarrollen las Administraciones Públicas, pudiendo informar y realizar propuestas en relación con dichas propuestas.

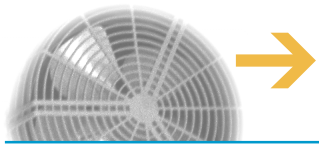
Estará compuesto por miembros de las comunidades autónomas (17; uno por cada una), de la Administración General (17), representantes de las organizaciones empresariales (17) y de las organizaciones sindicales (17).



**1**  
**a**ctividad

En el artículo 15 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales se enuncian los principios generales de la prevención que hemos visto en el apartado anterior. Consulta dicho artículo e indica las acciones preventivas del empresario con arreglo a dichos principios generales.





## Derechos y obligaciones (Arts. 14 al 29)

La prevención es la respuesta de la sociedad para el control de los riesgos derivados del trabajo, con el fin de preservar derechos que resultan fundamentales: el derecho de la persona a su seguridad y salud y el derecho de la sociedad a su desarrollo.

Las obligaciones en materia preventiva alcanzan a todos los que intervienen en el trabajo, empresario y trabajadores con independencia de la categoría laboral, y por consiguiente cuando alguien incumple su obligación, ha de responder por ello.

### Obligaciones del empresario

Dentro de la empresa, el empresario es la persona que dispone del poder organizador; es el encargado de disponer las formas de proceder y de proporcionar y distribuir los medios de producción. Será, por tanto, el principal responsable de instaurar las medidas de prevención necesarias para proteger la salud del trabajador.

Según la Ley, el empresario tiene las siguientes obligaciones:

- Garantizar la Seguridad y Salud de los trabajadores.
- Elaborar el correspondiente plan de prevención de riesgos laborales, la evaluación de los riesgos y la planificación de la actividad preventiva.
- Vigilar la salud mediante controles médicos.
- Documentar la información y conservarla.
- Formar e informar a los trabajadores.
- Proporcionar equipos de trabajo adecuados y medios de protección.
- Prever medidas de emergencia.
- Consultar a los trabajadores y permitir su participación.

- Proteger a los trabajadores especialmente sensibles a determinados riesgos, a las mujeres embarazadas y a los menores de edad.
- Tomar medidas adecuadas con los trabajadores temporales, de duración determinada y en empresas de trabajo temporal.

Veamos brevemente cómo contempla la Ley todas estas obligaciones del empresario.

### o Garantizar la Seguridad y Salud de los trabajadores (Art.14)

Los trabajadores tienen derecho a una protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo. En consecuencia, es un deber fundamental del empresario la protección de los trabajadores frente a los riesgos laborales.

### o Plan de prevención de riesgos laborales (Art. 16)

La prevención de riesgos laborales deberá integrarse en el sistema general de gestión de la empresa a través de la implantación y aplicación de un plan de prevención de riesgos laborales.

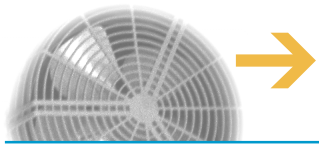
Los instrumentos utilizados por el empresario para llevar a cabo la gestión y la aplicación de ese plan de prevención de riesgo, son la evaluación de riesgos laborales y la planificación de la actividad preventiva.

#### *Evaluación de riesgos*

¿Cuáles son los riesgos que se evalúan? Todos aquellos riesgos para la salud y seguridad de los trabajadores; es decir, los riesgos de un accidente de trabajo, los riesgos de una enfermedad profesional y los riesgos psicosociales.

¿Cuándo se realizará esa evaluación de riesgos? La Ley lo indica explícitamente:

- Inicialmente, al comienzo de la actividad de la empresa.
- Posteriormente:
  - Cuando haya modificaciones en los equipos de trabajo, sustancias o preparados químicos, o el acondicionamiento de los lugares de trabajo.
  - Cuando se produzca un cambio en las condiciones de trabajo.
  - A la incorporación de un trabajador cuyas características personales o estado biológico lo hagan especialmente sensible a la condición del puesto.



¿Quién la tiene que hacer? Dependiendo del tipo de organización de la prevención de la empresa, la realizará:

- El propio empresario.
- Trabajadores de la empresa designados por la empresa.
- Servicios de Prevención propios.
- Servicios de Prevención externos.

### *Planificación de la actividad preventiva*

Una vez realizada la evaluación de riesgos, el empresario deberá realizar la planificación de aquellas actividades preventivas necesarias para eliminar o reducir y controlar tales riesgos, incluyendo para cada actividad preventiva el plazo para llevarla a cabo, la designación de responsables y los recursos humanos y materiales necesarios para su ejecución.

El empresario deberá asegurarse además, de la ejecución efectiva de dichas actividades, efectuando para ello un seguimiento continuo de la planificación.

### o Vigilancia de la salud (Art. 22)

El empresario deberá garantizar a los trabajadores a su servicio la vigilancia periódica de su estado de salud en función de los riesgos inherentes al trabajo.

¿A quién corresponde realizar los controles médicos para la vigilancia de la salud de los trabajadores? A los servicios sanitarios, médicos y ATS.

¿Cuándo deben hacerse?

- Inicialmente, antes de la contratación del trabajador.
- Periódicamente, en función de los riesgos inherentes al trabajo.
- Una vez finalizada la relación laboral con la empresa, si la naturaleza de los riesgos lo hiciese necesario.

¿Son obligatorios los reconocimientos médicos? Los controles médicos deben realizarse con el consentimiento expreso y voluntario del trabajador, excepto:

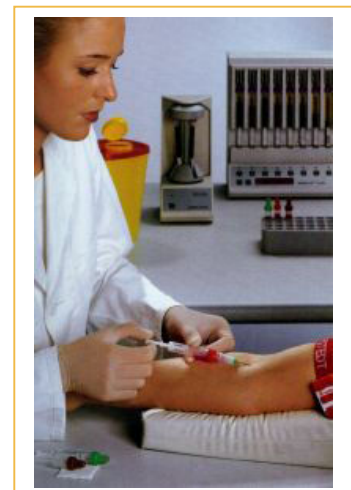


Fig. 4: Extracción de sangre para reconocimiento médico.

- Que exista un riesgo para salud de los demás trabajadores.
- Que existan riesgos específicos de actividades de especial peligrosidad.
- Que sean imprescindibles para evaluar los efectos de las condiciones de trabajo sobre la salud de los trabajadores.

¿Qué se hace con la información resultante?

- Comunicarla al trabajador.
- Restringir su uso, otorgándole carácter de confidencialidad.
- Impedir su uso con fines discriminatorios o en perjuicio del trabajador.

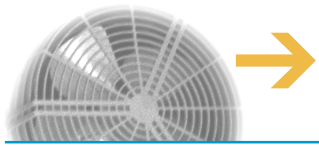
### o Documentación (Art. 23)

¿Cuál es la información que debe elaborar y conservar el empresario? El empresario deberá elaborar y conservar a disposición de la autoridad laboral:

- El plan de prevención de riesgos laborales.
- La evaluación de los riesgos. Se incluirá el resultado de los controles periódicos de las condiciones de trabajo y de la actividad de los trabajadores.
- La planificación de la actividad preventiva, incluidas las medidas de protección y de prevención a adoptar y, en su caso, material de protección que deba utilizarse.
- La relación de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales.
- Las conclusiones de los controles de salud relacionadas con la aptitud del trabajador para el desarrollo del trabajo y con la necesidad de modificar las medidas de protección y prevención.

¿Quién tiene acceso a esa información?

- El empresario.
- La autoridad laboral.
- La autoridad sanitaria.
- Los representantes de los trabajadores en materia de seguridad y salud laboral (los Delegados de Prevención).



### o Información, consulta y participación de los trabajadores (Art. 18)

¿Qué información debe proporcionar el empresario al trabajador? El empresario debe adoptar las medidas adecuadas para que los trabajadores reciban todas las informaciones necesarias en relación con:

- Los riesgos posibles, tanto los generales de la empresa, como los específicos de cada puesto de trabajo.
- Las medidas de prevención adoptadas.
- Las medidas previstas para los casos de emergencia.

Por otro lado, debe consultar a los trabajadores, y permitir su participación en todas las cuestiones que afecten a la seguridad y salud laborales.

### o Formación de los trabajadores (Art. 19)

¿Qué tipo de formación deberá garantizar el empresario al trabajador? Pues una formación teórica y práctica, suficiente y adecuada, centrada en el puesto de trabajo, en los riesgos asociados y en las medidas preventivas para su eliminación.

¿Cuándo se impartirá esa formación?

- Al inicio de la relación laboral.
- Si se produce algún cambio con repercusiones en la salud laboral.

¿Quién la impartirá? La formación la dará el empresario, con sus propios medios o en concertación con servicios ajenos.

¿En qué tiempo se imparte? La formación deberá impartirse:

- Durante la jornada de trabajo.
- En cualquier otro momento, pero con descuento del tiempo invertido en la jornada de trabajo.



Fig. 5: Impartición de la formación de los trabajadores.



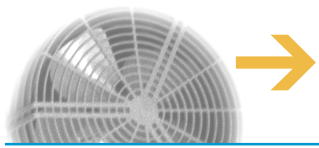
En ningún caso el coste de la formación recaerá en el trabajador.

**2**  
**a**ctividad

Una empresa dedicada a la fabricación de conservas vegetales ha incorporado en su plantilla a un nuevo técnico de mantenimiento de instalaciones frigoríficas procedente de un ciclo formativo de grado medio.

Una vez firmado el contrato, el gerente, tras darle la bienvenida y enseñarle las instalaciones de la empresa, los vestuarios y el área de descanso, le indica que ya puede comenzar con su tarea. El nuevo empleado le pregunta si no debe recibir una de esas charlas informativas sobre prevención que suelen darse en las empresas; el gerente le contesta que no hace falta puesto que ya tiene una formación reglada, específica en el ámbito de máquinas frigoríficas, que incluyó los riesgos en ese sector. ¿Es correcta la forma de actuación del gerente?

Supón que tienes que impartir formación relativa a la prevención de riesgos a ese nuevo trabajador, elabora una propuesta de programa formativo, indicando los temas a tratar.



### o Equipos de trabajo y medios de protección (Art. 17)

El empresario adoptará las medidas necesarias para que los equipos de trabajo sean adecuados para la tarea a realizar, y convenientemente adaptados para garantizar la seguridad de los trabajadores que los utilicen.

El uso de los equipos de trabajo que presenten riesgos estará reservado a unos trabajadores específicamente capacitados para ello .

¿Cuándo se utilizarán equipos de protección individual? Los equipos de protección individual deberán utilizarse cuando no se puedan evitar los riesgos y no sea posible una protección efectiva, el empresario debe entregar equipos de protección individual (EPI) y velar por su uso efectivo.

¿Cuáles son los EPI adecuados? La adecuación del equipo de protección personal está determinada por el tipo de actividad, el riesgo asociado y la certeza de su eficacia protectora.



Fig. 6: Equipos de protección individual.

### o Medidas de emergencia (Art. 20)

El empresario, teniendo en cuenta el tamaño y la actividad de la empresa, así como la posible presencia de personas ajenas a la misma, deberá analizar las posibles situaciones de emergencia y adoptar las medidas necesarias en materia de primeros auxilios, lucha contra incendios y evacuación de los trabajadores.

### o Protección de trabajadores especialmente sensibles a determinados riesgos (Art. 25)

El empresario garantizará de manera específica la protección de 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.

Igualmente, el empresario deberá tener en cuenta en las evaluaciones los factores de riesgo que puedan incidir en la función de procreación de los trabajadores y trabajadoras, por la exposición a agentes físicos, químicos y biológicos.

### o Protección de la maternidad (Art. 26)

Tienen derecho a un cambio de puesto si un informe médico certifica que sus condiciones suponen un riesgo para ellas o para el feto. Este derecho se amplía al periodo de lactancia. También tienen derecho a ausentarse del trabajo, sin pérdida de salario, para ser sometidas a exámenes prenatales o para realizar técnicas de preparación al parto, si certifica su necesidad el médico de la Seguridad Social.



Fig. 7: Lactancia.

### o Protección de los menores (Art. 27)

Antes de la incorporación al trabajo de jóvenes menores de 18 años, y previamente a cualquier modificación importante de sus condiciones de trabajo, el empresario deberá efectuar una evaluación de los puestos de trabajo a desempeñar por los mismos. La evaluación tendrá especialmente en cuenta los riesgos específicos para la seguridad, la salud y el desarrollo de los jóvenes derivados de su falta de experiencia, de su inmadurez para evaluar los riesgos existentes o potenciales y de su desarrollo todavía incompleto.

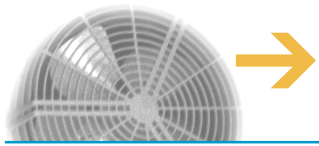
### o Trabajadores temporales, de duración determinada y en empresas de trabajo temporal (Art. 28)

Tienen los mismos derechos en materia de seguridad y salud laboral que los trabajadores fijos y no pueden ser sometidos a condiciones de trabajo diferentes. Deben recibir suficiente información y formación previas, al inicio de su actividad.

La empresa de carácter temporal es la responsable de la formación y vigilancia de la salud de sus trabajadores, mientras que las obligaciones en materia de condiciones de trabajo, de prevención de los riesgos y de información, corresponden a la empresa usuaria.



Fig. 8: Instaladores subcontratados por una empresa de trabajo temporal.



## Obligaciones en relación con circunstancias especiales

Debemos estar preparados en todo momento para cualquier situación anormal que se pueda producir en nuestro lugar de trabajo.

La Ley de Prevención de Riesgos hace mención de forma explícita a las obligaciones que tiene el empresario en circunstancias especiales, como son las situaciones de emergencia o de riesgo grave e inminente.

### o Situaciones de emergencia

Son aquellas situaciones límites o extremas que se consideran cuando el riesgo se ha materializado ya como siniestro, demandando una rápida actuación de salvamento, evacuación, desalojo del centro de trabajo y de primeros auxilios de los accidentados.

¿Qué debe hacer el empresario ante estas situaciones? Ante una situación de emergencia el empresario deberá:

- Evaluar la situación.
- Diseñar y establecer unas medidas de emergencia.
- Designar al personal competente para poner en práctica esas medidas.
- Organizar las relaciones necesarias con los servicios externos (sanitarios, transporte policial o bomberos, etc.).



Fig. 9: Actuación de los bomberos.

La respuesta ante una emergencia nunca debe dejarse a la improvisación, sino que debe estar planificada. Para ello se habrán planteado las situaciones de riesgo que pudieran darse en el lugar de trabajo y se habrá buscado la manera más correcta y más rápida de actuar en cada caso.

### o Riesgo grave e inminente (Art. 21)

Cuando las medidas de seguridad fracasan, estamos ante una situación de riesgo grave e inminente.

¿Qué debe hacer el empresario?

- Disponer de un sistema eficaz de comunicación de los trabajadores con la cadena de mando.
- Informar rápidamente a los trabajadores de la gravedad e inminencia del riesgo.
- Tomar medidas para controlarlo.
- Facilitar la decisión del trabajador de interrumpir la actividad y el lugar de trabajo. No puede exigir que reanude su actividad mientras persista el peligro.

## Obligaciones en la coincidencia de actividades empresariales (Art. 28)

¿Qué ocurre cuando un mismo centro de trabajo aglutina distintas actividades empresariales? Podemos encontrarnos varias empresas independientes ubicadas en un mismo centro de trabajo, como es el caso de un centro comercial; o nos podemos encontrar una empresa principal más otras empresas que trabajan para esa empresa principal. También es muy frecuente encontrar en la empresa personal subcontratado a través de una empresa de trabajo temporal.

Todas estas posibilidades están contempladas en la Ley de Prevención de Riesgos. Veamos ahora cuáles son las obligaciones relativas a la prevención de riesgos para cada uno de los casos.

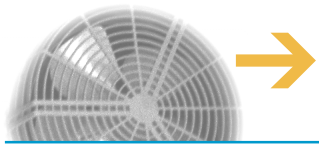
### o Empresas que coinciden en un mismo centro de trabajo sin relación contractual

Habrà una cooperación entre todas las empresas en la aplicación de la Ley (estableciendo medias conjuntas, compartiendo sistemas de seguridad, etc.).

### o Empresas que coinciden en un mismo centro de trabajo con relación contractual (principal, contrata y subcontrata)

Es obligación de la empresa principal la aplicación de la normativa sobre prevención de riesgos laborales, la vigilancia del cumplimiento de la Ley, la información sobre riesgos y seguridad en el manejo de los equipos, etc.

Así, cuando exista una relación contratista-subcontratista, la empresa principal responderá solidariamente durante el período de la contrata de las obligaciones impuestas en materia de prevención relativas a aquellos trabajadores que realicen sus labores en el centro



de trabajo de la empresa principal, y siempre que la infracción se produzca en dicho centro de trabajo.

### o Empresas de trabajo temporal

En las relaciones de trabajo de las empresas de trabajo temporal, la empresa usuaria será responsable de la protección en materia de seguridad y salud en el trabajo, así como el recargo de prestaciones de Seguridad Social, en caso de accidente de trabajo o enfermedad profesional.

## Derechos del empresario

Por otra parte, el empresario también tiene el derecho a:

- Exigir a los trabajadores el cumplimiento de sus obligaciones en materia de seguridad y salud laboral, desarrolladas en el siguiente apartado.
- Exigir a los trabajadores el cumplimiento de la normativa de seguridad.
- Formar parte del Comité de Seguridad y Salud, ya sea directamente o a través de sus representantes.
- El incumplimiento por los trabajadores de las obligaciones en materia de prevención de riesgos 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.

## Obligaciones de los trabajadores (Art. 29)

En lo que se refiere al trabajador, la Ley exige de éste una acción positiva respecto de su propia seguridad. Así, los trabajadores están obligados a:

- Velar por su seguridad y salud, mediante el cumplimiento de las medidas de prevención establecidas.
- Utilizar correctamente los medios de protección individual que le sean facilitados por la empresa.
- Informar de inmediato de cualquier situación que, a su juicio entrañe riesgos.



- Recibir formación adecuada en materia preventiva.
- Usar adecuadamente las máquinas, herramientas y materiales.
- No modificar ni anular los dispositivos de seguridad, y utilizarlos correctamente.
- Cooperar con el empresario para que éste pueda garantizar unas condiciones de trabajo seguras.

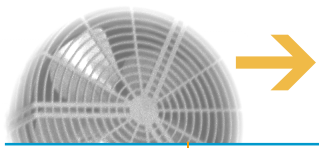
## Derechos de los trabajadores

Según lo visto hasta ahora, los trabajadores tienen derecho a:

- Una protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo (Art. 14).
- Recibir información acerca de los riesgos existentes, las medidas y actividades de protección aplicables, y las medidas de emergencia adoptadas (Art. 18).
- Ser consultados y participar en todas las cuestiones que afecten a la seguridad y salud laborales (Art. 33).
- Ser informados cuando puedan estar expuestos a un riesgo grave e inminente (Art. 21).
- Ser sometidos a vigilancia médica periódica (Art. 22).
- Formar parte del Comité de Seguridad y Salud, a través de sus representantes (Art. 38).
- La protección de la maternidad y de los menores (Arts. 26 y 27).



*Fig. 10: Trabajador realizando operaciones de mantenimiento.*



## Servicios de Prevención (Arts. 30 al 32)

Cualquier tipo de organización empresarial, con independencia de su actividad, del número de trabajadores, del número de centros de trabajo, etc., ha de organizar la prevención de alguna manera, lo cual significa que ha de establecer las funciones y responsabilidades que tiene cada miembro de la misma sobre esta materia.

La Ley de Prevención establece varias modalidades de organización de la prevención en la empresa dependiendo del número de trabajadores. Pero ¿quién decide adoptar una modalidad u otra? ¿siempre se puede elegir entre ellas? El empresario es quien decide sobre la modalidad preventiva más adecuada, pero ha de hacerlo ajustándose a los términos que establece el Reglamento de los Servicios de Prevención y teniendo en cuenta las opiniones que en este sentido tengan los trabajadores.

### ¿Quién hace la prevención de los riesgos profesionales?

De acuerdo con la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y el Reglamento de los Servicios de Prevención (RD 39/1997), es responsabilidad de llevar a cabo la actividad preventiva de la empresa:

- **El propio empresario**, cuando su empresa tenga menos de 6 trabajadores, siempre que desarrolle su actividad en el centro de trabajo y tenga la capacidad necesaria (conocimientos sobre los riesgos y peligrosidad de las actividades asistentes en su empresa, así como formación en prevención de riesgos profesionales).
- **Uno o varios trabajadores** elegidos por el empresario, que deberán tener la capacidad necesaria, disponer del tiempo y los medios precisos.

Si la designación de uno o varios trabajadores fuera insuficiente para la realización de las actividades de prevención, en función del tamaño de la empresa, de los riesgos a los que estén expuestos los trabajadores o de la peligrosidad de las actividades desarrolladas, el empresario deberá recurrir a uno o varios Servicios de Prevención propios o ajenos a la empresa.

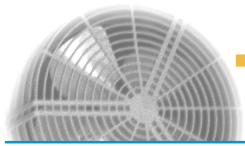
- **Servicios de Prevención propios de la empresa**, constituidos por trabajadores de la empresa, profesionales expertos en seguridad y salud laboral. Podrán tener un servicio médico (protección de la salud laboral), un técnico de seguridad (para prevenir el riesgo de accidentes de trabajo), un higienista industrial (para prevenir el riesgo de enfermedad profesional), un ergónomo (para prevenir riesgos derivados de una inadaptación al puesto) y un psicólogo (para prevenir riesgos psicosociales).
- **Servicio de Prevención externos a la empresa**, similares a los propios de la empresa. Deben estar acreditados por la Administración Laboral. Las mutuas de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales de la Seguridad Social podrán actuar como servicios externos de prevención para las empresas a ellas asociadas.

## ¿Qué hacen los Servicios de Prevención?

El empresario recurrirá a uno o varios Servicios de Prevención propios o ajenos a la empresa, cuando la designación de uno o varios trabajadores fuera insuficiente para la realización de las actividades de prevención, en función del tamaño de la empresa, de los riesgos a que están expuestos los trabajadores o de la peligrosidad de las actividades desarrolladas.

Deberán cumplirse los siguientes requisitos:

- Los Servicios de Prevención deberán estar en condiciones de proporcionar a la empresa el asesoramiento y apoyo que precie en función de los tipos de riesgos en ella existentes y en lo referente a:
  - El diseño, implantación y aplicación de un plan de prevención de riesgos laborales que permita la integración de la prevención en la empresa.
  - La evaluación de los factores de riesgo que puedan afectar a la seguridad y salud de los trabajadores en los términos previstos en el artículo 16 de la ley de prevención de riesgos laborales.
  - La planificación de la actividad preventiva y la determinación de las prioridades en la adopción de las medidas preventivas y la vigilancia de su eficacia.
  - La información y formación de los trabajadores.
  - La prestación de los primeros auxilios y planes de emergencia.
  - La vigilancia de la salud de los trabajadores en relación con los riesgos derivados del trabajo.



- El Servicio de Prevención tendrá carácter interdisciplinario, debiendo sus medios ser apropiados para cumplir sus funciones.
- Para poder actuar como Servicios de Prevención, las entidades especializadas deberán ser objeto de acreditación por la Administración Laboral, mediante la comprobación de que reúnen los requisitos que se establezcan reglamentariamente.

### 3 actividad

El artículo 11 del Reglamento de los Servicios de Prevención (RSP, aprobado por el RD 39/1997) indica que en caso de que sea el propio empresario el que lleve a cabo la actividad preventiva de la empresa, éste deberá cubrir la vigilancia de la salud de los trabajadores recurriendo a alguna de las restantes modalidades de organización de la prevención. ¿Consideras que un empresario que fuera médico podría realizar los reconocimientos médicos a sus trabajadores? ¿Por qué?

## Consulta y participación de los trabajadores (Arts. 33 al 42)

Como ya hemos indicado, los trabajadores tienen derecho a participar en la empresa en las cuestiones relacionadas con la prevención de riesgos en el trabajo. A primera vista esto puede parecernos muy fácil, el empresario establece una comunicación directa con los trabajadores y está abierto a las sugerencias, reclamaciones y consultas que puedan hacerle; sin embargo esta forma de actuar, plausible en pequeñas organizaciones donde todo el mundo se conoce, es muy complicado de llevar a cabo en una gran empresa. Imagínate una factoría de 500 trabajadores, en la que todos ejercitan su derecho a la participación directamente con la dirección de la empresa, obviamente sería un caos. Para las empresas o centros de trabajo que cuenten con seis o más trabajadores, la LPRL establece un cauce para esa participación: los Delegados de Prevención y el Comité de Seguridad y Salud.

La Ley de Prevención de Riesgos establece (Cap. V, Art. 33) que el empresario debe consultar a los trabajadores o a sus representantes, y permitir su participación en el marco de todas las cuestiones que afecten a la seguridad y salud en el trabajo.

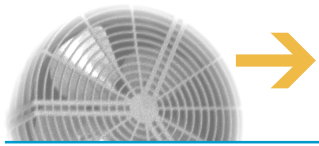
Te podríamos poner como ejemplos las siguientes cuestiones sobre las cuales el empresario estaría obligado a consultar a los trabajadores:

- Modificar el horario de trabajo.
- Automatizar una línea de producción.
- Nombrar trabajadores para hacer prevención o contratar un servicio externo.

### ¿Cómo participan los trabajadores

Según ya te hemos adelantado, los trabajadores participan a través de dos órganos:

- El Delegado de Prevención (Arts. 35, 36 y 37).
- El Comité de Seguridad y Salud (Art. 38).



## o ¿Quiénes son los Delegados de Prevención?

Son los representantes específicos para los temas de seguridad y salud laboral.

¿Cómo se eligen? Los Delegados de Prevención son elegidos por y entre los Delegados de Personal, o en el seno del Comité de Empresa.

¿Cuántos se eligen? El número de delegados de prevención se elige en función del total de trabajadores de la empresa (incluidos los trabajadores temporales). Se hará conforme a la escala que se indica en la figura 11.

En las empresas de hasta 30 trabajadores, el Delegado de Prevención será el Delegado de Personal. En las empresas de 31 a 49, habrá un Delegado de Prevención.

¿Cuáles son las competencias o funciones de los Delegados de Prevención? Los Delegados de Prevención deben colaborar con la dirección de la empresa para mejorar la acción preventiva:

- Motivando e incentivando a los trabajadores (sus representados) en la realización de conductas seguras en el trabajo y en el correcto cumplimiento de las normas existentes en la materia.
- Participando con el empresario en todas las decisiones que afecten a la seguridad laboral en la empresa.
- Vigilando que se cumpla en la empresa la normativa de prevención de riesgos.

¿Cuáles son las facultades, poderes o derechos del Delegado de Prevención? En el ejercicio de sus competencias tienen las facultades:

- De información:
  - Sobre toda la documentación que el empresario esté obligado a confeccionar y documentar en materia de salud laboral.
  - Sobre los daños producidos en la salud de los trabajadores.
- De actuación:
  - Visitar los lugares de trabajo y hablar con los trabajadores.

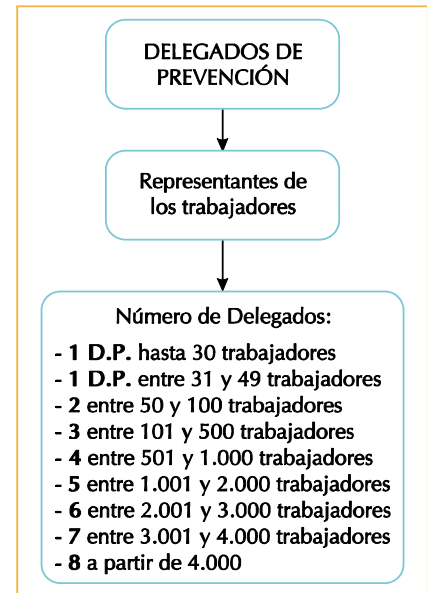


Fig. 11: Número de delegados de prevención.

- Acompañar a los técnicos, en la evaluación de las condiciones de trabajo, y a los inspectores de trabajo, en las visitas que realicen a los centros de trabajo.

■ De propuesta:

- Al empresario.
- Al órgano de representación de los trabajadores, para mejorar los niveles de protección de la seguridad y salud.

¿Cuáles son las garantías laborales de los Delegados de Prevención?

Son las mismas que las de los representantes unitarios de los trabajadores (Delegados de Personal o miembros del Comité de Empresa).

## o ¿Qué es el Comité de Seguridad y Salud?

Es un órgano mixto y paritario; es decir, que está constituido por representantes de los trabajadores (Delegados de Prevención) y representantes de la empresa (directores, técnicos de prevención, etc.) en el mismo número.

Es obligatorio en empresas que cuenten con 50 o más trabajadores.

¿Cuáles son las competencias o funciones del Comité de Seguridad y Salud?

- Participar en la elaboración de planes, programas, proyectos y experiencias sobre la prevención de riesgos en la empresa.
- Promover iniciativas sobre métodos y procedimientos para la efectiva prevención de riesgos, proponiendo a la empresa mejoras de condiciones o la corrección de las deficiencias existentes.

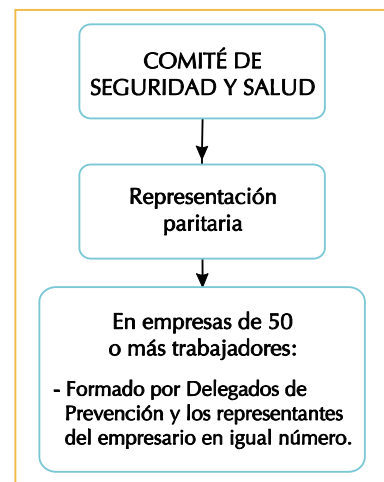
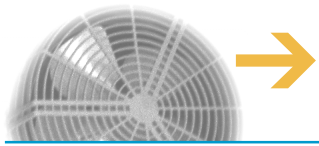


Fig. 12: Comité de Seguridad y Salud.

¿Cuáles son las facultades?

Estar totalmente informado por el Servicio de Prevención o por el empresario en todo lo relativo a la prevención de riesgos en el trabajo.



## Colaboración con la Inspección de Trabajo y Seguridad Social (Art. 40)

No podemos negar que para muchas empresas la Inspección de Trabajo es equivalente a sanción, a multa. Sin embargo, además de sus labores sancionadoras, o mejor dicho de propuesta de sanción, tienen, entre otras, una labor muy importante, y en muchas ocasiones desconocida, como es la de asesoramiento.



Siempre que los trabajadores o sus representantes consideren que las medidas adoptadas por el empresario no garantizan la seguridad y salud en el trabajo, pueden recurrir al Inspector de Trabajo.

¿Cómo actúa el inspector de trabajo cuando llega a una empresa? El Inspector de Trabajo y Seguridad Social comunicará que va a visitar la empresa.

¿A quién lo comunica?

- Al empresario.
- Al Comité de Seguridad y Salud.
- Al Delegado de Prevención.

¿Qué hace el Inspector tras la visita?

- Informa al Delegado de Prevención sobre el resultado de la visita.
- Informa por escrito en el libro de visitas del empresario.

¿Qué medidas puede adoptar el Inspector de Trabajo?

- Si existe una infracción (incumplimiento de la normativa), propone una sanción.
- Requiere al empresario para que subsane las deficiencias en un plazo de tiempo.
- Paraliza los trabajos cuando el riesgo es grave.
- Está facultado para cerrar el centro de trabajo en casos de riesgo muy grave.

## Obligaciones de los fabricantes, importadores y suministradores (Arts. 33 al 42)

De acuerdo con la normativa comunitaria, la Ley de Prevención de Riesgos pretende integrar la seguridad y prevención en la misma fase de diseño y fabricación del equipo, imponiendo a los fabricantes, importadores y suministradores, la obligación de informar sobre todo lo necesario para la correcta utilización de los materiales, etc.

Para hacer más fácil una adecuada actuación en materia preventiva por parte de los empresarios, la Ley marca una serie de obligaciones para los fabricantes, importadores y suministradores de :

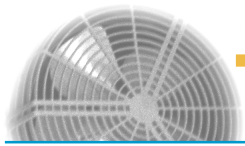
- Maquinaria, equipos, productos y útiles de trabajo.
- Productos y sustancias químicas.
- Elementos de protección individual.

¿Cuáles son sus obligaciones?

- Que los productos no sean peligrosos, siempre que se instalen y utilicen apropiadamente.
- Envasar y etiquetar adecuadamente los productos y las sustancias químicas, de forma que se permita su conservación, manipulación en condiciones de seguridad y se identifique claramente su contenido y los riesgos para la seguridad o salud de los trabajadores.
- Informar a los empresarios, y éstos a los trabajadores, con el objeto de que su utilización y manipulación se produzca sin riesgos para su salud y seguridad.



Fig. 13: Marcado "CE" que deben llevar las máquinas y herramientas comercializadas en la Unión Europea.



## Responsabilidades y sanciones (Arts. 42 a 52)

Aunque desde el punto de vista de la Seguridad e Higiene en el trabajo, sólo interesa determinar las causas productoras de los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales a fin de poner los medios necesarios para prevenirlos y evitar su repetición, desde el punto de vista legal también cabe deducir las responsabilidades derivadas del incumplimiento de las obligaciones indicadas anteriormente que dé lugar a un daño o a la posibilidad de que se produzca.

El derecho del trabajador a su seguridad se cumple fundamentalmente a través del despliegue de un sistema de responsabilidades que garantizan el cumplimiento de las normas de seguridad y salud laboral, y sin el cual el derecho del trabajador a una protección eficaz de su vida se vería reducido a una declaración de buenas intenciones.

La Ley de Prevención de Riesgos Laborales aborda el régimen de responsabilidades y sanciones en su capítulo VII.



El **RD Legislativo 5/2000**, de 4 de agosto, refunde en un texto integrado las distintas disposiciones legales sobre fracciones y sanciones en el orden social, entre ellas las relativas a la prevención de riesgos laborales.

El incumplimiento por los empresarios de sus obligaciones en materia de prevención de riesgos laborales dará lugar a responsabilidades administrativas, así como a responsabilidades penales y civiles por los daños y perjuicios que puedan derivarse de dicho incumplimiento.

En la siguiente tabla se indican los aspectos que ocupan las distintas responsabilidades de los empresarios en materia de prevención de riesgos laborales.

Responsabilidades	Función
Administrativas	Respetar las normas que garanticen un medio de trabajo seguro y saludable.
Civiles	Indemnizar por el daño sufrido al trabajador.
Penales	Tutelar la vida, la salud y la integridad física de los trabajadores.
Seguridad social	Mejorar las prestaciones a quien no debiera haber sufrido un accidente o soportar una enfermedad profesional, si el empresario hubiera cumplido sus obligaciones.

Tabla 1: Responsabilidades de los empresarios en materia de prevención de riesgos laborales.

Una **infracción** es la violación de una norma que contiene una obligación.

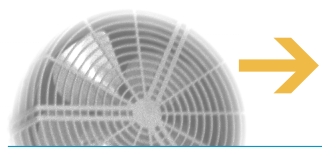
Las infracciones se califican como leves, graves y muy graves en atención a la naturaleza del deber infringido y la entidad del derecho afectado.

En la tabla 2 se citan algunos ejemplos de infracciones de acuerdo con la clasificación incluida en la Ley sobre Infracciones y Sanciones de Orden Social (LISOS) refundida en el RD 5/2000, y que a su vez se ha visto modificada por la LEY 54/2003, de reforma del marco normativo de la prevención de riesgos laborales.

Las infracciones serán penalizadas con **sanciones** que podrán imponerse en los grados de mínimo, medio y máximo.

La esencia de las sanciones son las multas, y su cuantía económica va:

- Desde los 30,05 a los 1.502,53 euros para las infracciones leves.,
- Desde los 1.502,54 a los 30.050,61 euros para las infracciones graves.
- Desde los 30.050,62 a los 601.012,10 euros para las infracciones muy graves.



Clasificación	Algunos ejemplos
Leves (Art. 6 de la LISOS)	<ul style="list-style-type: none"> <li>Falta de limpieza del centro de trabajo.</li> <li>No comunicar a la autoridad laboral: <ul style="list-style-type: none"> <li>Los accidentes.</li> <li>La apertura de un centro de trabajo.</li> </ul> </li> <li>Incumplimiento de las normas de prevención, siempre que no tenga trascendencia para la integridad o salud del trabajador.</li> </ul>
Graves (Art. 7 de la LISOS)	<ul style="list-style-type: none"> <li>No realizar una evaluación de riesgos.</li> <li>No realizar los reconocimientos médicos.</li> <li>Incumplimiento de la normativa de prevención que cree un riesgo grave.</li> </ul>
Muy graves (Art. 8 de la LISOS)	<ul style="list-style-type: none"> <li>Incumplimientos que generan una amenaza grave e inminente para la salud.</li> <li>Incumplimientos que incidan sobre colectivos de trabajadores especialmente sensibles: <ul style="list-style-type: none"> <li>Embarazadas.</li> <li>Menores, etc.</li> </ul> </li> </ul>

Tabla 2: Ejemplos de infracciones.



El expediente sancionador lo inicia el acta de la Inspección de Trabajo tras su visita a la empresa.

## Resumen

### Normativa de prevención de riesgos laborales

La **Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales**, establece el marco regulador de las condiciones de trabajo, protegiendo a los trabajadores de los riesgos derivados de éste.

En ella se recogen los aspectos normativos relativos a la prevención de riesgos laborales establecidos en:

- La Constitución Española (artículo 40.2).
- La Organización Internacional del Trabajo (OIT) (Convenio 155).
- La Unión Europea (la Directiva 89/391/CEE).

Posteriormente, la **Ley 54/2003**, introducen una serie de modificaciones en la Ley 31/95 y en la Ley de Infracciones y Sanciones en el Orden Social (LISOS).

### Cultura de la prevención

La cultura de la prevención se basa en una actitud de responsabilidad, participación y universalidad. Su gestión se fundamenta en la evaluación de riesgos, el plan de prevención y las auditorías.

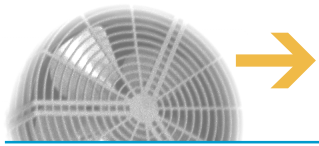
### Política de prevención

Se llevará a cabo por medio de las normas reglamentarias y de las actuaciones administrativas.

La Ley confiere a la Administración el papel de control y asesoramiento a través del **Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo** y la **Inspección de Trabajo**, y crea la **Comisión Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo**, un órgano de encuentro entre Administración, empresarios y trabajadores.

### Derechos y obligaciones

El empresario será el principal responsable de instaurar las medidas de prevención necesarias para proteger la salud del trabajador. Los pilares principales de la acción preventiva por parte del empresario serán la información, la formación y la participación de los trabajadores.



#### Servicios de prevención

En lo que se refiere al trabajador, la Ley exige de éste una acción positiva respecto de su propia seguridad.

La Ley también marca una serie de obligaciones para los fabricantes, importadores y suministradores de equipos, herramientas, productos, materia primas y equipos de protección individual.

De acuerdo con el Reglamento de los Servicios de Prevención es responsabilidad de llevar a cabo la actividad preventiva de la empresa:

- El propio empresario.
- Uno o varios trabajadores designados.
- Servicio de Prevención propio.
- Servicio de Prevención ajeno.

#### Consulta y participación de los trabajadores

El empresario debe consultar a los trabajadores o a sus representantes, y permitir su participación en el marco de todas las cuestiones que afecten a la seguridad y salud en el trabajo. Los trabajadores participan a través de:

- Los Delegados de Prevención.
- El Comité de Seguridad y Salud.

#### Responsabilidades y sanciones

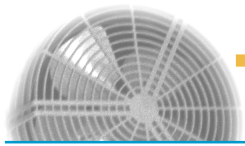
El incumplimiento por los empresarios de sus obligaciones en materia de prevención de riesgos laborales dará lugar a responsabilidades administrativas, así como a responsabilidades penales y civiles por los daños y perjuicios que puedan derivarse de dicho incumplimiento.

Las infracciones cometidas serán penalizadas con sanciones.

El expediente sancionador lo inicia el acta de la Inspección de Trabajo tras su visita a la empresa.

## Autoevaluación

1. ¿Con qué fin se creó la Ley de Prevención de Riesgos Laborales?
2. El nuevo órgano que introduce La Ley de Prevención de Riesgos Laborales con el objeto de asesorar a las Administraciones Públicas es:
  - a. El Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo.
  - b. La Inspección de Trabajo.
  - c. La Comisión Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo.
  - d. El Comité de Seguridad y Salud.
3. ¿Cuándo está obligado el empresario a realizar la evaluación de riesgos de su empresa?
  - a. Antes de iniciar la actividad de la empresa.
  - b. Cuando se produzca alguna modificación en los equipos de trabajo, en las sustancias o preparados implicados o en el acondicionamiento del lugar de trabajo.
  - c. Cuando se produzca un cambio en las condiciones de trabajo.
  - d. Todas las consideraciones anteriores son correctas.
4. ¿En cuál de los siguientes supuestos el empresario puede asumir la prevención de su empresa?
  - a. En todas aquellas empresas con menos de 350 trabajadores, siempre y cuando la comparta con algún trabajador designado.
  - b. En empresas de menos de 30 trabajadores que reúnan determinadas características.
  - c. En empresas de menos de 6 trabajadores, siempre y cuando éstas y el empresario cumplan ciertos requisitos.
  - d. En ningún caso el empresario puede asumir la prevención de su empresa.



5. Los Delegados de Prevención son:
  - a. Los representantes de los trabajadores designados de acuerdo con lo establecido en la Ordenanza General de Seguridad e Higiene en el Trabajo.
  - b. Forman parte de los Servicios de Prevención.
  - c. Son los técnicos de prevención de la empresa.
  - d. Los representantes de los trabajadores con funciones específicas en materia de prevención.
6. ¿Cómo se constituye el Comité de Seguridad y Salud en una empresa?
  - a. Estará formado por los Delegados de Prevención.
  - b. Formarán parte de él los Delegados de Prevención, por un lado, y el empresario y/o sus representantes, por otro, en número igual.
  - c. Estará integrado por los Delegados de Prevención, de una parte, y por los Técnicos de Prevención, de otra, en número igual.
  - d. Estará formado por el empresario y/o los representantes de la empresa.
7. ¿A qué órgano de la Administración le corresponde vigilar el cumplimiento de la normativa sobre prevención de riesgos laborales?
  - a. Al Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo.
  - b. A la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.
  - c. A la Inspección de Industria.
  - d. A la Comisión Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo.
8. Las responsabilidades administrativas de los empresarios derivadas del incumplimiento de sus obligaciones en materia de prevención de riesgos laborales tienen la función de:
  - a. Mejorar las prestaciones a quien no debiera haber sufrido un accidente o soportar una enfermedad profesional, si el empresario hubiera cumplido sus obligaciones.
  - b. Tutelar la vida, la salud y la integridad física de los trabajadores.
  - c. Indemnizar por el daño sufrido al trabajador.
  - d. Respetar las normas que garanticen un medio de trabajo seguro y saludable.

## Respuestas Actividades

### 1. Los principios de la acción preventiva (Art. 15) son los siguientes

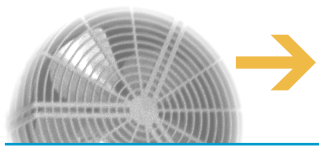
- El empresario aplicará las medidas que integran el deber general de prevención, con arreglo a los principios generales de prevención.
- El empresario tomará en consideración las capacidades profesionales de los trabajadores en materia de seguridad y salud en el momento de encomendarles las tareas.
- El empresario adoptará las medidas necesarias a fin de garantizar que sólo los trabajadores que hayan recibido información suficiente y adecuada puedan acceder a la zona de riesgo grave y específico.
- La efectividad de las medidas preventivas deberá prever las distracciones o imprudencias no temerarias que pudiera cometer el trabajador. Para su adopción se tendrán en cuenta los riesgos adicionales que pudieran implicar determinadas medidas preventivas, las cuales sólo podrán adoptarse cuando la magnitud de dichos riesgos sea sustancialmente inferior a la de los que se pretende controlar y no existan alternativas más seguras.
- Podrán concertar operaciones de seguro que tengan como fin garantizar como ámbito de cobertura la previsión de riesgos derivados del trabajo, la empresa respecto de sus trabajadores, los trabajadores autónomos respecto a ellos mismos y las sociedades cooperativas respecto a sus socios cuya actividad consista en la prestación de su trabajo personal.

### 2. La actuación del gerente no es correcta puesto la Ley de Prevención de Riesgos Laborales establece que se deberá garantizar que todo el personal de la empresa reciba una formación teórica y práctica, suficiente y adecuada, en materia preventiva dentro de su jornada laboral, a ser posible, tanto en el momento de su contratación, como cuando se produzcan cambios en las funciones que desempeñen o se introduzcan nuevas tecnologías o cambios en los equipos de trabajo.

En este caso se trataría de una incorporación a la empresa y, por tanto, la empresa, bien sea con medios propios o ajenos, deberá informarles sobre los riesgos generales de la empresa y los específicos de su puesto de trabajo, con independencia de la formación reglada que haya recibido.

Como ya se ha señalado en la unidad, la formación que estos trabajadores reciban tienen como finalidad darles a conocer los posibles riesgos de su medio de trabajo, su gravedad y las medidas de protección y prevención adoptadas.

Una posible propuesta de un programa formativo para este trabajador podría ser la siguiente:



- Derechos y deberes como trabajadores.
- Riesgos generales de la empresa.
- Riesgos específicos del puesto de técnico de mantenimiento de máquinas frigoríficas, posibilidad de su materialización en accidentes, consecuencias y medidas preventivas adecuadas.
- Equipos de protección individual: conocimiento de los EPI adecuados a su puesto de trabajo, limitaciones y mantenimiento adecuado de los mismos.
- Señalización: conocimiento de las señales existentes en el centro de trabajo.
- Medios de lucha contra incendios: conocimiento de los medios existentes en la empresa y los adecuados al tipo de incendio, así como manejo de extintores.
- Planes de emergencia y evacuación: conocimiento de su funcionamiento, salidas de emergencia y punto de reunión.
- Nociones básicas en primeros auxilios.

Por último hay que recordar que al trabajador, esta formación ha de resultarle gratuita.

3. Las medidas de vigilancia y control de la salud de los trabajadores serán llevadas a cabo por personal sanitario con competencia técnica, formación y capacidad acreditada. Aunque el empresario cumpliera este requisito, no se puede olvidar que tal y como establece el artículo 22.4 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, “el acceso a la información médica de carácter personal se limitará al personal médico y a las autoridades sanitarias que lleven a cabo la vigilancia de la salud de los trabajadores, sin que pueda facilitarse al empresario o a otras personas sin consentimiento expreso del trabajador.” El empresario sólo ha de ser informado de las conclusiones que se deriven de los reconocimientos efectuados en relación con la aptitud del trabajador para el desempeño del puesto de trabajo.

Debes recordar 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, por lo que sería muy difícil que la información obtenida por el empresario no se utilizara en perjuicio suyo.

## Respuestas Autoevaluación

1. La Ley de Prevención de Riesgos Laborales se creó con el fin de reducir los altísimos índices de siniestralidad acaecidos, basando las actuaciones en una política preventiva o de anticipación a las causas y no en la anterior política reactiva.

La adopción de la Ley de Prevención de Riesgos laborales tenía el objeto de poner fin a la falta de visión unitaria de la prevención de riesgos laborales en nuestro país, a actualizar regulaciones ya desfasadas, a adecuar la legislación española a la legislación comunitaria sobre seguridad y salud en el trabajo y a regular situaciones nuevas no contempladas con anterioridad.

2. La respuesta correcta es la **c**.
3. La respuesta correcta es la **d**.
4. La respuesta correcta es la **c**.
5. La respuesta correcta es la **d**.
6. La respuesta correcta es la **b**.
7. La respuesta correcta es la **b**.
8. La respuesta correcta es la **d**.

# Técnico en Montaje y Mantenimiento de Instalaciones de Frío, Climatización y Producción de Calor

## materiales didácticos de aula



UNIÓN EUROPEA

Fondo Social Europeo



GOBIERNO DEL PRINCIPADO DE ASTURIAS

CONSEJERÍA DE EDUCACIÓN Y CIENCIA



FORMACIÓN PROFESIONAL

Principado de Asturias