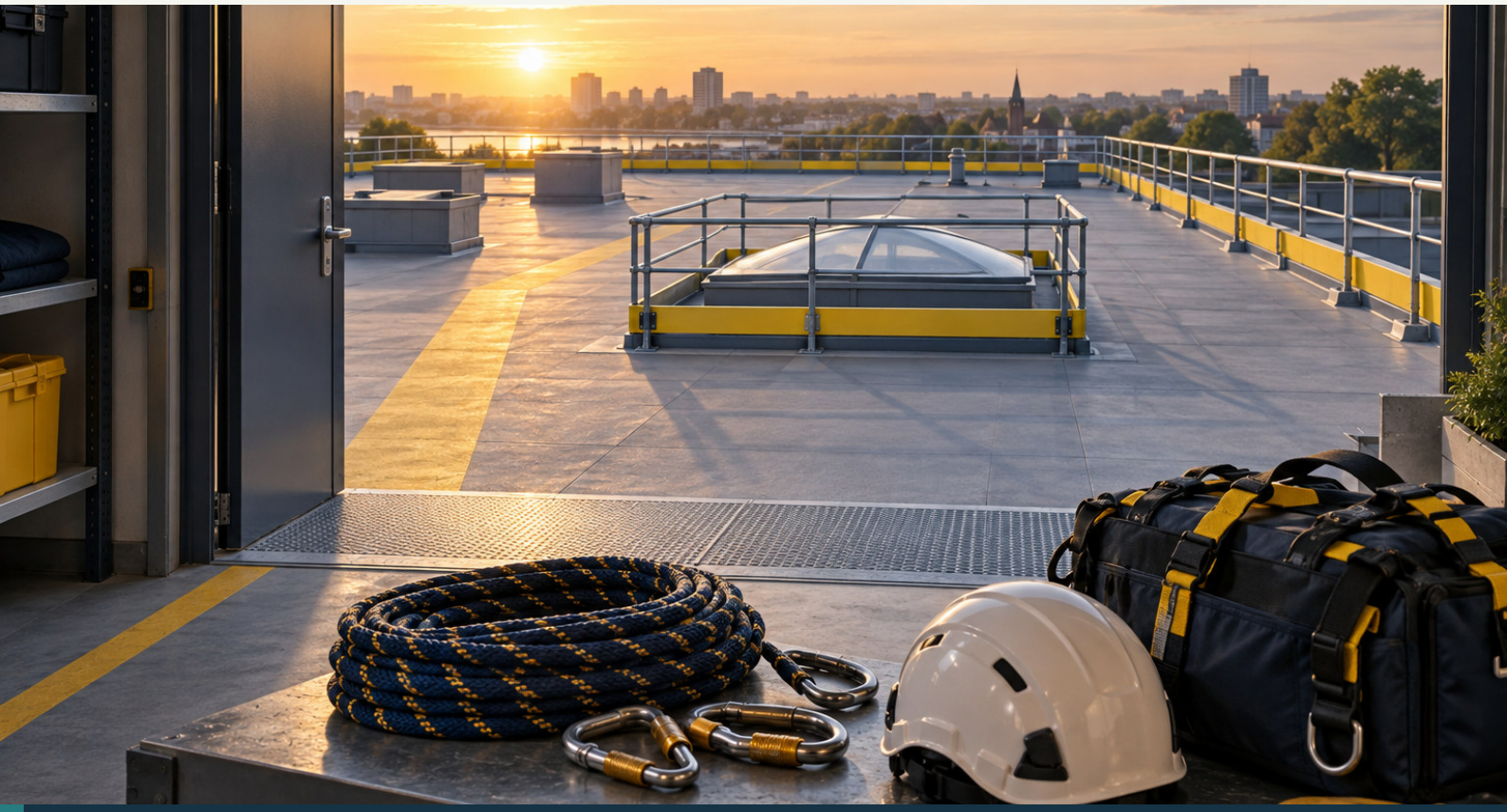
MAGNA

GRUPO FORMACIÓN

PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES

Prevención para personal directivo

Edición revisada · septiembre de 2026



MANUAL DE FORMACIÓN

Contenidos / Ilustraciones / Glosario / Fuentes

CONTENIDOS

Índice de contenidos

1. Introducción 3

2. Conceptos básicos sobre la prevención de riesgos laborales 5

3. Normativa de referencia 10

4. Integración de la PRL en la gestión de empresa 11

5. Obligaciones y responsabilidades 17

6. Organización y planificación 22

7. Costes de la accidentabilidad y rentabilidad de la prevención 30

8. Legislación y normativa básica en prevención 35

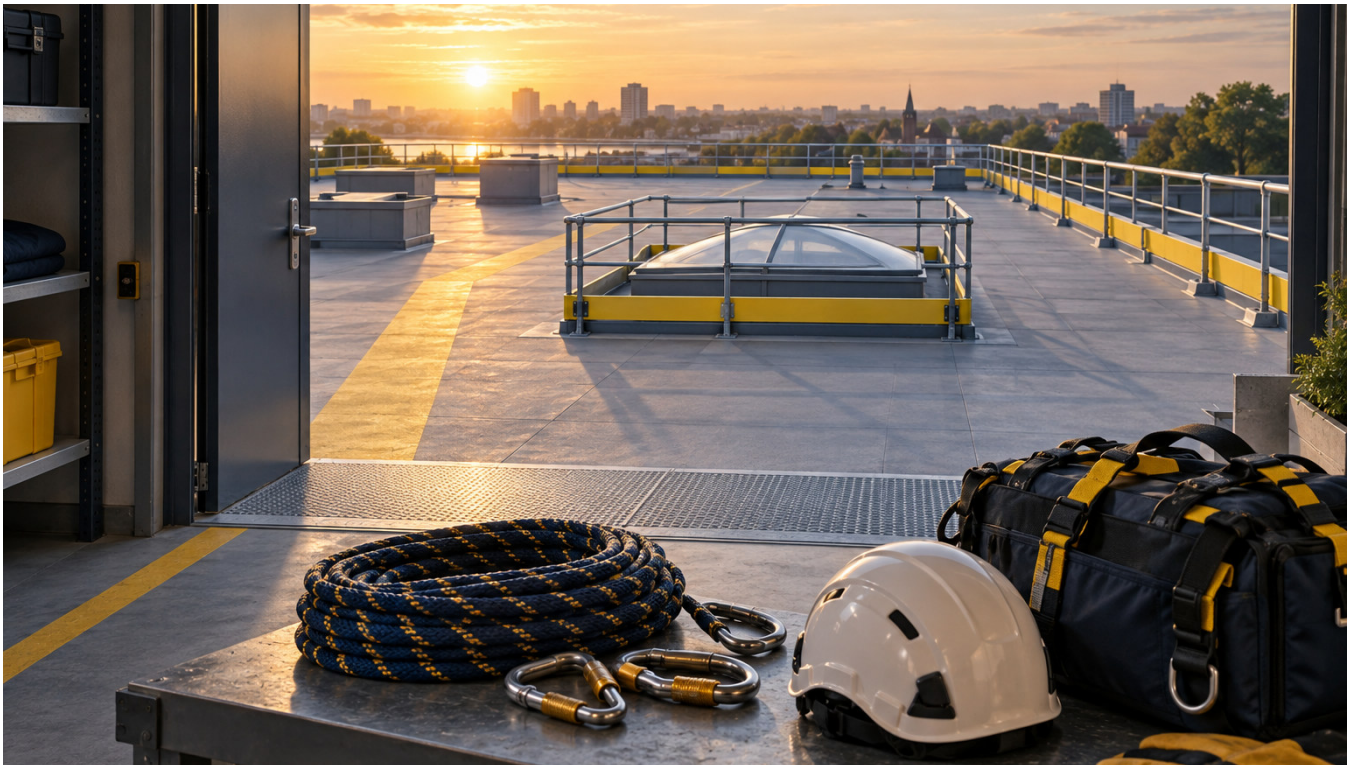
9. Cumplimento operativa y legal 39

Glosario 42

Fuentes y referencias 43

01 / CONTENIDOS

1. Introducción



La prevención en cada decisión

1 Reconocer

Tarea, peligros y personas expuestas.

2 Controlar

Eliminar el riesgo y priorizar medidas colectivas.

3 Revisar

Comprobar resultados y corregir cambios.

En noviembre de 1995, trasponiendo una directiva comunitaria, se publicaba en España la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

Tras ella, se han publicado un buen número de Reglamentos que han facilitado su desarrollo y aplicación práctica, como el RD 39/1997, por el que se aprueba el Reglamento de los Servicios de Prevención. Este Reglamento establece los distintos niveles de clasificación (básico, intermedio y superior) de las funciones necesarias para el desarrollo de la actividad preventiva, a efectos de determinar las capacidades y aptitudes de las personas que deban desempeñarlas.

Además, el Convenio Colectivo General del Sector de la Construcción, y su posterior modificación, establece un módulo, con una duración mínima de 10 horas, para los profesionales del sector de la construcción dirigido a los gerentes de empresa.

En el presente manual se desarrollan los diferentes capítulos que conforman el contenido formativo para el nivel básico de prevención en la construcción, siguiendo las directrices marcadas por el citado Convenio Colectivo General del Sector de la Construcción.

Va dirigido, por tanto, a los profesionales del sector con el objetivo de que adquieran los conocimientos y habilidades necesarias en materia de prevención de riesgos laborales y poder conocer mejor los fundamentos de la gestión preventiva, así como su importancia y del rol que debe asumir en el desarrollo de la misma.

A continuación se presentarán los diferentes objetivos generales y transversales que precisan esta formación.

1.1. Objetivos del curso

El objetivo general de esta formación es dotar al alumno de los conocimientos necesarios para poder prevenir y evitar los riesgos más habituales de una determinada actividad profesional.

Los conocimientos básicos y necesarios serán conforme lo establecido en el Convenio General del Sector de la Construcción con el fin de gestionar de forma eficaz la prevención de riesgos laborales en las empresas del sector de la construcción.

Este curso tiene como OBJETIVOS ESPECÍFICOS:

Desarrollar los conocimientos básicos en materia de prevención de riesgos laborales.

Identificar los diferentes riesgos que se puedan producir desarrollando las diferentes actividades relacionadas en las obras de la construcción en sus distintas fases.

Identificar las obligaciones y derechos de los empresarios y trabajadores en materia de prevención de riesgos laborales, en el ámbito de la seguridad y salud en el trabajo.

Conocer y asimilar la integración de la gestión preventiva dentro de la empresa.

Manejar los procedimientos generales para integrar la prevención en la gestión de la empresa mediante la implantación y aplicación del plan de prevención de riesgos laborales.

Tomar consciencia de la importancia de seguir y cumplir estas buenas prácticas en su puesto de trabajo.

Dar a conocer al operador de forma general las modalidades, condicionantes, riesgos asociados y medidas preventivas de los diferentes equipos utilizados y en los entornos de trabajo correspondientes.

Desarrollar los conocimientos básicos del marco normativo en materia de prevención de riesgos laborales.

Distinguir entre los aspectos generales de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y la normativa de prevención de aplicación específica en el sector de la construcción.

02 / CONTENIDOS

2. Conceptos básicos sobre la prevención de riesgos laborales

Trabajo y la salud, riesgos profesionales y factores de riesgo.

Trabajo

No es fácil dar una definición sencilla de trabajo. Tradicionalmente, se ha definido como toda actividad de transformación de la naturaleza, sin embargo, en esta definición se obvia un aspecto fundamental del trabajo humano: su carácter de mercancía.

El trabajo es un producto que venden los trabajadores y compran los empresarios, pero con la particularidad de que comprador y vendedor no se encuentran en igualdad de condiciones, hay un claro desequilibrio de poder a favor de la parte empresarial.

Otra característica propia del trabajo humano es su capacidad de evolución tecnológica y organizativa.

De forma constante se inventan equipos herramientas, etc. que hacen que trabajar sea más cómodo y más productivo y, al mismo tiempo, se planifica de forma que seamos capaces de obtener el mismo resultado con menos esfuerzo.

Salud

Definir salud tampoco resulta tarea fácil. Podríamos caer en el error de definir salud como la ausencia de enfermedad o daño corporal, pero estaríamos olvidando el concepto subjetivo de salud: cada persona tenemos una percepción diferente de nuestro estado de salud, condicionada por nuestro nivel económico, cultural religioso, etc.

La definición más conocida de salud es la que elaboro en el año 1948 la Organización Mundial de la Salud: estado de bienestar físico, mental y social. De esta definición hay que destacar su aspecto positivo: habla de bienestar en lugar de utilizar el concepto de ausencia de enfermedad y su carácter integral: abarca no solo el aspecto físico o mental, sino también el social.

Relación entre trabajo y salud

Partiendo de todos estos conceptos, es conocido que el trabajo y la salud están fuertemente vinculados y esa interrelación tiene aspectos positivos y negativos. El trabajo es una actividad que el individuo desarrolla para satisfacer sus necesidades, con el fin de poder tener una vida digna. Además el trabajo es una actividad por medio de3 la cual desarrollamos nuestras capacidades tanto físicas como intelectuales.

Junto a esta influencia positiva del trabajo respecto a la salud, existe también una influencia negativa ya que, cuando trabajamos en condiciones inadecuadas podemos perjudicar nuestra salud. Los daños que el trabajo puede provocar sobre la salud son múltiples: las lesiones provocadas por accidentes y las enfermedades profesionales son los más conocidos pero desde una visión más amplia del concepto de salud también tendremos que incluir en la categoría de daños a la salud la insatisfacción que muchas veces provocan diversos aspectos del trabajo: la monotonía, la falta de comunicación, un horario poco compatible con la vida social y familiar, etc.

Aunque teóricamente estos aspectos del trabajo nos puedan parecer poco importantes, en la práctica no lo son, de hecho, son muchas las personas para quienes este tipo de agresión resulta insoportable y acaban cambiando de trabajo por no estar a gusto, aun cuando eso implique un salario inferior.

2.1. El Trabajo y la salud, los riesgos profesionales, factores de riesgo.

Si nos centramos en los efectos negativos que el trabajo puede tener sobre la salud de los trabajadores, tenemos que hablar de los riesgos profesionales, que definiremos como cualquier posibilidad de que un trabajador sufra un daño como consecuencia del trabajo que ejecuta. Para valorar la relevancia de un riesgo profesional se prestara atención a la probabilidad de que ese riesgo se materialice y a la gravedad de sus consecuencias.

Se consideran daños derivados del trabajo: las lesiones, las enfermedades y cualquier otra patología motivada con ocasión del trabajo.

La existencia de riesgos laborales está íntimamente vinculada con la condiciones de trabajo en las que se desarrolla la actividad, también denominadas factores de riesgo. La Ley de Prevención de Riesgos laborales nos dice en su artículo 4 que se entenderá por condición de trabajo cualquier característica del mismo que pueda tener una influencia significativa en la generación de riesgos para la seguridad y la salud del trabajador. Se incluye en ellas:

Condiciones de Seguridad:

- Se contemplan todas aquellas condiciones que influyen en la siniestralidad:
- Características generales de los locales (espacios, pasillos, suelos, escaleras...).
- Instalaciones (eléctrica, de vapor...).
- Equipos de trabajo (maquinas, herramientas, aparatos de presión...).
- Almacenamiento y manipulación de cargas u otros objetos, de materiales y productos.
- Existencia o utilización de materiales o productos inflamables.
- Existencia o utilización de productos químicos peligrosos.

Condiciones ambientales:

- Exposición a agentes físicos (ruidos, vibraciones, radiaciones....) Exposición a agentes químicos Exposición a agentes biológicos Calor y frio Calidad del aire Iluminación Carga de trabajo: se incluyen las exigencias que la tarea impone al individuo que la realiza:
- Carga física Carga mental

Organización del trabajo: monotonía, repetitividad, aislamiento....

Prevenir los riesgos laborales implica evitar los daños a la salud causados por el trabajo. La Ley nos define Prevención como el conjunto de actividades o medidas adoptadas o previstas en todas las fases de la actividad de la empresa con el fin de disminuir los riesgos derivados del trabajo.

2.2 Daños derivados del Trabajo

2.2.1. Accidentes de trabajo

Dentro de los efectos negativos que el trabajo puede tener para la salud, los accidentes son los indicadores inmediatos y más evidentes de unas malas condiciones de trabajo y, dada la gravedad de sus consecuencias, la lucha contra los accidentes es siempre el primer paso de toda actividad preventiva.

La definición legal en España de accidente de trabajo es la que da la Ley General de la Seguridad Social:

“toda lesión corporal que el trabajador sufra con ocasión o por consecuencia del trabajo que ejecute por cuenta ajena”.

A partir del año 2003, el R.D. 1273/2003 pasa a considerar como accidente de trabajo el que el trabajador autónomo sufre como consecuencia directa e inmediata del trabajo que realiza por su propia cuenta, siempre y cuando no medie imprudencia por parte del trabajador. En cualquier caso, estas no son las definiciones con las que vamos a trabajar en prevención.

Desde el punto de vista preventivo tendremos también que tener en cuenta todos aquellos sucesos que habitualmente pasan inadvertidos porque solo producen la paralización del proceso productivo y daños económicos pero que podrían ocasionar daños a las personas en caso de que se repitiesen Los accidentes, por muy sorprendentes o inesperados que nos parezcan, son consecuencia y efecto de una situación anterior. El hecho de no ver clara la causa o causas de un accidente no quiere decir que haya surgido dela nada. Si los accidentes surgieran de la nada, no cabría ninguna defensa frente a ellos y aceptarlos sería la única salida.

Los accidentes no son más que el último eslabón en una cadena de anomalías del proceso productivo a las que muchas veces solamente se presta la atención necesaria cuando el accidente haya sucedido.

El primer nivel de anómala es el error, los errores hacen referencia a la conducta humana, pero no implican necesariamente un fallo humano (que también, es posible), sino que deben entenderse como el resultado de una situación en la que no se ha previsto la adecuación entre la persona y el método de trabajo.

Otro tipo de anomalía es el incidente: los incidentes por sucesos anormales no queridos ni deseados que se presentan de forma brusca, inesperada e imprevista que dificultan o interrumpen la normal continuidad del trabajo sin causar daños a las personas.

El desprendimiento de una carga mal amarrada, la actuación de una válvula de seguridad, el derrumbe de una zanja mal entibada son ejemplos de incidentes.

Las averías son un tipo particular de incidente que afecta únicamente a la maquinaria o a los equipos de trabajo. Lo mismo ocurre con los defectos de calidad, que ponen de manifiesto que algo no funciona en el sistema productivo. La experiencia demuestra que muchos incidentes no han causado daños a las personas, pero fácilmente podrán haberlo hecho, dando lugar a accidentes de trabajo. El accidente no ocurre por azar, sino que está relacionado con un conjunto de condiciones de trabajo de la empresa.

Los accidentes de trabajo siempre tienen una o varias causas y eliminando cualquiera de ellas, probablemente nunca tenga lugar ese accidente. Habitualmente, detrás de un accidente hay una combinación de condiciones de trabajo peligrosas (analizadas anteriormente) y de actos

inseguros (imprudencia del trabajador, falta de formación, trabajar a una velocidad inadecuada...).

La prevención de riesgos laborales tienen entre sus finalidades más importantes la de evitar que se produzcan accidentes, pero una vez que el accidente ha tenido lugar, debemos investigar todas las causas que lo han provocado con el fin de eliminarlas y garantizar que no se vuelva a producir un accidente en las mismas circunstancias.

2.2.2. Enfermedades profesionales

El concepto de enfermedad profesional es puramente legal y nace de la definición dada por el artículo 116 de la Ley General de la Seguridad Social.

Enfermedad profesional es toda aquella “contraída o consecuencia del trabajo ejecutado por cuenta ajena, en las actividades especificadas en el cuadro aprobado en las disposiciones de desarrollo de esta Ley y que este provocada por la acción de los elementos o sustancias que en dicho cuadro se indiquen para cada enfermedad profesional”.

La actual lista de enfermedades declaradas como profesionales se recoge en el R.D.1299/2006, por el que se aprueba el cuadro de enfermedades profesionales en el sistema de la Seguridad Social. La lista de enfermedades profesionales se estructura en seis grupos según los agentes causantes de la enfermedad profesional:

- Grupo I: Causadas por agentes químicos.
- Grupo II: Causadas por agentes físicos.
- Grupo III: Causadas por agentes biológicos.
- Grupo IV: Causadas por la inhalación de sustancias y agentes no comprendidos en otros apartados.
- Grupo V: Las de la piel causadas por sustancias y agentes no comprendidos en algún de los otros apartados.
- Grupo VI: Causadas por agentes carcinogénicos.

Las enfermedades contraídas por el trabajador a consecuencia de su trabajo que no cumplan alguno de los requisitos anteriores son tratadas por la Seguridad Social como accidente de trabajo.

Desde el punto de vista técnico debemos entender como enfermedad profesional el deterioro lento y paulatino de la salud del trabajador producido por una exposición crónica a situaciones adversas, sean estas producidas por el ambiente en que se desarrolla el trabajo o por la forma en que este se encuentra organizado.

Factores que determinan una enfermedad profesional:

Concentración del contaminante en el ambiente de trabajo: existen “valores máximos tolerados” establecidos para muchos de los agentes físicos, químicos biológicos que suelen estar presentes habitualmente en el ambiente de trabajo y que por debajo de los cuales, es previsible que en condiciones normales no produzcan daño al trabajador expuesto.

Tiempo de exposición: los límites de exposición suelen referirse normalmente a tiempos de exposición determinados, relacionados con una jornada laboral normal y con un periodo medio de vida laboral activa.

Habitualmente se utilizara como tiempo de referencia 8 horas para jornada diaria y 40 horas para jornada semanal.

Características personales de cada individuo: la concentración y el tiempo de exposición se establecen para una población normal por lo que habrá que considerar en cada caso las condiciones de vida y las constantes personales de cada individuo.

Relatividad de la salud: el trabajo es un fenómeno en constante evolución, os métodos de trabajo y los productos utilizados son cada día más diversos y cambiantes y también lo son los conceptos que de salud y enfermedad están vigentes en una sociedad.

Presencia de varios contaminantes al mismo tiempo: no es difícil suponer que las agresiones causadas por un elemento adverso disminuyen la capacidad de defensa de un individuo, por lo que los valores límites aceptables se han de poner en cuestión cuando existen varias condiciones agresivas en un puesto de trabajo.

2.2.3. Otros daños a la salud

Los accidentes de trabajo y las enfermedades profesionales son efectos negativos del trabajo sobre la salud, pero si limitamos la prevención a la lucha contra accidentes y enfermedades profesionales estaríamos cayendo en el error de entender la salud como ausencia de daño o enfermedad, lo que abarcaría un pate importe, pero solo una parte, de la definición propuesta por la OMS.

El trabajo es una actividad para cuya realización en necesario invertir determinadas energías, tanto físicas como mentales. Trabajar supone un esfuerzo que resulta necesario conocer, para poder valorar las consecuencias del mismo sobre la salud del que lo realiza y sobre la eficacia del trabajo que desempeña.

Todos asociamos trabajo con fatiga. Y, ciertamente, la fatiga es la consecuencia lógica del esfuerzo realizado, pero siempre que se mantenga dentro de unos límites que permita al trabajador recuperarse del esfuerzo realizado. Sin embargo, este equilibrio se rompe si lo que la actividad laboral exige al trabajador está por encima de sus posibilidades y no le garantiza la protección de su salud ni la calidad de la tarea que desempeña.

Como consecuencia de la aparición dela fática física el trabajador disminuye su ritmo de actividad y como es lógico, aparece el cansancio. Pero también se vuelven más torpes e inseguros sus movimientos y disminuye su capacidad de atención, por lo que el riesgo de sufrir un accidente se incremente.

La fatiga mental, asociada a una carga mental excesiva provoca trastornos de sueño, irritabilidad, alteraciones somáticas y puede provocar la aparición de cuadros depresivos.

Por todo ello, es imprescindible conocer las exigencias físicas y mentales de cada actividad laboral para planificar diseñar y organizar el trabajo, de manera que se adapte a las capacidades y características de los individuos.

Otros daños que el trabajo puede provocar en nuestra salud están debidos a la aparición de insatisfacción laboral y estrés.

La insatisfacción laboral se manifiesta cuando el trabajador experimente malestar con motivo del trabajo que desarrolla, normalmente porque el trabajo no se adecua a sus deseos, aspiraciones o necesidades, el salario es insuficiente, no se pueden asumir responsabilidades ni promocionar dentro de la empresa, se trata de un trabajo rutinario, etc.... la aparición de este sentimiento de insatisfacción laboral conlleva aumento del absentismo, actitudes negativas hacia la seguridad en el trabajo, desmotivación, etc.

Se puede decir que un trabajador sufre estrés cuando las demandas laborales a las que se ve sometido sobrepasan sus capacidades para hacerles frente. Son consecuencias del estrés a irritabilidad, la ansiedad, los trastornos gastrointestinales, el aumento de la tensión arterial, etc.

Por lo tanto, habrá que estudiar, analizar y modificar los métodos del trabajo, no solo para evitar los efectos negativos sobre la salud, sino también para potenciar los efectos positivos. Desde este punto de vista aquellas situaciones de trabajo en las que se frenen, o no se potencien, los efectos positivos, sobre la salud, incluso en el caso de que no existiera ningún factor de riesgo especifico serian también inadecuada.

03 / CONTENIDOS

3. Normativa de referencia

Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de Riesgos Laborales.

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

Real Decreto 485/1997, de 14 de abril, sobre disposiciones mínimas en materia de señalización de seguridad y salud en el trabajo.

Real Decreto 486/1997 de 14 de abril, de Disposiciones mínimas de Seguridad y Salud en los Lugares de Trabajo.

Real Decreto 487/1997 de 14 de abril, de Disposiciones mínimas de Seguridad y Salud relativas a la Manipulación Manual de Cargas.

Real Decreto 488/1997 de 14 de abril, de Disposiciones mínimas de Seguridad y Salud relativas al trabajo con equipos que incluyen Pantallas de Visualización.

Real Decreto 664/1997 de 12 de mayo, de Protección de los trabajadores frente a Riesgos Biológicos.

Real Decreto 665/1997 de 12 de mayo, de Exposición a agentes cancerígenos.

Real Decreto 773/1997 de 30 de mayo, de Disposiciones mínimas de Seguridad y Salud relativas a la utilización de Equipos de Protección Individual.

Real Decreto 1215/1997 de 18 de julio, de Disposiciones mínimas de Seguridad y Salud relativas a la utilización de Equipos Trabajo.

Notas técnicas de Prevención (NTP)

Anexo XII, Formación en materia de Prevención de Riesgos Laborales, VII Convenio General del Sector de la Construcción.

04 / CONTENIDOS

4. Integración de la PRL en la gestión de empresa

4.1. Integración de la prevención de riesgos laborales en la empresa

A día de hoy aún son muchas las empresas que consideran que prevención de riesgos laborales debe ser gestionada de forma externa desde un servicio de prevención ajeno (SPA) o derivarlo en el servicio de prevención propio (SPP) con el principal objetivo de cumplir con el marco legal sin tener en cuenta en el beneficio que puede aportar una gestión preventiva adecuada.

En el nuevo marco normativo sobre prevención de riesgos laborales se establece un modelo de integración de la prevención que requiere implicación de todos los niveles jerárquicos de la empresa desarrollando y aplicando un plan de prevención de riesgos laborales.

La actividad preventiva debe integrarse en el sistema general de la gestión empresarial tomando el conocimiento que una prevención no integrada en la empresa es necesariamente ineficaz y puede desarrollar a consecuencias negativas.

La Ley de Prevención de Riesgos Laborales 31/1995 de 8 de noviembre en su artículo 14, cita lo siguiente:

“En el marco de sus responsabilidades, el empresario deberá realizar la prevención de riesgos laborales mediante la integración de la integración de la actividad preventiva en la empresa y la adopción de cuantas medidas sean necesarias para la protección de la seguridad y salud de los

- trabajadores”.

En la misma dirección, el reglamento que establece los servicios de prevención en el Real Decreto 39/1997 cita en su artículo 1.1:

- La prevención de riesgos laborales, como actuación a desarrollar en el seno de la empresa, deberá integrarse en su sistema general de gestión, comprendiendo tanto al conjunto de las actividades como a todos sus niveles jerárquicos, a través de la implantación y aplicación de un plan de prevención de riesgos laborales cuya estructura y contenido se determinan en el artículo siguiente.

La integración de la prevención en el conjunto de las actividades de la empresa implica que debe proyectarse en los procesos técnicos, en la organización del trabajo y en las condiciones en que éste se preste.

Su integración en todos los niveles jerárquicos de la empresa implica la atribución a todos ellos, y la asunción por éstos, de la obligación de incluir la prevención de riesgos en cualquier actividad que realicen u ordenen y en todas las decisiones que adopten.

En el nuevo enfoque que establece la Ley de Prevención, se plantea el modelo de hacer prevención frente a otros que estaban enfocados en la adopción de medidas preventivas una vez se hayan producido los daños:

La prevención debe planificarse e implantarse junto a la elaboración del proyecto empresarial, no dejarse en un segundo plano.

Los riesgos laborales deben evaluarse tanto al inicio como periódicamente.

Tomar las medidas preventivas adecuadas con el principal objetivo de reducir o eliminar los riesgos detectados.

Controlar con eficacia las medidas preventivas.

Información, consulta y participación de los trabajadores en la actividad preventiva.

Formación de los trabajadores en materia de prevención de riesgos laborales.

Vigilancia de la salud Actuaciones en casos de riesgo y de emergencia.

Cada organización, en función de sus características y su diseño, deberá configurar su propio Sistema de Gestión de Prevención. Este sistema hace posible el cumplimiento de la normativa en materia de prevención de riesgos laborales.

4.2. La seguridad en el producto

El principal objetivo de un proyecto empresarial es alcanzar el éxito, el mayor beneficio y desmarcarse de la competencia. Para alcanzar esas metas, aunque muchas veces no se considere o se deje de lado, es esencial contar con una gestión preventiva eficaz.

La prevención de riesgos laborales, en su adecuada gestión, es un valor añadido para la empresa, es un medio para llegar a los niveles de calidad esperados, para lograr la confianza de la organización, tanto de los trabajadores como del equipo directivo. Cuanto mayor sea la seguridad en el trabajo, menor será el riesgo de accidente laboral, por lo que mayor será el rendimiento y la eficacia de los trabajadores, por lo que mayor será el resultado y el nivel competitivo de la empresa frente al mercado laboral.

Para llevar a cabo una gestión eficaz de la actividad preventiva en la empresa, es importante contar con un personal altamente cualificado y motivado para llegar a ese fin. Es por ello que la comunicación y la participación de los implicados es imprescindible para completar con éxito el desarrollo en materia preventiva.

Se distinguen tres etapas básicas para la integración de la prevención de riesgos laborales en la creación del producto:

- Primera etapa (entrada): diseño y construcción del lugar de trabajo, selección de materiales, equipos de trabajo y equipos de protección individual (a partir de ahora, lo llamaremos EPI’S), selección de personal, entre otros.
- Segunda etapa (procesos): planificación de las actividades preventivas, identificar los objetivos, definir los roles y responsabilidades de los miembros de la organización, formación y participación de los trabajadores, definición y elaboración de los procedimientos del trabajo.
- Tercera etapa (salida): minimizar o eliminar los riesgos no solo a nivel interno dentro de la organización, también a terceros o clientes.

La Unión Europea establece las directivas que regulan los requisitos necesarios de seguridad, bajo obligatorio cumplimiento para la libre circulación de los productos en cualquiera de los países miembros, los cuales tendrán su propia normativa interna para la adaptación y su desarrollo.

Con ello se combate a las grandes diferencias entre las disposiciones nacionales de los diferentes países miembros sobre los requisitos de seguridad que deben cumplir los productos para su adecuada comercialización.

4.3. El manual

Para poder desarrollar y documentar cualquier Sistema de Gestión de Prevención de Riesgos Laborales en una empresa se debe contar con el Manual de Gestión.

Es el documento que describe los principios y procesos principales para la integración de la Prevención de Riesgos Laborales en la organización.

En la NTP 484: Documentación del sistema de prevención de riesgos laborales se cita al manual de gestión como:

“Es el documento básico que describe el sistema de gestión de la prevención de riesgos laborales

- adoptado y establece la política y la organización para desarrollarla.

Debería incluir al menos un esquema básico de la planificación y las actividades preventivas. Dado que este documento debería ser entregado de forma personalizada a todos los trabajadores, es conveniente que recoja una síntesis de todo aquello que les pueda afectar y por tanto deban conocer, como mínimo, los objetivos y los elementos básicos de las diferentes actuaciones,

- respondiendo al porqué de su realización, y a su alcance.”.

Hay que tener en cuenta que la propia Ley no exige la obligatoriedad de la existencia de este documento en la gestión documental de la empresa, por lo contrario, si es obligatorio la implantación de un plan de Prevención de Riesgos Laborales.

En la gestión de la calidad, medio ambiente y de la Prevención de Riesgos Laborales, tanto la política como las responsabilidades a nivel jerárquico en el organigrama de la empresa, son totalmente compatibles de tal forma que podría caber la posibilidad de la elaboración de un único manual de gestión, cumpliendo legalmente con los instrumentos que exige la ley: el plan de prevención de riesgos laborales, evaluación de los riesgos y la planificación de la actividad preventiva.

El manual estará compuesto por:

- Descripciones Métodos y procedimientos.
- Normas, registros Recomendaciones El empresario tiene la obligación de realizar la prevención de riesgos laborales a través de la integración de la actividad preventiva en la empresa y de adoptar todas aquellas medidas necesarias para la protección de la seguridad y salud de los trabajadores conforme a los principios registrados en el artículo 15 de la Ley PRL.

Dichos principios sobre la actividad preventiva y que deben incluirse en el manual de gestión son los siguientes:

- Evitar los riesgos, evaluar aquellos que no se puedan evitar y combatirlos en su origen.
- Adaptación del trabajo a la persona.
- Seguimiento en la evolución de la técnica.
- Reemplazar todo aquello peligroso o sospechoso de peligro.
- Planificación en la prevención.
- Adoptar medidas que antepongan la protección colectiva e individual, teniendo en cuenta que los trabajadores cualificados y debidamente formados sean los que tengan acceso a las zonas de peligro y riesgo.
- Dar las correspondientes instrucciones y directrices a los trabajadores.

- Tener en cuenta las aptitudes y capacidades profesionales de los trabajadores en materia de seguridad y salud en la designación de las diferentes tareas a realizar.
- Prever las distracciones o imprudencias que pudiera provocar el trabajador.

4.4. Integración con diferentes sistemas

“La Ley de PRL 31/1995 en su art. 16.1 establece que “la prevención de riesgos laborales deberá

- integrarse en el sistema general de gestión en la empresa”.

Por lo que se considera que el propio sistema de gestión de la prevención que resulta parte en la en el sistema general de gestión de la empresa, es un sistema de gestión integrado y por lo cual, se puede entender como un subsistema del sistema general de gestión de la empresa.

Cuando en una empresa se implanta más de un sistema de gestión (medioambiente o calidad), es cuando se considera la gestión integrada. Dicha gestión tiene como principal objetivo controlar y actuar sobre todos los requisitos internos/externos.

Dentro del marco normativo, los objetivos de negocio y la posición en el mercado afectan a todas las empresas por igual (ya sean pymes o grandes empresas) y esto conlleva a la implantación de sistemas integrados de gestión. Las principales reglas básicas y que deben cumplir cada empresa son:

- La legislación.
- Satisfacción del cliente.
- Los requisitos del producto o servicio que se ofrece.

Los sistemas integrados como medioambiente, calidad y prevención de riesgos laborales ayudan a poder cumplir con dichas reglas con más facilidad y poder llegar a los objetivos de negocio. Por lo tanto, un sistema de gestión integrado debe cubrir los aspectos relativos a la gestión de calidad, gestión medioambiental y de la prevención de riesgos laborales.

Sistemas que componen el sistema integrado de gestión

Como se ha comentado anteriormente, el sistema integrado de gestión cuenta con tres sistemas básicos e imprescindibles:

En los sistemas de gestión de calidad y gestión medioambiental son implantados y certificados mediante las diferentes normas (ya sean de carácter nacional o internacional). La empresa tiene la obligación de cumplir con una serie de disposiciones legales relativas a la actividad que desempeña, y por encima de todo, en la seguridad y salud de sus trabajadores.

En lo que a sistema de gestión de prevención de riesgos laborales se refiere, no existe una norma estandarizada como en los sistemas mencionados anteriormente, no obstante, en España la vigente ley de 31 de noviembre de 1995 modificada por la ley 54/2003 de 12 de diciembre describe un sistema de gestión con múltiples requisitos.

Es esencial la implantación de uno de los modelos de gestión preventiva, la elaboración de la documentación referente al modelo de gestión y los procedimientos que se deben implantar en cuanto a formación e información, control de subcontratas o relaciones con empresas terceras.

Para poder llevar a cabo esta gestión integrada, se debe desarrollar el Plan de Prevención que deberá ser implantado y aprobado, el cual deberá incluir: la estructura organizativa, las

responsabilidades y funciones, prácticas y todos aquellos procedimientos, procesos y recursos necesarios para llevar a cabo la acción preventiva en la empresa.

La integración en los sistemas

La base fundamental de estos sistemas es la mejora continua (PHVA o ciclo de Deming), debe haber un control y seguimiento constante y una adecuada organización. La forma en la que se aborta la mejora es analizar y evaluar lo ocurrido y buscar las diferentes oportunidades de mejora.

La dirección de la empresa tiene como tarea establecer una política de gestión integrada que determinará las diferentes estrategias para evitar cualquier riesgos a la seguridad y salud del trabajador.

Deben identificarse los responsables que asumirán el rol del desarrollo del sistema poniéndose en conocimiento de todo el personal implicado para facilitar su trabajo, de acuerdo con el art. 33 de la ley de prevención de riesgos laborales.

Otro paso fundamental es identificar los requisitos comunes dentro de los tres sistemas, los cuales son:

revisión por la dirección, documentación, planificación, objetivos y metas, no conformidades, formación, etc. Los requisitos deben ser específicos y detallados, con el fin de evitar duplicar y triplicar esfuerzos en los diferentes procesos realizando lo mismo en los diferentes sistemas de gestión.

Hoy en día tener implantado el sistema de gestión integrada es la mejor solución para cubrir la demanda y exigencias en el mercado. Es importante disponer de todos los medios y recursos posibles para ir adaptando la organización empresarial a estos modelos, contar con la asistencia de profesionales y expertos en la integración de los sistemas.

Beneficios de los sistemas de gestión integrados

Con toda la ayuda a disposición de las empresas, se irá en la dirección hacia el modelo de gestión empresarial eficaz, segura y sostenible.

Los beneficios de los sistemas de gestión integrados podemos clasificarlos en dos grandes grupos, internos y externos:

Beneficios internos:

Innovación en la organización, lo cual genera valor agregado para sus accionistas.

Mejora la confianza, participación y la comunicación interna, entre todo el personal y especialmente entre el personal y la alta dirección.

Establece un proceso de mejora continua en toda la organización.

La eficacia del sistema de gestión garantiza el establecer en conjunto políticas, objetivos, programas, capacitación, control, monitoreo y revisión con alta cohesión y en forma eficiente.

Simplifica la documentación necesaria, ya que al ser única, ofrece mayor transparencia, facilita la gestión y reduce el costo de mantenimiento.

Sistema más fácil de manejar, desarrollar y de mantener.

Simplifica todo el proceso de certificación y lo realiza a un menor costo que el que implicaba desarrollar los procesos de certificación por separado.

Como consecuencia, se reducirán los costos.

Beneficios externos:

Permiten acceder a certificaciones externas de reconocido prestigio internacional.

Garantizan a todas las relaciones comerciales (clientes, proveedores, etc.) que la actividad que desarrolla la organización se esté ejecutando bajo el más estricto cumplimiento legislativo y siguiendo una metodología de mejora continua.

Mejora la imagen de la organización ante la sociedad.

Potencia la búsqueda por optimizar la satisfacción del cliente y de los socios comerciales.

Genera un énfasis en maximizar la calidad del producto permitiendo ofrecer al mercado una oferta con mayor valor agregado.

A continuación, se detallan algunas de las especificaciones técnicas internacionalmente reconocidas:

- ISO 9001:2008 de sistema de gestión de calidad.
- ISO 14001:2004 de sistema de gestión del medioambiente.
- ISO 45001:2018 es la referencia internacional para los sistemas de gestión de la seguridad y salud en el trabajo, que sustituyó a OHSAS 18001. La certificación es voluntaria y no sustituye el cumplimiento de las obligaciones legales.

4.5. Las auditorías internas

Mediante las auditorías se puede determinar si las actividades de la organización cumplen con lo establecido en la documentación del sistema de gestión (SGI) y los objetivos.

Además a través de ellas se comprobará que la prevención de riesgos laborales está adecuadamente integrada en el sistema de gestión de la empresa, tanto en el conjunto de actividades que desempeña y en toda su estructura jerárquica. Recordemos que la integración es una condición necesaria para una eficaz acción preventiva.

Clasificamos las auditorías en dos grandes grupos:

- Auditorías internas Auditorías externas

En una auditoría intervienen las siguientes figuras:

- El cliente de la auditoría (o persona u organismo que la solicita).
- El auditado o la organización que recibe la auditoría.
- El auditor o la persona con la competencia para realizar auditorías.

Auditorías internas

Son realizadas por la misma empresa para comprobar la eficacia del sistema de gestión integrada.

Los recursos humanos para llevar a cabo la auditoría pueden ser de personal interno o bien, de consultoría externa especializada en este tipo de actividades.

Los auditores deberán tener el soporte del equipo directivo para usar todas aquellas herramientas e instrumentos necesarios para poder realizar una correcta auditoría y evaluación interna.

El desarrollo de la auditoría se clasifica en tres etapas:

- Preparación Elaboración Informe

Auditorías externas

Las auditorías externas pueden ser de dos tipos:

- Voluntarias: con el principal objetivo de cumplir con alguna normativa o certificación concreta (pudiendo ser ISO 9001, ISO 14001, ISO 45001...).
- Por ley: en este caso la ley establece una auditoría para comprobar que se está cumpliendo con el servicio de prevención reglamentario conforme el R.D.39/1997.

Además de las auditorías (ya sean internas o externas) que se realicen de forma totalmente voluntaria con el principal objetivo de evaluar la eficacia del sistema de prevención de riesgos laborales, en algunos casos la legislación en materia de seguridad y salud obliga a realizar una auditoría.

“La Ley de PRL 31/1995 en su art. 30 establece que “un empresario que no hubiere concertado el servicio de prevención con una entidad especializada ajena a la empresa deberá someter su sistema

- de prevención al control de una auditoría o evaluación externa.”.

05 / CONTENIDOS

5. Obligaciones y responsabilidades

5.1. Introducción

La ley de Prevención de Riesgos Laborales 31/95 incluye todos aquellos instrumentos en referencia a la seguridad y salud en el trabajo con el principal objetivo de establecer los derechos y obligaciones de todos los participantes, independientemente de su nivel jerárquico, en la organización.

Tanto el empresario como el trabajador deberán conocer sus derechos y hacerse responsable de las obligaciones en su rol en la organización. Es imprescindible que cada miembro de la organización asuma las tareas que debe asumir para integrar de forma adecuada la prevención de riesgos laborales en la empresa.

En el presente módulo se hará referencia a la Ley 31/95 de PRL en cuando a deberes y derechos básicos, tanto del empresario como del trabajador.

5.2. Obligaciones y responsabilidades

Para poder determinar las obligaciones de cada uno de los miembros de la organización, es importante identificar y distinguir las actividades preventivas especializadas y las que son integradas.

- Especializadas: son aquellas actividades que deben ser realizadas por personas con ciertas aptitudes y capacidades en materia de seguridad y salud en el trabajo. Algunas de las actividades habituales: aplicación del plan de prevención de riesgos laborales, evaluación de los riesgos, planificación de la actividad preventiva...

- Todas estas actividades las puede asumir el mismo empresario si la empresa no supera los 10 trabajadores y cumple con la actividad adecuada según el Reglamento de los Servicios de Prevención y en caso de ser una empresa más grande, o bien se puede designar a personal interno, o bien disponer de un servicio de prevención ajeno.
- Integradas: son aquellas actividades en la que los objetivos preventivos ya han sido integrados en el sistema de gestión de la empresa. Algunas de las actividades corresponden a la utilización de EPI'S, control y seguimiento sobre métodos de trabajo, contratación de personal, etc.

5.3. Derechos y obligaciones del empresario

En este apartado se detallaran todos aquellos deberes y obligaciones que dictamina la Ley de Prevención de Riesgos Laborales con la intención de velar por la seguridad y salud de los trabajadores en el trabajo.

En los diferentes niveles en la estructura jerárquica de la organización, se identificaran unos u otras responsabilidades haciendo referencia a la ley.

Directivo de la empresa

El directivo o gerente de la empresa tiene como responsabilidad cumplir con las siguientes obligaciones:

Ley de Prevención de Riesgos Laborales 31/1995
Art. 14. Derecho a la protección frente a los riesgos laborales
Proteger a los trabajadores en materia de seguridad y salud en el trabajo. Existencia de un correlativo deber del empresario de protección de los trabajadores frente a los riesgos laborales. El empresario desarrollará una acción permanente de seguimiento de la actividad preventiva con el fin de perfeccionar de manera continua las actividades de identificación, evaluación y control de los riesgos.
Art. 15. Principios de la actividad preventiva
* Revisar el apartado 4.3. Manual que hace referencia a este artículo.
Art. 16. Evaluación de los riesgos y planificación de la actividad preventiva
El empresario deberá realizar una evaluación inicial de los riesgos. En función de la evaluación inicial, el empresario realizará aquellas actividades preventivas necesarias para combatir los riesgos. El empresario deberá asegurarse de la efectiva ejecución de las actividades preventivas incluidas en la planificación. El empresario deberá modificar la ejecución de las actividades si observa anomalías.
En el caso de accidente o daño en la salud de los trabajadores, el empresario deberá llevar a acabo una investigación para detectar las causas de los hechos.
Art. 17. Equipos de trabajo y medios de protección
El empresario adoptará las medidas necesarias con el fin de que los equipos de trabajo sean adecuados para el trabajo que deba realizarse y convenientemente adaptados a tal efecto, de forma que garanticen la seguridad y la salud de los trabajadores al utilizarlos. El empresario deberá proporcionar a sus trabajadores equipos de protección individual adecuados para el desempeño de sus funciones y velar por el uso efectivo de los mismos.

Art. 18. Información, consulta y participación de los trabajadores

El empresario adoptará las medidas adecuadas para que los trabajadores reciban todas las informaciones necesarias en relación con los riesgos para la seguridad y salud de los trabajadores que afecten en la empresa en su conjunto, las medidas y actividades de protección y prevención aplicables a los riesgos señalados y las medidas adoptadas. El empresario deberá consultar a los trabajadores, y permitir su participación, en el marco de todas las cuestiones que afecten a la seguridad y a la salud en el trabajo.

Art. 19. Formación de los trabajadores

El empresario deberá garantizar que cada trabajador reciba una formación teórica y práctica, suficiente y adecuada, en materia preventiva, tanto en el momento de su contratación, cualquiera que sea la modalidad o duración de ésta, como cuando se produzcan cambios en las funciones que desempeñe o se introduzcan nuevas tecnologías o cambios en los equipos de trabajo.

Art. 20. Medidas de emergencia

El empresario 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, designando para ello al personal encargado de poner en práctica estas medidas y comprobando periódicamente, en su caso, su correcto funcionamiento.

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

Art. 21. Riesgo grave e inminente

Cuando los trabajadores están o puedan estar expuestos a un riesgo grave e inminente, el empresario está obligado a: • Informar lo antes posible a todos los trabajadores afectados acerca de la existencia de dicho riesgo y de las medidas adoptadas. • Adoptar las medidas y dar las instrucciones necesarias para que, en caso de peligro grave, inminente e inevitable, los trabajadores puedan interrumpir su actividad y, si fuera necesario, abandonar de inmediato el lugar de trabajo. • Disponer lo necesario para que el trabajador que no pudiera ponerse en contacto con su superior jerárquico.

Art. 22. Vigilancia de la salud

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

Art. 23. Documentación

El empresario deberá elaborar y conservar a disposición de la autoridad laboral la siguiente documentación relativa a las obligaciones establecidas en los artículos anteriores. El empresario estará obligado a notificar por escrito a la autoridad laboral los daños para la salud de los trabajadores a su servicio que se hubieran producido con motivo del desarrollo de su trabajo, conforme al procedimiento que se determine reglamentariamente.

Art. 24. Coordinación de las actividades empresariales

El empresario titular del centro de trabajo adoptará las medidas necesarias para que aquellos otros empresarios que desarrollen actividades en su centro de trabajo reciban la información y las instrucciones adecuadas, en relación con los riesgos existentes en el

centro de trabajo y con las medidas de protección y prevención correspondientes, así como sobre las medidas de emergencia a aplicar, para su traslado a sus respectivos trabajadores.

Las empresas que contraten o subcontraten con otras la realización de obras o servicios correspondientes a la propia actividad deberán vigilar el cumplimiento por dichos contratistas y subcontratistas de la normativa de prevención de riesgos laborales.

Art. 25, 26 y 27. Protección de trabajadores

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.

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, en particular por la exposición a agentes físicos, químicos y biológicos que puedan ejercer efectos mutagénicos o de toxicidad para la procreación, con objeto de adoptar las medidas preventivas necesarias.

Antes de la incorporación al trabajo de jóvenes menores de dieciocho 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, a fin de determinar la naturaleza, el grado y la duración de su exposición.

5.4. Derechos y obligaciones del trabajador

La Ley de Prevención de Riesgos Laborales, en su artículo 29, establece las obligaciones que en materia preventiva deben cumplir los trabajadores. A continuación se citan algunas de las obligaciones que se incluyen en el artículo citado:

Ley de Prevención de Riesgos Laborales 31/1995

Art. 29. Obligaciones de los trabajadores en materia de prevención de riesgos.

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.

Usar adecuadamente, de acuerdo con su naturaleza y los riesgos previsibles, las máquinas, aparatos, herramientas, sustancias peligrosas, equipos de transporte y, en general, cualesquiera otros medios con los que desarrollen su actividad.

Utilizar correctamente los medios y equipos de protección facilitados por el empresario, de acuerdo con las instrucciones recibidas de éste.

No poner fuera de funcionamiento y utilizar correctamente los dispositivos de seguridad existentes o que se instalen en los medios relacionados con su actividad o en los lugares de trabajo en los que ésta tenga lugar.

Informar de inmediato a su superior jerárquico directo, y a los trabajadores designados para realizar actividades de protección y de prevención o, en su caso, al servicio de prevención, acerca de cualquier situación que, a su juicio, entrañe, por motivos razonables, un riesgo para la seguridad y la salud de los trabajadores.

Contribuir al cumplimiento de las obligaciones establecidas por la autoridad competente con el fin de proteger la seguridad y la salud de los trabajadores en el trabajo.

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

El incumplimiento por los trabajadores 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.

Derechos de consulta, participación y representación de los trabajadores

En materia de seguridad y salud en el trabajo, el empresario tiene la obligación de consultar e informar a los trabajadores con el objetivo de permitir su participación en la gestión preventiva, de acuerdo con lo establecido en el artículo 35 en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

Dependiendo del volumen de trabajadores, en este caso, si la cifra es de 6 trabajadores o más, la participación de los trabajadores será representada por los delegados de prevención, los cuales tendrán las funciones específicas en materia de prevención de riesgos laborales y serán elegidos por los delegados de personal.

De acuerdo con la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, hay que tener en cuenta la siguiente tabla:

Plantilla	Delegados de prevención	Comité de Seguridad y Salud
1-5	-	No
6-30	1 (delegado de personal)	No
31-49	1	No
50-100	2	Sí
101-250	3	Sí
251-500	3	Sí
501-1000	4	Sí
1001-2000	5	Sí
2001-3000	6	Sí
3001-4000	7	Sí
4001-5000	8	Sí

06 / CONTENIDOS

6. Organización y planificación

6.1. Organización y planificación

Como ya se ha comentado en el anterior apartado, el empresario tiene la obligación y responsabilidad de integrar la prevención de riesgos laborales en la empresa y adoptar todas aquellas medidas necesarias para garantizar la seguridad y salud en el trabajo.

Para poder llevar a cabo las funciones en materia de prevención de riesgos laborales es esencial la organización y la planificación de la actividad preventiva.

El empresario deberá ordenar y planificar correctamente las tareas para llevar a cabo una correcta integración:

- Establecer el plan de Prevención de Riesgos Laborales.
- Evaluación e identificación de los riesgos.
- Planificación de la actividad preventiva Sistemas de control sobre los riesgos existentes.

Para poder establecer el plan de prevención de riesgos laborales es imprescindible el estudio de los riesgos y la planificación de la actividad preventiva.

6.2. Plan de prevención de riesgos laborales

El plan de prevención de riesgos laborales es el conjunto de todas aquellas actuaciones a través de la cual se integra la prevención en el sistema de gestión de la empresa, tanto en las actividades como dentro de su estructura organizativa.

El primer paso será en la confección de todos aquellos principios por parte del empresario con el principal objetivo de cumplir con las propuestas de seguridad y salud.

Para elaborar el plan de prevención de riesgos laborales con éxito y llevar a cabo la actividad preventiva en la empresa es imprescindible la colaboración de todos los miembros que formen parte de la estructura organizativa.

El documento del plan de prevención de riesgos laborales debe incluir:

- Política, objetivos y metas (declaración de principios) en materia preventiva.
- Identificación de la empresa.
- Estructura organizativa y niveles jerárquicos.
- Funciones y obligaciones.
- Modalidad preventiva Consulta, participación y representación de los trabajadores.

Además de ser un instrumento clave en la integración de la prevención en la empresa, tiene todos los siguientes beneficios:

- Ayuda a construir en la empresa una cultura preventiva real y eficaz.
- Sirve como base para ejecutar todas las actuaciones preventivas necesarias.
- Monitoriza el nivel de compromiso existente en la empresa en materia de prevención.
- La seguridad en la organización, cumpliendo con todas las exigencias a nivel legislativo.

- Directrices para efectuar políticas de gestión preventivas.
- Permite introducir mejoras en el sistema preventivo de la empresa.

La Ley de Prevención de Riesgos Laborales, en su artículo 16, hace mención al plan de prevención de riesgos laborales, al que se cita de la siguiente forma:

Ley de Prevención de Riesgos Laborales 31/1995

Art. 16. Plan de Prevención de Riesgos Laborales, evaluación de riesgos y planificación de la

actividad preventiva

La prevención de riesgos laborales deberá integrarse en el sistema general de gestión de la empresa, tanto en el conjunto de sus actividades como en todos los niveles jerárquicos de la misma, a través de la implantación y aplicación de un plan de prevención de riesgos laborales.

Este plan de prevención de riesgos laborales deberá incluir la estructura organizativa, las responsabilidades, las funciones, las prácticas, los procedimientos, los procesos y los recursos necesarios para realizar la acción de prevención de riesgos en la empresa, en los términos que reglamentariamente se establezcan.

Los instrumentos esenciales para la gestión y aplicación del plan de prevención de riesgos, que podrán ser llevados a cabo por frases de forma programada, son la evaluación de riesgos laborales y la planificación de la actividad preventiva.

6.3. Evaluación de los riesgos

La evaluación de los riesgos es una parte clave dentro del sistema de gestión preventiva de la empresa la cual tiene como objetivo identificar y eliminar todos aquellos riesgos presentes en el entorno de trabajo así como la valoración de la urgencia de actuar.

Dentro de los principios de la actividad preventiva, una de las obligaciones del empresario que ya hemos mencionado en el presente curso es la adopción de las medidas necesarias con el fin de evitar los riesgos y en el caso que no se hayan podido evitar, la evaluación de los mismos para que no se vuelvan a producir.

Los pasos principales para la evaluación de los riesgos son los siguientes:

- Identificar los peligros por áreas o sectores.
- Identificar el origen de los riesgos.
- Identificar a los principales afectados.
- Evaluar los riesgos.
- Documentar los hallazgos, detallando las medidas ya adoptadas y las pendientes.
- Planificar las medidas pendientes e implementarlas.
- Actualizar las soluciones siempre que sea necesario.

Método de evaluación de los riesgos

A continuación se exponen de manera simplificada las etapas del método General de Evaluación de Riesgos propuesto por el INSHT (Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo).

1. Análisis o identificación de los factores de riesgo (los peligros):

Como se ha comentado anteriormente, la identificación de los riesgos pasa por su origen en identificar cada una de las áreas o sectores de la empresa.

Una vez identificados los riesgos, pasan a valorar el impacto de éstos.

2. Estimación del riesgo identificado (probabilidad y consecuencias):

La probabilidad indica la facilidad en que se produzcan situaciones que pueden dar lugar al daño. Se definen los siguientes parámetros:

Probabilidad	Valoración
El daño aparece siempre o casi siempre	Alta
El daño se producirá en algunas ocasiones	Media
Existen pocas posibilidades que se produzca el daño.	Baja

Las consecuencias indican el impacto o la gravedad del daño que se puede esperar en caso de materialización del riesgo. Se definen los siguientes parámetros:

Descripción de los posibles Gravedad de las lesiones VALORACIÓN daños		
El daño aparece siempre o casi siempre	Lesiones previsiblemente sin baja o con baja inferior a 10 días naturales.	Ligeramente dañino
El daño se producirá en algunas ocasiones	Lesiones con baja prevista en un intervalo superior a 10 días.	Dañino
Existen pocas posibilidades que se produzca el daño	Lesiones muy graves ocurridas a varias o a muchas personas, lesiones mortales	Extremadamente dañino

3. Valoración del riesgo

La valoración del riesgo nos ofrece toda aquella información precisa para decidir si es necesario implantar medidas correctoras y si es necesaria la asignación de prioridades en la planificación preventiva. Las medidas de control deben ser proporcionales al riesgo identificado y estimado.

En función de las variables anteriores de probabilidad y consecuencia, se obtiene la valoración final del riesgo, los cuales se pueden definir del siguiente modo:

	CONSECUENCIA		
	Ligeramente dañino	Dañino	Extremadamente dañino
Baja	Riesgo Trivial (T)	Riesgo Tolerable (To)	Riesgo Moderado (M)

	CONSECUENCIA		
Media	Riesgo Tolerable (To)	Riesgo Moderado (M)	Riesgo Importante (I)
Alta	Riesgo Moderado (M)	Riesgo Importante (I)	Riesgo Intolerable (In)

• PROBABILIDAD

Para cada uno de los riesgos identificados y evaluados, se deben incluir las medidas necesarias con el principal objetivo de eliminar, reducir o controlar dichos riesgos:

Riesgo	Acción y plazo
Trivial (T)	No se requiere acción específica.
Tolerable (To)	No se necesita mejorar la acción preventiva. Se deben considerar soluciones o mejoras que no supongan una carga económica importante. Se requiere control y seguimiento.
Moderado (M)	Se deben hacer esfuerzos para reducir el riesgo realizando las inversiones precisas. Las medidas deben aplicarse dentro de un período determinado. Cuando el riesgo moderado está asociado con consecuencias extremadamente dañinas, se precisará una acción posterior para establecer, con más precisión, la probabilidad de daño como base para determinar la necesidad de mejora de las medidas de control.
Importante (I)	No comenzar la actividad laboral hasta que se reduzca el riesgo. Los tiempos de resolución son menores que los del riesgo moderado.
Intolerable (In)	No comenzar la actividad laboral hasta que se reduzca el riesgo. Si no se puede reducir el riesgo, incluso con recursos ilimitados, se debe prohibir dicha actividad laboral.

Cuando realizar la evaluación de los riesgos

La evaluación de los riesgos se llevan a cabo una vez se ha iniciado la actividad de la organización o cuando se produzcan cambios en la misma.

La revisión y actualización depende del tipo, extensión y gravedad de los riesgos, así como de la posibilidad de que se produzcan cambios relevantes, es aconsejable realizarla cada dos o tres años.

Responsable de la evaluación de los riesgos

Esta evaluación es responsabilidad de la Dirección de la empresa, aunque debe consultarse a los trabajadores o a sus representantes sobre el método empleado para realizarla; teniendo en cuenta que éste deberá ajustarse a los riesgos existentes y al nivel de profundización requerido. La evaluación de riesgos es una actividad que debe ser realizada por personal debidamente cualificado y su procedimiento de actuación debe ser consultado con los representantes de los trabajadores.

La legislación establece diferentes niveles de formación:

- Nivel básico (30-50 horas): evaluaciones elementales y establecimiento de medidas preventivas.
- Nivel intermedio (300 horas): evaluaciones de riesgo, excepto a las asignadas a nivel superior.
- Propuesta de medidas y reducción de riesgos.
- Nivel superior (600 horas): evaluaciones de riesgo que precisen medición, interpretación y planificación, control y reducción de riesgos.

Modalidad preventiva:

- Trabajador de la empresa designado: deberá dispone de la formación mínima necesaria en función de los riesgos asociados a la actividad de la empresa.
- Servicio de prevención ajeno (SPA): son empresas especializadas que asumen y desarrollan las actividades preventivas contratadas.

Algunas herramientas de soporte

El Ministerio de Empleo y Seguridad Social ha desarrollado los servicios Prevención10.es y Evalúa-t, cuya plataforma está dirigida a:

- Empresas de hasta 25 trabajadores con actividades sin riesgos de especial peligrosidad (anexo 1 del R.D. 39/97).
- Trabajadores autónomos.

Por otra parte, el INSHT ha desarrollado algunos documentos, como:

- NTP 330: Sistema simplificado de evaluación de riesgos de accidente.
- Evaluación de las condiciones de trabajo en pequeñas y medianas empresas.
- Evaluación de Riesgos Laborales.

6.4. Planificación de la actividad preventiva

Una vez evaluados los riesgos y las medidas a adoptar para reducirlos o controlarlos, el siguiente paso es llevar acabo la planificación de la actividad preventiva en la empresa.

La planificación preventiva es el documento en el que se identifican y planifican las actuaciones preventivas en la empresa con el objetivo de eliminar, controlar y reducir los riesgos identificados en la previa evaluación de riesgos. Junto a la evaluación de riesgos, la planificación preventiva es uno de los instrumentos claves para llevar a cabo el Plan de Prevención de Riesgos Laborales y así su correcta gestión de los riesgos.

Durante la planificación, el empresario deberá tener en cuenta los principios de la acción preventiva establecidos en el art. 15 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales (ya citada en los anteriores apartados).

La planificación preventiva debe contener:

- Tipo de medidas a adoptar.
- Los responsables que supervisaran la planificación y la ejecución de sus tareas.
- Procedimientos de control.
- Los recursos y medios humanos y materiales.
- Recursos económicos necesarios.

La planificación de la actividad preventiva deberá ser elaborada por personal técnico correspondiente en función de la modalidad preventiva elegida (en el anterior apartado ya vimos las diferentes modalidades preventivas, las cuales pueden ser a través del propio empresario, a través de un trabajador designado o bien a través de un servicio de prevención propio o ajeno). No obstante, el empresario deberá realizar un control y seguimientos, aprobar la planificación y los medios necesarios para llevarse a cabo.

Dicha planificación se deberá elaborar y conservar actualizada a disposición de la Autoridad Laboral. Por otra parte, los trabajadores y todos sus representantes serán informados para la elaboración de la Planificación de la Actividad Preventiva.

El Real Decreto 39/1997 por el cual se aprueba el reglamento en servicios de prevención establece en su artículo 9 lo siguiente:

“La actividad preventiva deberá planificarse para un período determinado, estableciendo las fases y prioridades de su desarrollo en función de la magnitud de los riesgos y del número de trabajadores expuestos a los mismos, así como su seguimiento y control periódico. En el caso de que el período en que se desarrolle la actividad preventiva sea superior a un año, deberá establecerse un

- programa anual de actividades.”.

En el sector de la construcción, es necesario tener en cuenta que para todas aquellas obras cuya ejecución requiera la realización de cualquier proyecto, el responsable deberá confeccionar el plan de seguridad y salud adaptado en aquel contexto el cual deberá contar con la evaluación general de todos los riesgos y servirá para la ordenación de la actividad preventiva.

6.5. Sistemas de control sobre los riesgos existentes

Con el objetivo principal de reducir el riesgo y tenerlos identificados y controlados en cualquier momento, es imprescindible realizar un seguimiento y control periódico de todas aquellas condiciones laborales que permitan garantizar la eficacia de las medidas preventivas implantadas.

Para ello se deben implantar en la empresa los sistemas de control, sistemas que permitirán el control y revisión de las condiciones de trabajo, que las medidas preventivas adoptadas sean suficientes, de los equipos de trabajo, maquinaria, etc.

Las revisiones o inspecciones de seguridad se confirman como el medio más utilizado para la eficacia de cumplir con los objetivos propuestos. Dichas inspecciones de seguridad y su periodicidad se establece en función de la información existente sobre la magnitud de los riesgos (recordemos la estimación/valoración de los riesgos y su magnitud en el apartado de evaluación de riesgos), la proporcionada por los proveedores de los equipos de trabajo utilizados en el puesto de trabajo, los requisitos legales, etc...

Las personas que llevaran a cabo dichas revisiones deberán controlar de manera exhaustiva las condiciones de todo aquello que deben analizar y monitorizar. Dichos sistemas y sus revisiones deberán elaborarse y registrarse en documentos que deberán estar a disposición de la Autoridad Laboral.

Aunque las inspecciones reglamentarias son realizadas por organismos autorizados por la Administración, el empresario deberá vigilar en medida de lo posible que estos controles se realicen dentro de los plazos exigidos y por el personal competente.

6.6. Modalidades preventivas

En cumplimiento del deber de protección de riesgos profesionales y el desarrollo de la actividad preventiva, el empresario, en virtud de los artículos 30 y 31 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y apoyado por el artículo 10 del reglamento en Servicios de Prevención podrá organizar los recursos necesarios para el desarrollo de las actividades preventivas:

- Asumiendo el empresario personalmente la actividad.
- Designación de uno o varios trabajadores.
- Constituyendo un servicio de prevención propio.
- Recurriendo a un servicio de prevención ajeno.

El R.D. 39/1997 recoge todas aquellas particularidades para cada una de las presentes modalidades, en lo que se refiere a la posibilidad de elección de cada una como a las capacidades y los medios que serán exigidos a las personas que formen parte de la organización preventiva específica.

A continuación se muestra la siguiente tabla que representa cada una de las modalidades preventivas:

Conforme al R.D. 39/1997 por el que se aprueba el Reglamento de Servicios de Prevención:
ASUNCIÓN PERSONAL POR EL EMPRESARIO DE LA ACTIVIDAD PREVENTIVA
Se trate de empresa de hasta diez trabajadores; o que, tratándose de empresa de hasta veinticinco trabajadores, disponga de un único centro de trabajo. Que la actividad de la empresa sea de baja peligrosidad (las actividades desarrolladas en la empresa no pueden estar incluidas en el anexo I del Real Decreto 39/1997). El empresario desarrolla de forma habitual su actividad profesional en el centro de trabajo y tiene la formación reglamentaria para desarrollar las funciones preventivas. Las actividades preventivas que no puedan ser asumidas personalmente por el empresario, como la vigilancia de la salud, deberán cubrirse mediante alguna de las otras modalidades preventivas. En este caso el empresario deberá someter su sistema de prevención a una auditoría externa, en los términos reglamentarios. Esta modalidad no será aplicable en el caso de Administraciones Públicas.
DESIGNACIÓN DE LOS TRABAJADORES POR PARTE DEL EMPRESARIO

El empresario podrá designar a uno o varios trabajadores para ocuparse de la actividad preventiva en la empresa:

Siempre que estos trabajadores tengan la capacidad correspondiente a las funciones a desarrollar.

El número de trabajadores designados, así como los medios que el empresario ponga a su disposición y el tiempo de que dispongan para el desempeño de su actividad, deberán ser los necesarios para desarrollar adecuadamente sus funciones.

Estos trabajadores deberán colaborar entre ellos, y con los servicios de prevención ajenos, que con ellos colaboren, Además tendrán acceso a la información y documentación en materia preventiva y a las conclusiones de la vigilancia de la salud.

Las actividades preventivas, para cuya realización esta modalidad sea insuficiente, deberán ser desarrolladas a través de uno o más servicios de prevención propios o ajenos. Por ejemplo la vigilancia de la salud de los trabajadores que debe ser realizada por personal médico especializado.

Los trabajadores designados no podrán sufrir perjuicio alguno derivado de sus actividades de protección y promoción de los riesgos profesionales de la empresa.

Gozarán de los mismos derechos y obligaciones que los representantes de los trabajadores definidos en el Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores Art. 68 puntos a, b y c y Art. 56.4.

Deberán de guardar sigilo profesional sobre la información relativa a la empresa en la que presten sus servicios.

Servicio de prevención proprio (spp)

El empresario deberá constituir un servicio de prevención propio cuando concurra alguno de los siguientes supuestos:

Que se trate de empresas que cuenten con más de 500 trabajadores.

En empresas de entre 250 y 500 trabajadores que desarrollen actividades del anexo I del RD 39/1997.

O así lo decida la Autoridad laboral, previo informe de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social. El SPP constituirá una unidad organizativa específica y sus integrantes dedicarán de forma exclusiva su actividad en la empresa a la finalidad del mismo. Los SPP deberán contar con las instalaciones y los medios humanos y materiales necesarios para la realización de las actividades preventivas que vayan a desarrollar en la empresa. Las actividades preventivas que no sean asumidas a través del servicio de prevención propio deberán ser concertadas con uno o más servicios de prevención ajenos. La empresa deberá elaborar anualmente y mantener a disposición de las autoridades laborales y sanitarias competentes y del comité de seguridad y salud, la memoria y programación anual del servicio de prevención.

Servicio de prevención ajenos (spa)

El empresario podrá recurrir a uno o varios servicios de prevención ajenos, que colaborarán entre sí cuando sea necesario, cuando concurra alguna de las siguientes circunstancias:

Que la designación de uno o varios trabajadores sea insuficiente.

Que no concurran las circunstancias que determinan la obligación de constituir un servicio de prevención propio.

Para las funciones en las que algunas de las modalidades anteriormente citadas no se encuentren capacitadas. Por ejemplo, en el caso de la vigilancia de la salud. Los representantes de los trabajadores deberán ser consultados por el empresario con carácter previo a la adopción de la decisión de concertar la actividad preventiva con uno o varios servicios de prevención ajenos.

En los artículos del 16 al 28 del Real Decreto 39/1997, de 17 de enero, por el que se aprueba el Reglamento de los Servicios de Prevención se especifican los contenidos mínimos, características y diversas disposiciones legales que deben cumplir los SPA.

07 / CONTENIDOS

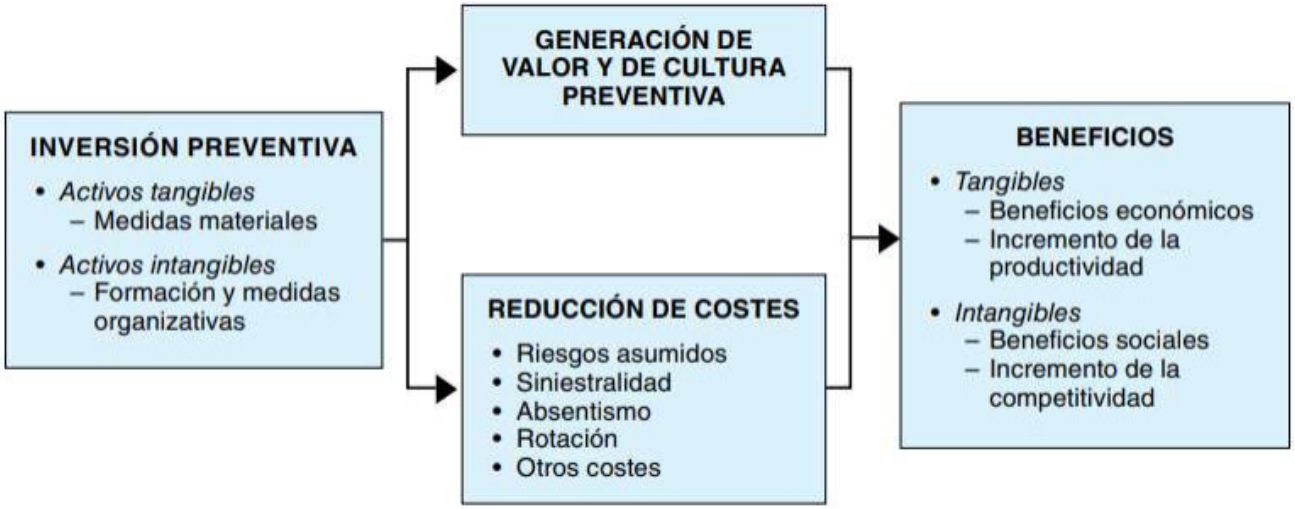
7. Costes de la accidentabilidad y rentabilidad de la prevención

A pesar de las diferentes campañas y medidas adoptadas por los diferentes organismos públicos estatales, en España los índices de siniestralidad laboral siguen siendo muy elevados.

El principal objetivo para frenar esos índices es que en todo el contexto y ámbito laboral se tome consciencia de la importancia que tiene la actividad preventiva en el entorno de trabajo. El empresario debe ser capaz de valorar y conocer la rentabilidad que supone la implantación de la prevención en la empresa frente a los diferentes accidentes y daños laborales que se puedan producir.

En este apartado se presenta todo aquel contenido formativo relacionado con el impacto económico en la empresa ya sea en consecuencia con accidentes de trabajo o enfermedades profesionales. En el presente módulo se abordará aquellas herramientas y nociones básicas para que el personal directivo tenga en cuenta en la correspondiente evaluación económica de la integración de la prevención en la empresa.

En el presente apartado tomamos como referencia las diferentes consideraciones de las Notas Técnicas de Prevención NTP 982-983-984 en las cuales se plantean una serie de reflexiones y criterios de reflexión a fin de acometer la integración preventiva y poder estimar su rentabilidad económica y social.



7.1. Los costes de los accidentes de trabajo

Antes de estudiar los diferentes costes que suponen los diferentes accidentes en el trabajo, es importante conocer el concepto de accidente laboral y sus distintas variantes:

¿Qué es un accidente de trabajo?

- Toda lesión corporal que el trabajador sufra con ocasión o consecuencia del trabajo que ejecute por cuenta ajena.

- Accidente ocurrido en consecuencia directa e inmediata del trabajo que realiza por su propia cuenta y que determina su inclusión en el campo de aplicación del régimen especial (Régimen Especial de la Seguridad Social de los Trabajadores por Cuenta Propia o Autónomos).

¿Qué es una enfermedad profesional?

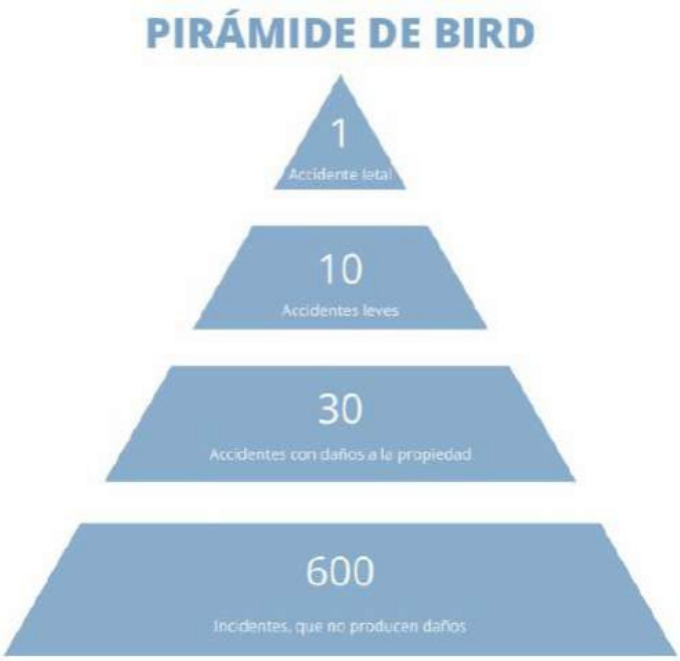
- Es la contraída a consecuencia del trabajo ejecutado, ya sea por cuenta ajena como por cuenta propia en las actividades que se especifican en el cuadro de enfermedades profesionales en el sistema de la Seguridad Social aprobado por el R.D. 1299/2006.

¿Qué son los incidentes?

- Son los accidentes en los que no hay lesiones aparentes.

El científico Frank Bird plantea la teoría de la Causalidad con la motivación de controlar la causa principal de los accidentes con pérdidas. Dicha teoría dice que para que se produzca un accidente deben ocurrir una serie de hecho previos que se deben analizar para encontrar su origen.

A partir de dicha teoría, el científico representa de forma gráfica la proporción que existe entre los incidentes (sin pérdidas) y los accidentes (con pérdidas). Dicha representación se hace mediante la pirámide que dice que por cada accidente grave o letal, se presentan 10 accidentes leves, 30 con pérdidas materiales y 600 incidentes sin daños.



Las pérdidas que puedan ocasionar los accidentes de trabajo o las enfermedades profesionales pueden afectar tanto a recursos humanos como a las instalaciones del centro de trabajo o los diferentes equipos de trabajo, generando unos gastos los cuales se pretenden minimizar.

Clasificamos en costes fijos y variables aquellos costes relacionados con la materialización (o no) de los diferentes accidentes de trabajo y enfermedades profesionales.

Costes fijos

No dependen del volumen de producción de la empresa y por tanto, no cambian en absoluto produciéndose accidentes de trabajo o enfermedades profesionales, entre otras circunstancias. Alguno de los ejemplos puede ser el alquiler de un local, pago de seguros, salarios, servicios contratados por entidades ajenas, entre otras.

Costes variables

Cambian en nivel a la producción y pueden variar todos los días, meses, años. En el contexto de accidentabilidad y rentabilidad, los generados específicamente por la ocurrencia de los accidentes de trabajo o de las enfermedades profesionales, por ejemplo: sanciones por incumplimientos en materia de seguridad y salud, gastos derivados por la investigación de los accidentes, o los subsidios de trabajadores.

En el contexto de gestión contable, los costes se pueden clasificar del siguiente modo:

Costes directos

Son aquellos asignados directamente a partidas contables de siniestralidad o directamente relacionadas con la seguridad y salud en el trabajo. Algunos ejemplos:

- Costes salariales cuantificados o Salario del accidentado durante el inicio de la baja.
- o Cotizaciones a la Seguridad Social.
- o Posibles complementos salariales (s/convenio).
- Costes salariales estimados o Tiempo perdido por accidentado.
- o Tiempo perdido por otros trabajadores.
- o Tiempo invertido por personal del botiquín.
- o Tiempo invertido en evacuación herido.
- Costes médicos o Gastos médicos o Material de primeros auxilios.
- o Traslado del herido.
- Costes materiales.
- o Reparación de daños materiales.
- o Piezas de recambio.
- o Reposición de equipamiento.
- o Productos transformados perdidos.
- o Materias primas perdidas.

Costes indirectos

No son directamente asignados a los accidentes de trabajo o a las enfermedades profesionales, por lo que no se registran administrativamente a las partidas contables relacionadas con estos conceptos. No obstante, tienen un impacto importante y negativo en la contabilidad general de la empresa. Alguno de los ejemplos:

- Costes salariales indirectos.
- o Tiempo dedicado por mandos intermedios.
- o Tiempo dedicado por administrativos.
- o Tiempo dedicado por mantenimiento.
- o Tiempo dedicado por prevención.
- o Tiempo dedicado a curas y rehabilitación Costes de producción cuantificables.
- o Producción perdida por parada de actividad.

- o Horas extra para recuperar producción.
- o Salario trabajador sustituto.
- o Gastos capacitación trabajador sustituto.
- o Equipos de sustitución, alquiler.
- Costes de producción no cuantificables.
- o Pérdida de productividad (experiencia trabajador accidentado).
- o Pérdida de calidad (inexperiencia del sustituto).
- o Pérdida de rendimiento tras la reincorporación.
- Pérdida de negocio.
- o Pérdida de pedidos.
- o Penalizaciones por retrasos en entregas.
- o Pérdida de mercado al incumplir compromisos.
- Costes generales.
- o Energía perdida durante la parada.
- o Incremento primas de seguros.
- o Indemnizaciones por daños a terceros.
- o Posibles procesos judiciales.
- o Minutas profesionales (abogados, peritos...).
- Gastos intangibles.
- o Baja de moral en la plantilla.
- o Incremento de la conflictividad laboral.
- o Desmotivación.
- o Pérdida de imagen.
- o Publicidad negativa

7.2. Métodos para calcular los costes de los accidentes

Para realizar los cálculos pertinentes en el campo de los accidentes laborales distinguimos de dos grandes categorías de métodos: los estimativos y los puntuales.

- Métodos estimativos: para encontrar los costes indirectos en función de los costes directos.
- Métodos puntuales: estudio particular y personalizado para una determinada empresa.

De dichas categorías aparecen los métodos más usuales en el cálculo de costes a nivel empresarial.

Método de Heinrich

Método de categoría estimativo. El primer intento documentado de evaluación de los costos asociados a la accidentalidad se encuentra en Heinrich (1931), quien introduce la definición de costos directos e indirectos de la accidentalidad laboral, y postula que la relación entre estos es de 1 a 4, es decir, los costos indirectos son cuatro veces superiores de los costos directos.

Clasificación de los costes:

- Costes directos (Cd) Costes indirectos (Ci): Ci = 4 x Cd Estimación de todos los costes (Ct): Ct = Cd + Ci = Cd + 4 Cd = 5 Cd

Método de Simonds

Método de categoría estimativo. El método de Simonds (1955) considera inapropiada la división realizada por Heinrich (1931) la cual afirma que los costos dependen del tipo de accidente. Además, para este autor, la expresión costos directos, se refiere a “aquellos que implican salidas de dinero”, mientras que los costos indirectos no representan salida inmediata de dinero, pero imponen egresos adicionales para la operación de la empresa. Dado que esta división es considerada por el autor difícil de mantener, usa un término más preciso: costos asegurados y costos no asegurados.

Clasificación de los costes:

- Costes asegurados (CS) Costes no asegurados (CNA)

Categorías de accidentes (no asegurados):

- Clase 1: accidentes que causan baja laboral (C1)
- Clase 2: accidentes que no tienen por qué causar baja laboral, pero requieren intervención del doctor. (C2) Clase 3: accidentes que requieren atención de primeros auxilios con el botiquín. (C3) Clase 4: accidente sin lesión que provoca daños en las instalaciones. (C4)

CT = Coste Seguro + (C1 x días perdidos) + (C2 x casos doctor) + (C3 x casos primeros auxilios) + (C4 x casos).

Otros métodos de cálculo

Dentro de los métodos de cálculos estimativos encontramos el de los elementos de producción, el cual determina los costes de los costes no asegurados en función de los factores de producción.

El INSHT (Instituto Nacional de Seguridad en el Trabajo) proporciona pautas para llevar a cabo el estudio de los costes siguiendo métodos de cálculo de tipo puntual (revisar NTP 540 - NTP 594).

08 / CONTENIDOS

8. Legislación y normativa básica en prevención

El marco legal español en materia de seguridad y salud laboral está compuesto por diversos instrumentos normativos que establecen derechos y obligaciones para los distintos actores involucrados en la relación laboral. La Constitución Española es la piedra angular de este sistema, sirviendo como base para el desarrollo de otras normativas que regulan la política del Estado en esta materia. Estas regulaciones incluyen leyes, reales decretos y órdenes ministeriales, que en conjunto garantizan la protección de la salud de los trabajadores.

Es importante destacar el papel de las Directivas Comunitarias, que surgen con el objetivo de armonizar las políticas de los países miembros de la Unión Europea en materia de seguridad laboral. Entre ellas, la Directiva Marco es la más relevante, ya que establece los principios fundamentales para la prevención de riesgos laborales y fue incorporada al ordenamiento jurídico español mediante la Ley de Prevención de Riesgos Laborales. Además, cabe señalar que esta ley ha sido un referente clave para la implementación de medidas preventivas y la promoción de un entorno de trabajo seguro en España.

8.1. INTRODUCCIÓN AL ÁMBITO JURÍDICO Fundamentos Constitucionales

Artículo 15 de la Constitución Española

- Garantiza el derecho a la vida y a la integridad física.

Artículo 40.2 de la Constitución Española

- Establece el deber de los poderes públicos de:
- Velar por la seguridad y salud en el trabajo.
- Mejorar progresivamente las condiciones laborales.

Influencia del Derecho Comunitario

Debido a su pertenencia a la Unión Europea, España debe armonizar su legislación laboral con la normativa comunitaria en materia de prevención.

Principales Directivas Europeas:

- Directiva 89/391/CEE - Directiva Marco Principios generales de prevención, evaluación de riesgos y protección de la salud de los trabajadores.

Directiva 91/383/CEE

- Mejora de la seguridad de trabajadores temporales o con contratos de duración determinada.

Directiva 92/85/CEE

- Protección de la maternidad en el entorno laboral.

Directiva 94/33/CEE

- Protección de jóvenes en el trabajo.

Estas directivas han sido transpuestas al ordenamiento jurídico español, en algunos casos de forma total y en otros, parcial.

Normativa Nacional Principal Ley 31/1995, de Prevención de Riesgos Laborales (LPRL)

- Ley básica en materia de PRL en España.
- Establece los derechos y deberes de empresarios y trabajadores.
- Fomenta una cultura preventiva en las organizaciones.
- Se desarrolla mediante:

o Reales Decretos

- o Normas reglamentarias específicas por sectores o riesgos.

Estatuto de los Trabajadores Artículos clave:

Artículo 4.2

- Derecho de los trabajadores a una protección eficaz en seguridad e higiene.

Artículo 19.1

- Obliga al empresario a garantizar condiciones que aseguren:
- o La integridad física.
- o La salud del trabajador.

Incumplimientos:

- Pueden derivar en sanciones administrativas.
- En casos graves, pueden suponer responsabilidad penal.

Conclusión

El marco jurídico español en materia de Prevención de Riesgos Laborales:

- Integra principios constitucionales y normativa europea.
- Refuerza el compromiso con la seguridad, salud y bienestar de los trabajadores.
- Contribuye a la construcción de entornos laborales más seguros y sostenibles.

8.2. LEGISLACIÓN BÁSICA Y OPERATIVA DE DESARROLLO Marco Jurídico de la Prevención de Riesgos Laborales en España

Ley 31/1995, de Prevención de Riesgos Laborales (LPRL)

La Ley 31/1995, de 8 de noviembre, establece el marco legal fundamental para la protección de la seguridad y salud en el trabajo. Esta norma constituye el punto de partida para el desarrollo de reglamentos técnicos y disposiciones específicas que concretan las medidas preventivas a aplicar en los distintos sectores productivos.

Además de definir principios generales de acción preventiva, esta ley actúa como base jurídica para que la negociación colectiva pueda adaptar y complementar la prevención a las particularidades de cada actividad o sector.

Alcance y objetivos

- Proporciona un nivel mínimo común de protección frente a los riesgos derivados de las condiciones laborales, tanto en el sector privado como en las Administraciones Públicas.
- Su objetivo esencial es promover una cultura preventiva que garantice la salud física, mental y social de los trabajadores.

Aspectos clave regulados por la ley

- Derechos y deberes tanto de empleadores como de trabajadores en materia de seguridad y salud.
- Procedimientos de actuación ante situaciones de emergencia o riesgo grave e inminente.
- Vigilancia de la salud de las personas trabajadoras, protegiendo su intimidad y confidencialidad médica.
- Protección específica para colectivos vulnerables como jóvenes, mujeres embarazadas o en periodo de lactancia, y trabajadores contratados temporalmente o mediante ETTs.
- Responsabilidades empresariales en la planificación e implantación de medidas preventivas.
- Régimen sancionador ante el incumplimiento de las obligaciones.

Modificaciones introducidas por la Ley de Emprendedores y otras reformas

La Ley de Apoyo a los Emprendedores introdujo cambios en el artículo 30.5 de la LPRL, facilitando el asesoramiento técnico a microempresas, especialmente aquellas con menos de 25 trabajadores. Esta modificación busca mejorar la integración de la prevención en las pequeñas y medianas empresas (PYMES), que representan más del 90 % del tejido empresarial español.

La empresa debe organizar su acción preventiva adoptando uno de los siguientes sistemas:

- Asunción directa por parte del empresario.
- Designación de uno o varios trabajadores para encargarse de esta función.
- Creación de un Servicio de Prevención Propio (SPP).
- Contratación de un Servicio de Prevención Ajeno (SPA).

Ley 54/2003, de Reforma del Marco Normativo en PRL

Esta ley refuerza el cumplimiento efectivo de la normativa preventiva y actualiza el marco regulador con el objetivo de:

- Reducir la siniestralidad laboral.
- Fomentar la cultura de la prevención en todos los niveles de la empresa.
- Asegurar la integración de la PRL en los sistemas de gestión empresarial.

Entre sus aportes más relevantes:

- Obliga a que toda empresa disponga de un Plan de Prevención de Riesgos Laborales, que debe estar presente en todos los niveles jerárquicos.
- Establece la figura de los recursos preventivos en el centro de trabajo, con capacidad de supervisión, intervención y comunicación directa con el empresario ante incumplimientos.
- Modifica la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social (LISOS), incorporando nuevas infracciones como:
- La ausencia de recursos preventivos cuando son obligatorios.
- La elusión de responsabilidades mediante pactos fraudulentos.
- El incumplimiento de la normativa por parte de empresas de trabajo temporal y usuarias.

Ley 32/2006, Reguladora de la Subcontratación en la Construcción

Ante el elevado nivel de siniestralidad en el sector de la construcción, esta ley busca controlar y limitar la cadena de subcontratación, estableciendo medidas para garantizar una mayor seguridad laboral.

Sus principales elementos son:

- Registro de empresas acreditadas (REA) como requisito para subcontratar.
- Libro de subcontratación como documento de control.
- Formación obligatoria y específica para trabajadores del sector.

Esta ley se desarrolla mediante el Real Decreto 1109/2007, que establece el procedimiento para el registro y la documentación obligatoria. También fue modificado por el RD 337/2010 para mejorar su eficacia.

Normas Reglamentarias de Desarrollo Real Decreto 39/1997 - Reglamento de los Servicios de Prevención

Regula la organización, funcionamiento y control de los servicios de prevención, así como los requisitos de formación y capacidad de los técnicos en PRL. Establece los procedimientos para realizar evaluaciones de riesgos y la planificación de la actividad preventiva.

Real Decreto 1627/1997 - Disposiciones Mínimas en Obras de Construcción Fija las obligaciones de todos los agentes que intervienen en una obra: promotores, proyectistas, contratistas, subcontratistas y trabajadores autónomos. Determina la necesidad de:

- Elaborar un Estudio de Seguridad y Salud o un Estudio Básico.
- Redactar un Plan de Seguridad y Salud, adaptado por cada contratista.

- Aprobar el plan por parte del Coordinador de Seguridad y Salud (CSS) antes del inicio de la obra.
- Notificar la apertura del centro de trabajo a la Autoridad Laboral.

Real Decreto 171/2004 - Coordinación de Actividades Empresariales Desarrolla el artículo 24 de la Ley 31/1995 y regula cómo deben coordinarse las empresas que comparten un mismo centro de trabajo. Define conceptos clave como:

- Centro de trabajo.
- Empresario titular.
- Empresario principal.

Establece las obligaciones de información, cooperación y coordinación, especialmente cuando existan riesgos graves. En obras de construcción, estas funciones se asocian a las figuras del promotor y del coordinador de seguridad.

El marco normativo de la prevención de riesgos laborales en España ha evolucionado para adaptarse a los cambios en el mercado laboral y a las exigencias de la normativa europea. Su estructura está conformada por una ley marco (LPRL), leyes complementarias, reglamentos técnicos y reales decretos de desarrollo que aseguran una aplicación práctica y eficaz.

En conjunto, este cuerpo legal pretende no solo reducir la siniestralidad laboral, sino también consolidar una cultura preventiva sólida, que proteja la salud de los trabajadores y mejore la competitividad de las organizaciones.

09 / CONTENIDOS

9. Cumplimento operativa y legal

Obligación Legal del Cumplimiento

El cumplimiento de la normativa en prevención de riesgos laborales no es opcional, sino una obligación legal y exigible tanto para empleadores como para trabajadores. La Ley 31/1995, de Prevención de Riesgos Laborales, establece un marco jurídico vinculante que debe aplicarse en todos los sectores de actividad y en todo tipo de empresas, incluyendo las Administraciones Públicas.

Esta obligación legal se fundamenta en el derecho constitucional a la protección de la salud (artículo 15 CE) y en los deberes de los poderes públicos en materia de salud laboral (artículo 40.2 CE), siendo reforzada por el marco normativo europeo y por la jurisprudencia de los tribunales.

Responsabilidad de los Sujetos Implicados Empresarios

Tienen la responsabilidad principal de garantizar la seguridad y salud de sus trabajadores mediante la adopción de medidas preventivas eficaces. Están obligados a:

- Realizar la evaluación de riesgos laborales.
- Elaborar un plan de prevención adaptado a la actividad.
- Proporcionar formación e información a los trabajadores.
- Establecer medidas de emergencia.
- Vigilar la salud de sus empleados.

- Coordinar la prevención en caso de concurrencia de actividades.

Trabajadores

Tienen la obligación de cumplir las medidas de prevención establecidas y utilizar correctamente los medios de protección facilitados por la empresa. También deben informar sobre cualquier situación de riesgo o incumplimiento detectado.

Mecanismos de Control y Supervisión

El cumplimiento efectivo de la normativa está supervisado a través de distintos mecanismos:

Inspección de Trabajo y Seguridad Social (ITSS)

Es el órgano encargado de verificar que las empresas cumplen con la legislación en materia de PRL. Sus funciones incluyen:

- Visitar centros de trabajo.
- Requerir documentación preventiva.
- Emitir actas de infracción.
- Proponer sanciones administrativas.

En caso de infracciones graves o muy graves, puede trasladar los hechos a la jurisdicción penal.

Recursos Preventivos

Figuras designadas por la empresa o externas, con formación específica, cuya función es supervisar que se cumplen las medidas preventivas en el lugar de trabajo, especialmente en actividades de alto riesgo.

Comités de Seguridad y Salud

Órganos paritarios de consulta y participación compuestos por representantes de la empresa y de los trabajadores. Su función es contribuir a la mejora continua de las condiciones laborales.

Régimen Sancionador Responsabilidad Civil

Surge cuando el incumplimiento de las obligaciones preventivas causa un daño a la persona trabajadora.

Puede implicar el pago de indemnizaciones por parte del empresario.

Responsabilidad Penal

En caso de que se produzcan accidentes graves por imprudencia, negligencia o dolo, el empresario o los responsables designados pueden enfrentarse a penas de prisión, inhabilitación profesional o multas penales, conforme al Código Penal (art. 316 y siguientes).

Buenas Prácticas y Cumplimiento Voluntario

Además del cumplimiento legal obligatorio, muchas organizaciones adoptan sistemas voluntarios de gestión preventiva como parte de su compromiso con la seguridad y salud laboral. Entre ellos destacan:

- Sistemas certificados (ISO 45001) de gestión de la seguridad y salud.
- Programas de auditoría interna y externa.
- Planes de formación continua en prevención.

- Iniciativas de mejora continua y cultura preventiva.

Estas prácticas no solo contribuyen al cumplimiento normativo, sino que mejoran el clima laboral, la productividad y la imagen corporativa.

El cumplimiento de la normativa en prevención de riesgos laborales es un deber legal ineludible, pero también una herramienta estratégica para garantizar la seguridad, la salud y el bienestar de los trabajadores. Las empresas que integran de forma eficaz la prevención en su organización no solo evitan sanciones, sino que logran entornos laborales más seguros, sostenibles y competitivos.

CONSULTA

Glosario

Término	Significado
Accidente de trabajo	Lesión corporal que se produce con ocasión o por consecuencia del trabajo, en los términos legales aplicables.
CAE	Coordinación de actividades empresariales: cooperación preventiva cuando concurren empresas.
DEA	Desfibrilador externo automatizado: analiza el ritmo e indica o administra una descarga cuando corresponde.
EPI	Equipo de protección individual destinado a proteger frente a uno o varios riesgos.
Ergonomía	Disciplina que adapta el trabajo, equipos y entorno a las características de las personas.
Evaluación de riesgos	Proceso para estimar los riesgos que no se han evitado y decidir las medidas necesarias.
FDS	Ficha de datos de seguridad: información sobre peligros, uso, exposición y emergencias de un producto químico.
INSST	Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo.
Medida colectiva	Protección que actúa sobre el entorno y protege a varias personas sin depender de un equipo llevado por cada una.
Peligro	Fuente o situación con capacidad de causar daño.
Planificación preventiva	Definición de medidas, prioridades, responsables, recursos y plazos.
RCP	Reanimación cardiopulmonar: maniobras para mantener la circulación y, cuando se realizan ventilaciones, la oxigenación.
Recurso preventivo	Persona o modalidad preventiva cuya presencia se requiere en determinados supuestos para vigilar el cumplimiento de las actividades preventivas.
Riesgo laboral	Posibilidad de que una persona sufra un daño derivado del trabajo.
Riesgo psicosocial	Posibilidad de daño relacionada con la organización, el contenido del trabajo y su contexto social.
Vigilancia de la salud	Actuaciones sanitarias relacionadas con los riesgos del trabajo, con garantías de intimidad y confidencialidad.

CONSULTA

Fuentes y referencias

Referencias revisadas en septiembre de 2026. Consultar el texto vigente y su ámbito de aplicación; las guías técnicas complementan la normativa.

Ley 31/1995 · prevención de riesgos laborales
Marco general, derechos, obligaciones y vigilancia de la salud.

RD 39/1997 · Reglamento de los Servicios de Prevención
Organización preventiva, funciones y formación.

RD 1627/1997 · obras de construcción
Disposiciones mínimas y organización de la prevención en obra.

RD 1215/1997 · equipos de trabajo
Utilización de equipos y trabajos temporales en altura.

RD 614/2001 · riesgo eléctrico
Procedimientos y requisitos de las intervenciones eléctricas.

INSST · equipos de protección individual
Selección, utilización y mantenimiento de EPI.

RD 665/1997 · agentes cancerígenos, mutágenos o reprotóxicos
Texto consolidado; prevención de la exposición.

RD 396/2006 · amianto
Identificación y requisitos de los trabajos con riesgo de exposición.

VII Convenio General del Sector de la Construcción
Programas y requisitos de formación sectorial.

RCUK · soporte vital básico de adultos, 2025
Reanimación y uso del desfibrilador. Se adapta el teléfono de emergencias a España: 112.

RCUK · primeros auxilios, 2025
Actuación inicial ante lesiones y emergencias sanitarias.

South West UK Burn Care Network · primeros auxilios
Enfriamiento inicial de quemaduras térmicas.

RD 486/1997 · lugares de trabajo
Condiciones de los locales y material y locales de primeros auxilios.

RD 286/2006 · ruido
Evaluación, valores de acción y límites de exposición.

Reglamento (UE) 2016/425 · EPI
Requisitos de los equipos de protección individual.

DGT · señal V-16 conectada
Señalización de vehículos inmovilizados en España desde enero de 2026.

LGSS · artículo 164
Responsabilidad en el recargo de prestaciones por falta de medidas de seguridad.

ISO 45001:2018
Sistemas de gestión de la seguridad y salud en el trabajo; sustitución de OHSAS 18001.

Material de partida y créditos

Temario_PRL_Directivo_Magna_compressed.pdf
Documento facilitado por la entidad para su revisión editorial. Se conservan las figuras originales útiles y se incorporan esquemas de esta edición e imágenes de contexto generadas para la colección.
Grupo Formación Magna · 2026