PRL

Obligaciones del Empresario

Resumen y Análisis Práctico

LEY 31/1995 Y RD 39/1997

GOBIERNO DE ESPAÑA
MINISTERIO DE EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL
FUNDACIÓN ESTATAL PARA LA PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES, F.S.P.
CEG
CONFEDERACIÓN DE EMPRESARIOS DE GALICIA
cel
Confederación de Empresarios de Lugo

Título

PRL. Obligaciones del Empresario.
Resumen y análisis práctico de la Ley 31/1995 y el Real Decreto 39/2997.

Autoría, diseño y edición

Gabinete de Asistencia Técnica en Prevención de Riesgos Laborales de la Confederación de Empresarios de Lugo (CEL)
Plaza de Santo Domingo, 6-8, 2ª Planta
27.001 (Lugo)
Tel. 982 23 11 50
prevencion@cel.es
www.cel.es

Imágenes y gráficos obtenidos de Pixabay, con licencia CC para todo tipo de usos

Financiado por

Fundación Estatal para la Prevención de Riesgos Laborales
www.funprl.es

Fecha de edición

Lugo, Agosto 2018

Código de Acción AT2017/0094

GOBIERNO DE ESPAÑA
MINISTERIO DE EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL
FUNDACIÓN ESTATAL PARA LA PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES, F.S.P.
CEG CONFEDERACIÓN DE EMPRESARIOS DE GALICIA
cel Confederación de Empresarios de Lugo

Índice

Plan de Prevención..... 3
Evaluación de riesgos..... 3
Planificación de la acción preventiva..... 4
Establecimiento de un sistema de gestión de la prevención..... 4
En qué consiste..... 4
Modalidades de organización..... 5
Auditoría del sistema de gestión de prevención..... 7
Formación de los trabajadores..... 7
Establecimiento de medidas de emergencia..... 8
Vigilancia de la salud de los trabajadores..... 8
Información y consulta a los trabajadores..... 9
Documentación..... 9
Otras obligaciones en el plano de la gestión preventiva..... 10
Coordinación de actividades empresariales..... 10
Presencia de recursos preventivos..... 11

Plan de Prevención

El Plan de Prevención 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.

Para su aplicación y gestión cuenta con dos instrumentos esenciales: la evaluación de riesgos y la planificación de la gestión preventiva.

Evaluación de riesgos

¿Qué es?

Proceso dirigido a estimar la magnitud de aquellos riesgos que no hayan podido evitarse, obteniendo la información necesaria para que el empresario esté en condiciones de tomar una decisión apropiada sobre la necesidad de adoptar medidas preventivas y, en tal caso, sobre el tipo de medidas que deben ser adoptadas.

¿Cuándo hay que realizarla?

INICIAL

Cuando se vaya a poner en marcha una nueva empresa o una nueva actividad.

[Las empresas que existiesen antes de la entrada en vigor de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales (9 de febrero de 1996), debieron cumplir con tal obligación desde tal fecha.]

POSTERIORES

Aquellas que se realizan, siempre y cuando concurra alguna de las siguientes circunstancias:

- Cuando se incorporen nuevos equipos de trabajo, sustancias o preparados químicos, nuevas tecnologías o se modifiquen o acondicionen los lugares de trabajo.
- Cuando exista un cambio de las condiciones de trabajo.

- Cuando se incorpore un nuevo trabajador cuyas características personales o estado biológico conocido lo haga especialmente sensible a las condiciones del puesto.

Planificación de la acción preventiva

¿Qué es?

Actividad de la empresa dirigida a la **dotación de recursos materiales, humanos y económicos, al objeto de eliminar, controlar y reducir los riesgos** resultantes de la evaluación de riesgos realizada, de conformidad al orden de prioridades que de ésta última se desprendan, planificada en referencia a un período de tiempo determinado, en cuyo contenido debe incluirse:

- Plan de emergencia.
- Medidas referentes a la vigilancia de la salud.
- Medidas informativas y de formación de los trabajadores.
- Medidas de coordinación de todas las actividades incluidas en el Plan de Prevención.
- Pautas necesarias para el seguimiento de la efectividad del Plan de Prevención, así como medidas concretas de control periódico.

NOTA: *En su ejecución habrá de tenerse en cuentas las especiales circunstancias que pueden afectar en caso de trabajadores menores de edad, mujeres embarazadas o en período de lactancia, trabajadores contratados temporalmente o trabajadores especialmente sensibles.*

Establecimiento de un sistema de gestión de prevención

¿En qué consiste?

Se trata de una obligación empresarial consistente en el **establecimiento de una o varias de las modalidades organizativas de la prevención** que a continuación se señalan, que permitan desarrollar la actividad preventiva de la empresa.

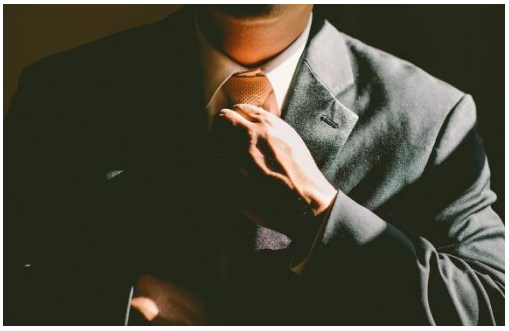
Modalidades de organización

Asunción personal por el propio empresario

Se trata de una *opción voluntaria* para el empresario que reúna los siguientes:

Requisitos:

- Que se trate de empresas de menos de 10 trabajadores o de hasta 25 trabajadores y un único centro de trabajo.
- Que la actividad de la empresa no esté incluida en el Anexo I del Real Decreto 39/1997.
- Que el empresario trabaje de forma habitual en el centro de trabajo.
- Que tenga formación suficiente para desarrollar las funciones preventivas que le correspondan.



Designación de uno o varios trabajadores

Se trata de una *opción voluntaria* para el empresario, siempre que se reúnan los siguientes:

Requisitos:

•No haber sido asumida personalmente por el empresario la actividad preventiva de su empresa.
•No haber establecido un servicio de prevención propio.
•No haber recurrido a un servicio de prevención ajeno o haberlo hecho parcialmente.
•Que el trabajador/es designado/s tenga/n la formación, medios y tiempo suficiente para poder desarrollar las funciones que les correspondan.

Servicio de prevención propio

Se trata de una *opción obligatoria* para las empresas en las que se cumpla alguna de las siguientes:

Circunstancias:

- Que se trate de empresas que cuenten con más de 500 trabajadores.
- Que, tratándose de empresas de 250 a 500 trabajadores, desarrollen alguna de las actividades incluidas en el Anexo I del Real Decreto 39/1997.
- Que, tratándose de empresas no incluidas en dos puntos anteriores, así lo exija la Autoridad Laboral.

Servicio de prevención ajeno

Se trata de una *opción obligatoria* para las empresas en las se cumpla alguna de las siguientes:

Circunstancias:

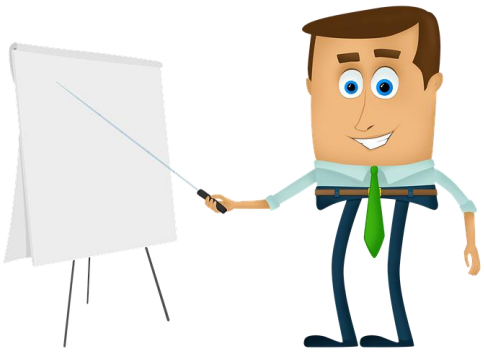
- Que la designación de uno o varios trabajadores sea insuficiente para la realización de la actividad preventiva y no concurran las circunstancias que determinan la obligación de constituir un servicio de prevención propio.
- Que no se haya constituido un servicio de prevención propio.
- Que se haya producido una asunción parcial de la actividad preventiva por el empresario o por el servicio de prevención propio que se haya constituido.

Auditoría del sistema de gestión de la prevención

Todas las empresas que no hayan concertado con un servicio de prevención ajeno la gestión de la prevención, deberán someter su sistema de prevención al control de una **AUDITORÍA EXTERNA**, que deberá efectuarse a los doce meses de implantación de la planificación preventiva y que deberá repetirse: **cada cuatro años o cada dos años (Anexo I RD 39/1997)**. Estos plazos de revisión se ampliarán en dos años en los supuestos en que la modalidad de organización preventiva de la empresa haya sido acordada con la representación especializada de los trabajadores en la empresa.

Excepción: Las empresas que cuenten con hasta 50 trabajadores, cuyas actividades no estén incluidas en el Anexo I del R.D. 39/1997 y que gestionen la prevención con recursos propios, puede verse liberadas de tal obligación, debiendo remitir a la Autoridad Laboral notificación de concurrencia de los requisitos señalados [según modelo establecido al efecto].

Formación de los trabajadores



El empresario deberá **garantizar a cada trabajador el recibo de la formación teórica y práctica suficiente y adecuada, en materia preventiva**, tanto en el momento de su contratación, cualquiera que sea la modalidad y 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.

La formación deberá estar centrada específicamente en el puesto de trabajo o función de cada trabajador.

La formación deberá impartirse, siempre que sea posible **dentro de la jornada de trabajo** o, en su defecto, en otras horas, con el descuento, en la jornada laboral, del tiempo invertido en la misma. La formación se podrá impartir por la empresa o concertarla con servicios ajenos (cuyo coste no podrá recaer sobre los trabajadores).

Establecimiento de 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, designando para ello al personal encargado de poner en práctica estas medidas (personal que deberá recibir la formación necesaria).

Para la aplicación de las medidas adoptadas, el empresario deberá, además, organizar las relaciones externas que sean necesarias, con servicios de urgencia, asistencia médica...

Vigilancia de la salud de los trabajadores

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

Esta vigilancia sólo podrá llevarse a cabo cuando el trabajador preste su *consentimiento*, salvo que la realización del reconocimiento médico proceda en orden a evaluar los efectos de las condiciones de trabajo sobre la salud de los trabajadores o a verificar si el estado de salud del trabajador pueden constituir un peligro para el mismo o para terceros.

Información y consulta a los trabajadores

El empresario deberá adoptar las medidas adecuadas para que los trabajadores reciban toda la *información* precisa a cerca de:

Los riesgos para la seguridad y la salud de los trabajadores que afecten al conjunto de la actividad y a cada puesto en concreto

- Las medidas de protección.
- Las medidas de emergencia.

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.

El derecho de participación se canalizará del siguiente modo:

- En las empresas que tengan 6 o más trabajadores, a través de los representantes de los trabajadores, dentro de cuyo seno serán elegidos los **DELEGADOS DE PREVENCIÓN**.
- En las empresas que cuenten con 50 o más trabajadores se constituirá un **COMITÉ DE SEGURIDAD Y SALUD** (órgano bipartito de representación integrado por igual número de Delegados de Prevención y por igual número de representantes del empresario).

Documentación

El empresario deberá **elaborar y conservar** a disposición de la Autoridad Laboral y/o Sanitaria la siguiente documentación:

- Plan de Prevención de Riesgos Laborales
- Evaluación de riesgos para la seguridad y salud en el trabajo incluido el resultado de los controles periódicos de las condiciones de trabajo y de la actividad de los trabajadores.

- Planificación de la actividad preventiva, incluidas las medidas de protección y de prevención a adoptar y en su caso el material de protección que deba utilizarse.
- Práctica de controles del estado de salud de los trabajadores y conclusiones obtenidas.
- Relación de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales que hayan causado al trabajador una incapacidad laboral superior a un día de trabajo.

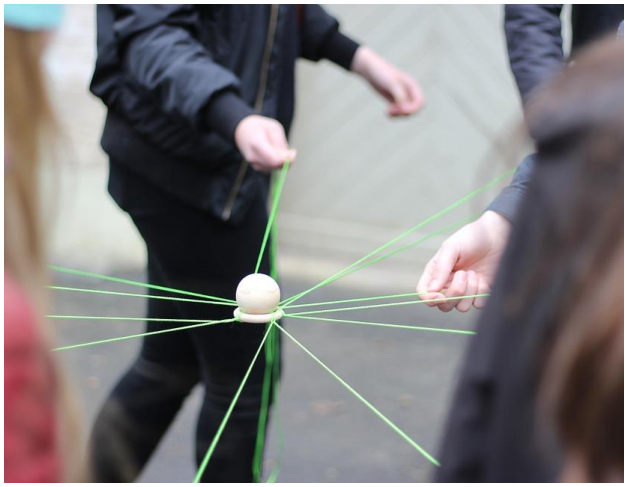
Las empresas de hasta 50 trabajadores que no desarrollen actividades del Anexo I del RD 39/1997, podrán reflejar en un único documento el plan de prevención de riesgos laborales, la evaluación de riesgos y la planificación de la actividad preventiva.

Otras obligaciones en el plano de la gestión preventiva

Coordinación de actividades empresariales

Cuando en un mismo centro de trabajo desarrollen actividades trabajadores de dos o más empresas, éstas deberán **cooperar en la aplicación de la normativa sobre prevención de riesgos laborales**. A tal fin, establecerán los medios de coordinación que sean necesarios en cuanto a la protección y prevención de riesgos laborales y la información sobre los mismos a sus respectivos trabajadores.

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 de aquéllas y que se desarrollen en sus propios

centros de trabajo deberán vigilar el cumplimiento por dichos contratistas y subcontratistas de la normativa de prevención de riesgos laborales.

Los deberes de cooperación y de información e instrucción recogidos en los apartados 1 y 2 serán de aplicación respecto de los trabajadores autónomos que desarrollen actividades en dichos centros de trabajo.

La obligación de coordinación se desarrolla por Real Decreto 171/2004, de 30 de enero.

Presencia de recursos preventivos

La presencia en el centro de trabajo de los recursos preventivos, será necesaria en los siguientes casos:

a. Cuando los riesgos puedan verse agravados o modificados en el desarrollo del proceso o la actividad, por la concurrencia de operaciones diversas que se desarrollan sucesiva o simultáneamente y que hagan preciso el control de la correcta aplicación de los métodos de trabajo.
b. Cuando se realicen actividades o procesos que reglamentariamente sean considerados como peligrosos o con riesgos especiales.
c. Cuando la necesidad de dicha presencia sea requerida por la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, si las circunstancias del caso así lo exigieran debido a las condiciones de trabajo detectadas.

Se consideran recursos preventivos, a los que el empresario podrá asignar la presencia, los siguientes:

a. Uno o varios trabajadores designados de la empresa.
b. Uno o varios miembros del servicio de prevención propio de la empresa.
c. Uno o varios miembros del o los servicios de prevención ajenos concertados por la empresa.

Cuando la presencia sea realizada por diferentes recursos preventivos éstos deberán colaborar entre sí.

Los recursos preventivos a que se refiere el apartado anterior deberán tener la capacidad suficiente, disponer de los medios necesarios y ser suficientes en número para vigilar el cumplimiento de las actividades preventivas, debiendo permanecer en el centro de trabajo durante el tiempo en que se mantenga la situación que determine su presencia.

GOBIERNO
DE ESPAÑA
MINISTERIO
DE EMPLEO
Y SEGURIDAD SOCIAL
FUNDACIÓN
ESTATAL PARA
LA PREVENCIÓN
DE RIESGOS
LABORALES, F.S.P.
CEG
CONFEDERACION DE EMPRESARIOS DE GALICIA
cel
Confederación de
Empresarios de Lugo