

# La prevención de riesgos laborales en PYMES



FINANCIADO POR:

EI2017-0005



GOBIERNO DE ESPAÑA

MINISTERIO DE TRABAJO, MIGRACIONES Y SEGURIDAD SOCIAL



FUNDACIÓN ESTATAL PARA LA PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES, F.S.P.



# Índice

1. Introducción **3**
2. Organización de la prevención en la empresa **6**
  - 2.1 Gestión preventiva **6**
  - 2.2 Planificación preventiva **12**
3. Evaluación de riesgos **14**
4. Información y formación **17**
5. Información, consulta y participación **18**
6. Vigilancia de la salud **19**
7. Medidas de emergencia **21**
8. Delegados de prevención **22**
9. Coordinación de actividades empresariales **24**
10. Deberes del empresario **26**
11. Colectivos vulnerables **29**
12. Derechos y deberes del trabajador **31**
13. Inspección de trabajo y Seguridad Social **33**
14. Normativa de aplicación en materia de PRL **36**
15. Bibliografía y referencias **38**

## **EDITA**

Secretaría de Salud Laboral y Medio Ambiente UGT-CEC

## **DISEÑA E IMPRIME**

Blanca Impresores S.L.

Depósito Legal: M-16514-2019

*En la redacción de este documento el uso del masculino hace referencia a personas de ambos sexos. La redacción no tiene intención discriminatoria, sino que se ha buscado la facilidad de lectura del texto.*

## 1. INTRODUCCIÓN

La pequeña y mediana empresa (PYME) constituye una parte muy importante del tejido empresarial español, tanto por volumen de producción como por generación de empleo y economía. Se adjunta a continuación un cuadro en el que se muestra la distribución de las empresas en España inscritas en la Seguridad Social, según los datos del Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social, con fecha de enero del 2019:

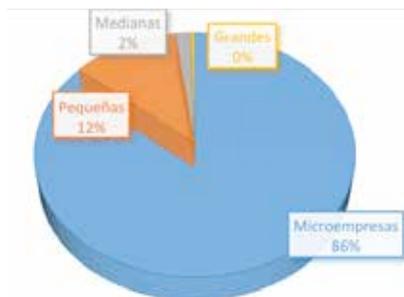
### **EMPRESAS INSCRITAS EN LA SEGURIDAD SOCIAL**

EMPRESAS POR TAMAÑO	Nº DE EMPRESAS
<b>Autónomos (PYME sin asalariado)</b>	1.559.798
<b>PYME (1-249)</b>	
Microempresas (1-9)	1.143.015
Pequeñas (10-49)	154.738
Medianas (50-249)	24.508
<b>Grandes</b>	4.700
<b>TOTAL DE EMPRESAS</b>	<b>2.886.759</b>

Fuente: Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social. Cifras PYME. Elaboración propia.

Cuando hablamos de “pequeñas y medianas empresas” nos referimos a aquellas cuyo número de asalariados está entre 1 y 249. Dentro de éstas se pueden distinguir microempresas (1-9 asalariados), empresas pequeñas (10-49 asalariados) y empresas medianas (50-249 asalariados).

La distribución del número de empresas españolas por tamaño, a fecha de enero de 2019, es la siguiente:



### **DISTRIBUCIÓN DEL NÚMERO DE EMPRESAS POR TAMAÑO**

Elaboración propia.

Fuente: Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social. Cifras PYME.

Así pues, se observa cómo las PYME constituyen la primera y fundamental fuente de ocupación empresarial en nuestro país, dejando aparte a los autónomos, que no son objeto del presente documento.

Si nos fijamos en la siniestralidad, los datos de accidentes del año 2017 reflejan claramente que el mayor número de accidentes se da en PYMES frente al resto de empresas.

**NÚMERO DE ACCIDENTES DE 2017**  
**(EMPRESAS DE TRABAJADORES POR CUENTA AJENA)**

<b>TAMAÑO DE EMPRESA</b>	<b>Nº DE ACCIDENTES</b>
De 1 a 9 trabajadores	115.651
De 10 a 49 trabajadores	165.046
De 50 a 249 trabajadores	132.559
de > 250 trabajadores	92.401

*Fuente: Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social. Estadísticas de accidentes de trabajo 2017.  
Elaboración propia.*

Según la NTP 676, Bases de la acción preventiva en Pymes, realizada por el Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo (INSST)<sup>1</sup>, los retos a los que se enfrentan las PYMES son la mayor siniestralidad, la demora en la acción preventiva y la limitación de recursos. Según esta publicación, la siniestralidad sería consecuencia de la demora de la acción preventiva debido a la falta de cultura y valoración de la misma, y a la limitación de medios.

Como oportunidades recoge la implicación de las personas y la flexibilidad. La comunicación es más directa, lo que hace que la cooperación sea mayor; por otra parte, cuanto más simple es la estructura de una empresa, más flexible es y mayor capacidad tiene para adaptarse a los cambios y necesidades<sup>1</sup>.

<sup>1</sup> [http://www.insht.es/InshtWeb/Contenidos/Documentacion/FichasTecnicas/NTP/Ficheros/601a700/ntp\\_676.pdf](http://www.insht.es/InshtWeb/Contenidos/Documentacion/FichasTecnicas/NTP/Ficheros/601a700/ntp_676.pdf)



Según se recoge en la publicación: «La gestión preventiva en las empresas en España: Análisis del módulo de prevención de riesgos laborales de la “Encuesta Anual Laboral 2016”»<sup>2</sup>, a menor tamaño de la empresa, más percepción negativa hay sobre la adecuación de la normativa a su tipo de empresa. Esta percepción negativa es especialmente significativa en las MICROPYME de 5 a 9 trabajadores, y entre éstas las de los sectores de Industria y de Construcción son las que más contrarias se muestran a esta adecuación de la normativa.<sup>2</sup>

Partiendo de que todos los trabajadores tienen que tener el mismo nivel de protección de su seguridad y salud en el trabajo (SST), independientemente del tamaño de la empresa en la que trabajen, vamos a abordar la gestión de la Prevención de Riesgos laborales (PRL) procurando resaltar la especial casuística que presentan este tipo de empresas, incidiendo en la realidad actual de las mismas y en todo lo relativo a sus tareas y cometidos. Es importante que las conductas preventivas se incorporen a los procesos de producción de las empresas, de modo que se consiga la reducción de los accidentes laborales y se integre el sistema de PRL de manera global.

---

<sup>2</sup> <http://www.oect.es/Observatorio/5%20Estudios%20tecnicos/Encuestas%20de%20condiciones%20de%20trabajo/Encuestas%20Nacionales%20de%20Condiciones%20de%20trabajo%20y%20Gestion/La%20gestion%20preventiva%20en%20la%20empresas%20en%20Espa%C3%B1a.pdf>

## 2. ORGANIZACIÓN DE LA PREVENCIÓN EN LA EMPRESA

### 2.1 GESTIÓN PREVENTIVA

El empresario puede optar por diferentes maneras de organizar sus recursos para cumplir con las obligaciones legales en materia de prevención, en función del número de trabajadores y de la actividad que se desarrolle en la empresa.

Partiendo del hecho de que la PRL lleva asociada, además de la preceptiva documentación necesaria, la implicación de los diferentes miembros de la empresa, la gestión preventiva ha de integrarse dentro de todos los procedimientos laborales de la misma y así crear una cultura preventiva en ella. Por ello, la gestión de la prevención ha de enfocarse de acuerdo a los recursos específicos que se tienen en la empresa y al modelo de organización de la misma, sin menoscabo del cumplimiento de las obligaciones legales y la protección efectiva de la seguridad y salud de los trabajadores.

Una de las primeras cuestiones que debe decidirse para gestionar la PRL en la empresa es el modelo de organización y los recursos específicos que van a destinarse a la misma, lo que se conoce como “**modalidad preventiva**”.

Según el art. 10 del Reglamento de los Servicios de Prevención (Real Decreto 39/1997, de 17 de enero) las actividades preventivas se realizarán por el empresario, según las siguientes modalidades<sup>3</sup>:

- a. *Asumiendo personalmente tal actividad.*
- b. *Designando a uno o varios trabajadores para llevarla a cabo.*
- c. *Constituyendo un servicio de prevención propio.*
- d. *Recurriendo a un servicio de prevención ajeno.*

Dado que nos referimos a las pequeñas y medianas empresas, de entre 1 y 249 trabajadores, la modalidad preventiva, siguiendo con lo establecido por la Ley, podrá ser asumida personalmente por el empresario, o designando a un número adecuado de trabajadores.

---

<sup>3</sup> Art. 10. Modalidades. Real Decreto 39/1997, de 17 de enero, por el que se aprueba el Reglamento de los Servicios de Prevención.

La asunción por el empresario queda recogida en el art. 11 del RD 39/97, por el que se aprobó el Reglamento de los Servicios de Prevención. Dicho art. 11 sigue totalmente vigente tras la actualización normativa de la Ley 14/2013:

**“Artículo 11. Asunción personal por el empresario de la actividad preventiva.**

1. *El empresario podrá desarrollar personalmente la actividad de prevención, con excepción de las actividades relativas a la vigilancia de la salud de los trabajadores, cuando concurren las siguientes circunstancias:*
  - a. *Que se trate de empresa de hasta diez trabajadores; o que, tratándose de empresa que ocupe hasta veinticinco trabajadores, disponga de un único centro de trabajo.*
  - b. *Que las actividades desarrolladas en la empresa no estén incluidas en el anexo I del RD 39/97.*
  - c. *Que desarrolle de forma habitual su actividad profesional en el centro de trabajo.*
  - d. *Que tenga la capacidad correspondiente a las funciones preventivas que va a desarrollar, de acuerdo con lo establecido en el capítulo VI del RD 39/97.*
2. *La vigilancia de la salud de los trabajadores, así como aquellas otras actividades preventivas no asumidas personalmente por el empresario, deberán cubrirse mediante el recurso a alguna de las restantes modalidades de organización preventiva previstas en este capítulo.*

Tras la aprobación de la Ley 14/2013, y posteriormente el RD 899/2015, un empresario, para poder gestionar la PRL en su empresa según la modalidad preventiva de *Asunción por el Empresario*, debe tener en su empresa menos de 25 trabajadores y no desarrollar trabajos incluidos en el Anexo I del RD 39/97<sup>4</sup>. Para asumir la prevención, el empresario debe contar con la formación y capacitación en materia preventiva necesaria en función de los riesgos inherentes a la actividad de su empresa.

Esto contrasta con el art. 11 del RD 39/97 que vimos, dado que eleva el número de trabajadores de la empresa de 10 a 25; así, al elevar el número de trabajadores, podemos deducir que se pueden llegar a encontrarse más desprotegidos.

Por lo cual queda como sigue:

- En **empresas de hasta 10 trabajadores**: el empresario puede asumir personalmente las funciones relativas a la realización de la actividad preventiva, siempre que desarrolle de forma habitual su actividad en el centro de trabajo y tenga la capacidad necesaria, en función de los riesgos a que estén expuestos los trabajadores y la peligrosidad de las actividades.
- En **empresas de hasta 25 trabajadores**: de idéntica manera que se indicaba en el caso anterior, cuando el empresario, cumpliendo tales requisitos, ocupe hasta 25 trabajadores, siempre y cuando la empresa disponga de un único centro de trabajo.

---

<sup>4</sup> Anexo I. RD 39/97.

- a. Trabajos con exposición a radiaciones ionizantes en zonas controladas según Real Decreto 53/1992, de 24 de enero, sobre protección sanitaria contra radiaciones ionizantes.
- b. Trabajos con exposición a sustancias o mezclas causantes de toxicidad aguda de categoría 1, 2 y 3, y en particular a agentes cancerígenos, mutagénicos o tóxicos para la reproducción, de categoría 1A y 1B, según el Reglamento (CE) n.º 1272/2008, de 16 de diciembre de 2008, sobre clasificación, etiquetado y envasado de sustancias y mezclas.
- c. Actividades en que intervienen productos químicos de alto riesgo y son objeto de la aplicación del Real Decreto 886/1988, de 15 de julio, y sus modificaciones, sobre prevención de accidentes mayores en determinadas actividades industriales.
- d. Trabajos con exposición a agentes biológicos de los grupos 3 y 4, según la Directiva 90/679/CEE y sus modificaciones, sobre protección de los trabajadores contra los riesgos relacionados a agentes biológicos durante el trabajo.
- e. Actividades de fabricación, manipulación y utilización de explosivos, incluidos los artículos pirotécnicos y otros objetos o instrumentos que contengan explosivos.
- f. Trabajos propios de minería a cielo abierto y de interior, y sondeos en superficie terrestre o en plataformas marinas.
- g. Actividades en inmersión bajo el agua.
- h. Actividades en obras de construcción, excavación, movimientos de tierras y túneles, con riesgo de caída de altura o sepultamiento.
- i. Actividades en la industria siderúrgica y en la construcción naval.
- j. Producción de gases comprimidos, licuados o disueltos o utilización significativa de los mismos.
- k. Trabajos que produzcan concentraciones elevadas de polvo silíceo.
- l. Trabajos con riesgos eléctricos en alta tensión.

Otra opción que tiene el empresario es designar a trabajadores; un trabajador designado es la persona que, nombrada por la dirección de la empresa, colaborará activamente en el desarrollo del plan preventivo, y compatibilizando sus funciones preventivas con el resto de tareas asignadas. Esta persona deberá tener al menos formación de nivel básico en PRL, siendo muy recomendable un nivel intermedio o superior en dicha materia.

### 2.1.1. Prevención10

Para la ejecución de esta modalidad de la gestión preventiva existe una herramienta denominada Prevencion10 (<https://www.prevencion10.es>).

Se trata de una herramienta de asesoramiento a empresarios para la organización de sus actividades preventivas. Se puso en marcha con la Estrategia Española de Seguridad y Salud en el Trabajo 2007-2012, con el objetivo de fomentar la cultura preventiva y mejorar las condiciones de seguridad y salud en los centros de trabajo. Actualmente está gestionada por el INSST.

Los dos aspectos principales que permite realizar la plataforma, y que recoge el INSST, son:

- “Gestionar la actividad preventiva, con medios propios, en las empresas de hasta 25 trabajadores de acuerdo con normativa vigente.
- Facilitar el cumplimiento en materia de coordinación de actividades empresariales a los trabajadores autónomos sin empleados a su cargo”.

Dispone de 85 cuestionarios de evaluación para diferentes actividades económicas, y 42 cuestionarios destinados a trabajadores por cuenta propia.

En la propia página web se puede encontrar más información y datos al respecto<sup>5</sup>.

---

<sup>5</sup> [https://www.prevencion10.es/p10\\_front/buscar](https://www.prevencion10.es/p10_front/buscar)

### 2.1.2. La designación de trabajadores para realizar la gestión preventiva

La designación de trabajadores para realizar la gestión preventiva queda recogida en el art. 12 del RD 39/97:

**“Artículo 12. Designación de trabajadores.**

1. *El empresario designará a uno o varios trabajadores para ocuparse de la actividad preventiva en la empresa.  
Las actividades preventivas para cuya realización no resulte suficiente la designación de uno o varios trabajadores deberán ser desarrolladas a través de uno o más servicios de prevención propios o ajenos.*
2. *No obstante lo dispuesto en el apartado anterior, no será obligatoria la designación de trabajadores cuando el empresario:*
  - a. *Haya asumido personalmente la actividad preventiva de acuerdo con lo señalado en el artículo 11.*
  - b. *Haya recurrido a un servicio de prevención propio.*
  - c. *Haya recurrido a un servicio de prevención ajeno”.*

Los trabajadores designados han de tener la capacitación en prevención adecuada a las funciones que van a realizar, según se especifique en el RD 39/97. Estos no tendrán una dedicación exclusiva a temas de prevención, sino que habrán de compaginar las funciones que realicen propias de sus trabajos, con las de prevención, manteniendo invariable su horario reglamentario.

Esto lo desarrolla el art. 30.4 de la LPRL<sup>6</sup>, que dota de una especial protección a los trabajadores designados en el desarrollo de esta actividad preventiva, similar a la de los representantes de los trabajadores; así mismo recoge el deber de guardar sigilo profesional.

En cuanto al servicio de prevención propio, éste no se podrá constituir en PYMES dado que es para empresas de más de 500 trabajadores, o más de 250 en el caso de empresas que realicen determinadas actividades peligrosas (las incluidas en el Anexo 1 del RD 19/97).

---

<sup>6</sup> Art. 30. 4. Los trabajadores designados no podrán sufrir ningún perjuicio derivado de sus actividades de protección y prevención de los riesgos profesionales en la empresa. En ejercicio de esta función, dichos trabajadores gozarán, en particular, de las garantías que para los representantes de los trabajadores establecen las letras a), b) y c) del artículo 68 y el apartado 4 del artículo 56 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.



### 2.1.3. Servicio de Prevención Ajeno - SPA

Otra modalidad preventiva es el SPA, empresa especializada en materia de PRL a la que el empresario acude para gestionar la prevención en su empresa. Así, un SPA ha de satisfacer las necesidades preventivas de sus clientes, garantizando una adecuada protección de la seguridad y salud de los trabajadores. Este Servicio de Prevención tiene que llevar a cabo las actividades necesarias para una correcta implantación del Plan de PRL en la empresa.

Para poder actuar con un SPA, las características que han de tener son:

*(RD 39/97, art 17. Requisitos de las entidades especializadas para poder actuar como servicios de prevención ajenos):*

- a. “Disponer de la organización, las instalaciones, el personal y los equipos necesarios para el desempeño de su actividad.
- b. Constituir una garantía que cubra su eventual responsabilidad.
- c. No mantener con las empresas concertadas vinculaciones comerciales, financieras o de cualquier otro tipo, distintas a las propias de su actuación como servicio de prevención, que puedan afectar a su independencia e influir en el resultado de sus actividades, sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 22.
- d. Asumir directamente el desarrollo de las funciones señaladas en el artículo 31.3 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, que hubieran concertado”.

2. *Para actuar como servicio de prevención ajeno, las entidades especializadas deberán ser objeto de acreditación por la administración laboral, previa aprobación de la administración sanitaria, en cuanto a los aspectos de carácter sanitario. La acreditación se dirigirá a garantizar el cumplimiento de los requisitos de funcionamiento mencionados en el apartado anterior”.*

Las funciones que ha de realizar el SPA son:

1. Promover la gestión integrada de la prevención en la empresa.
2. Diseño, implantación y aplicación de un plan de prevención de riesgos laborales.
3. La evaluación de los factores de riesgo.
4. La planificación de la actividad preventiva y la determinación de las prioridades en la adopción de las medidas.
5. Vigilar el ambiente y las condiciones de trabajo.
6. La información y formación de los trabajadores.
7. La prestación de los primeros auxilios y planes de emergencia.
8. La vigilancia de la salud de los trabajadores en relación con los riesgos derivados del trabajo.

## 2.2 PLANIFICACIÓN PREVENTIVA

Las actividades a realizar por la empresa están recogidas en la LPRL.

- En primer lugar y como punto de partida, según el art. 16 LPRL, se realizará una **evaluación de riesgos**, a partir de la cual se planifique la actividad preventiva. Si al realizar la evaluación de riesgos se observasen situaciones de riesgo, se habrán de llevar a cabo las actividades preventivas necesarias para eliminarlos o reducirlos.
- Realizar el **control de todos los equipos de trabajo y de los medios de protección** colectiva e individual, a partir del art.17 Ley PRL.
- **Informar y consultar a los trabajadores**, como dice el art.18 Ley PRL, que en su apdo. 2 recoge: “18. 2. 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, de conformidad con lo dispuesto en el capítulo V de la presente Ley”.
- **Formación a los trabajadores** en materia preventiva (art.19 Ley PRL). Los trabajadores habrán de recibir formación, tanto teórica como práctica, tanto en el momento de su contratación como en cada momento que se modifiquen las funciones que le toca llevar a cabo.

- Elaborar un **plan de emergencia** en el que se incluyan todas las posibles situaciones de emergencia, incluyendo aspectos de primeros auxilios, lucha contra incendios y evacuación de trabajadores, como se dice en el art. 20 LPRL.
- Realizar una adecuada **vigilancia de la salud** de los trabajadores, en función de los riesgos inherentes a su trabajo, siguiendo las directrices del art. 22 LPRL.
- **Elaborar y conservar toda la documentación** que se vaya generando de la actividad preventiva, según el art.23 LPRL.
- **Coordinar las actividades empresariales** en caso de que en el centro de trabajo realicen labores algún trabajador de otras empresas (de contratas y subcontratas) (art.24 LPRL).

Es el empresario quien deberá asegurarse de que todas las actividades incluidas en la planificación preventiva de la empresa se llevan a cabo, para lo que habrá de efectuar un seguimiento continuo y adecuado de la misma. En el caso de que se produzca un daño para la salud de los trabajadores o si aparecen indicios de que las medidas de prevención establecidas son insuficientes para los trabajadores, el empresario llevará a cabo una investigación para detectar las causas de estos hechos. Es importante el que, dentro de todas las actividades que se han de realizar, se fijen un plazo y se designen responsables y recursos tanto humanos como materiales para llevarlas a cabo de manera adecuada.

Y por último reseñar que se deben documentar todas las acciones descritas: modalidad preventiva, evaluación de riesgos, planificación actividad preventiva, registro de formación e información, registro de entrega de EPI's, certificación de aptitud de salud de los trabajadores. notificación e investigación de accidentes, etc.



### 3. EVALUACIÓN DE RIESGOS

Según se recoge en la LPRL, la evaluación de riesgos es uno de los instrumentos esenciales para la gestión y aplicación del plan de prevención de riesgos. Recogido en el art. 16. 2.a)<sup>7</sup>, se indica la obligatoriedad de realizarla de manera inicial a la realización de los trabajos, y en el caso de que se dé algún tipo de cambio en las condiciones del mismo; además, se revisará si se hubiesen producido cualquier tipo de daño para la salud.

La evaluación de riesgos ha de realizarla cualquier persona con la formación legalmente requerida, bien trabajadores designados por la Empresa o que formen parte del Servicio de Prevención (propio o ajeno). Además, es importante que el personal al que afecten los riesgos pueda participar, haciendo constar su opinión.

Primeramente, se identificarán los riesgos laborales de cada uno de los puestos de trabajo de la empresa. Esta evaluación inicial de riesgos se habrá de revisar:

- Si se introducen cambios en las condiciones de trabajo, o se introducen nuevas tecnologías o productos,
- O cuando se produce cualquier daño en la salud de los trabajadores, o bien se aprecie que las medidas de prevención son inadecuadas o insuficientes.
- O bien en el caso de que se haya establecido una periodicidad de evaluación determinada.

Es fundamental prestar atención a las instalaciones de la empresa, así como la maquinaria y el resto de equipos de trabajo que se utilicen, además de cada uno de los puestos de trabajo. Es la manera de que el empresario obtenga la información necesaria para adoptar las decisiones según las particularidades de su empresa.

Una vez identificados los riesgos, se ha de realizar una valoración de la dimensión de aquellos riesgos que no se hayan podido evitar, de modo que se obtenga toda la información necesaria para poner en marcha las medidas preventivas.

<sup>7</sup> Art. 16.2. a) El empresario deberá realizar una evaluación inicial de los riesgos para la seguridad y salud de los trabajadores, teniendo en cuenta, con carácter general, la naturaleza de la actividad, las características de los puestos de trabajo existentes y de los trabajadores que deban desempeñarlos. Igual evaluación deberá hacerse con ocasión de la elección de los equipos de trabajo, de las sustancias o preparados químicos y del acondicionamiento de los lugares de trabajo. La evaluación inicial tendrá en cuenta aquellas otras actuaciones que deban desarrollarse de conformidad con lo dispuesto en la normativa sobre protección de riesgos específicos y actividades de especial peligrosidad. La evaluación será actualizada cuando cambien las condiciones de trabajo y, en todo caso, se someterá a consideración y se revisará, si fuera necesario, con ocasión de los daños para la salud que se hayan producido.

El siguiente paso es, una vez conocidos los peligros existentes en cada uno de los puestos de trabajo de la empresa, y en función de los resultados obtenidos, se establecerán una serie de **medidas preventivas** tanto de carácter general como específico que debemos adoptar, con el objetivo final de evitar los peligros detectados. Cada una de las medidas planificadas deberán tener un plazo determinado para llevarlas a cabo, y tener designados unos responsables para vigilar su consecución y los recursos humanos y materiales necesarios para su ejecución.

Según el art. 3 del RD 39/97:

*“Cuando de la evaluación realizada resulte necesaria la adopción de medidas preventivas, deberán ponerse claramente de manifiesto las situaciones en que sea necesario:*

- a. Eliminar o reducir el riesgo, mediante medidas de prevención en el origen, organizativas, de protección colectiva, de protección individual, o de formación e información a los trabajadores.*
- b. Controlar periódicamente las condiciones, la organización y los métodos de trabajo y el estado de salud de los trabajadores”.*

Así pues, las medidas preventivas son aquéllas que eliminan o disminuyen el riesgo en su origen, minimizando la probabilidad de que el acontecimiento no deseado se materialice; las medidas de protección son las que actúan evitando o disminuyendo las consecuencias de los accidentes. Podemos distinguir entre:

- Medidas de protección colectiva: protege simultáneamente a varios trabajadores de los riesgos que no se han podido evitar o reducir.
- Medidas de protección individual: cualquier equipo destinado a ser llevado o sujetado por el trabajador para que le proteja de uno o varios riesgos que puedan amenazar su seguridad o su salud, así como cualquier complemento o accesorio destinado a tal fin.

Los equipos de protección colectiva serán prioritarios frente a los equipos de protección individual.

Si el empresario ha optado por gestionar personalmente la prevención de su empresa, el INSSST ha puesto a disposición de los mismos una herramienta denominada **“evalua-t”**. Esta herramienta funciona mediante cuatro pasos: registro, evaluación, planificación y seguimiento, complementados a través de ventanas y casillas. En el registro se exigirá introducir datos de la empresa, la actividad u ocupación, las características de los empleados (por ejemplo, existencia de trabajadores especialmente

sensibles), así como las tareas que desarrollan cada uno de ellos. En el siguiente paso, evaluación, la herramienta evalúa-t elabora un esquema gráfico de la empresa con todos los puestos de trabajo, diferenciando mediante un símbolo los puestos pendientes de evaluar, los evaluados y con riesgos y los evaluados sin riesgos. Cada uno de estos puestos lleva anexo un cuestionario con los posibles riesgos asociados, según su gravedad. Una vez finalizada la evaluación la herramienta ofrece las medidas necesarias para eliminar los riesgos.



Los siguientes pasos, planificación y seguimiento, facilitan al empresario la realización del Plan de Prevención recogido en el punto anterior. Para ello, entre las medidas preventivas propuestas en la evaluación, el empresario deberá seleccionar las que va a realizar, incluyendo el coste estimado, quién la va a realizar y el período de ejecución. En la priorización de las medidas debería de tenerse en cuenta la gravedad de los riesgos y el número de trabajadores expuestos. Posteriormente la herramienta enviará avisos para recordarle al empresario el inicio de cada medida, así como facilitará la actualización del Plan cuando se hayan producido modificaciones en la empresa (adquisición de equipos, cambios en las condiciones de trabajo, etc.).

Es una herramienta muy útil en cuanto a beneficios se refiere, que permite cumplir con las obligaciones legales minorando gastos. Como desventaja podemos encontrar que se utiliza poco y que depende de la voluntad y la sinceridad del empleador a la hora de complementar los campos; existe, por tanto, a pesar de ser una herramienta informática, un componente subjetivo.

## 4. INFORMACIÓN Y FORMACIÓN

La LPRL recoge el derecho de los trabajadores a la formación y la información en materia de PRL. En el art. 18 LPRL se dice: *“deberá informarse directamente a cada trabajador de los riesgos específicos que afecten a su puesto de trabajo o función y de las medidas de protección y prevención aplicables a dichos riesgos”*. Con la información y la formación adecuadas se conseguirá que el trabajador tome consciencia de todos los riesgos a los que se expone durante la realización de sus tareas, y conocerá las medidas preventivas que se han planificado para su disminución o desaparición.

La finalidad de facilitar información a los trabajadores es que estos desempeñen sus tareas de forma segura. La información ha de recoger todos los aspectos que afectan a la seguridad y salud de los trabajadores, tanto en su puesto concreto de trabajo como los de la empresa en general, incluyendo todo lo referente a medidas de primeros auxilios, medidas de emergencia, etc. A cada trabajador se le informará de los riesgos concretos de su puesto de trabajo, además de las medidas de prevención y de protección aplicables, mediante canales directos como entrega de fichas informativas, envío de correos electrónicos, o charlas informativas, por ejemplo. En el caso de los riesgos que afecten a la totalidad de la empresa, así como de la política preventiva de la misma, la información será facilitada a los trabajadores a través de sus representantes. De igual manera, los trabajadores deberán informar acerca de cualquier situación que, a juicio de cada uno, entrañe un riesgo para la seguridad y la salud, siendo así los canales de información bidireccionales.

En lo referente a la formación en materia preventiva, ésta ha de ser impartida a los trabajadores dentro de su jornada laboral, en el momento de su contratación, y en el caso de que se produzcan cambios en las funciones que desempeñen o en los equipos de trabajo que utilizan. La impartición de esta formación es independiente de la modalidad y de la duración del contrato (art 19 LPRL)<sup>8</sup>. Igualmente, la formación será siempre gratuita para los trabajadores, siendo repercutido en todo caso el coste a la empresa<sup>9</sup>.

---

<sup>8</sup> Art. 19. 1. *En cumplimiento del deber de protección, 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.*

<sup>9</sup> Art. 19. 2. *La formación a que se refiere el apartado anterior deberá impartirse, siempre que sea posible, dentro de la jornada de trabajo o, en su defecto, en otras horas, pero con el descuento en aquélla del tiempo invertido en la misma. La formación se podrá impartir por la empresa mediante medios propios o concertándola con servicios ajenos, y su coste no recaerá en ningún caso sobre los trabajadores.*

## 5. INFORMACIÓN, CONSULTA Y PARTICIPACIÓN

Además de una obligación legal, la consulta y participación se convierten en una importante fuente de información sobre los riesgos existentes, de cara a la mejora de las condiciones de SST.

El derecho a la información, consulta y participación se recoge en el art. 18 LPRL y se trata de un aspecto fundamental para los trabajadores dentro de las actuaciones en materia de prevención de riesgos laborales. Además de tratarse de una obligación legal, son aspectos que constituyen una fuente de información directa acerca de los riesgos existentes en el puesto de trabajo, con vistas a la mejora continua de las condiciones de seguridad y salud en el mismo.

Todo ello implica la obligatoriedad de trasladar a los trabajadores la información referente a los riesgos detectados en su puesto de trabajo, a las medidas preventivas y a la actuación en caso de que se dé emergencia.

Esta participación se canalizará a través de la figura del Delegado de prevención, en la que más adelante profundizaremos, que son los representantes en materia de seguridad y salud. Si no hubiese esta figura, será a través de los representantes de personal.

En las empresas con más de 50 trabajadores se ha de constituir un Comité de Seguridad y Salud (CSS), (art. 38 LPRL)<sup>10</sup>, *“órgano paritario y colegiado de participación destinado a la consulta regular y periódica de las actuaciones de la empresa en materia de prevención de riesgos”*. El CSS estará formado por los delegados de prevención, de una parte, y por el empresario y/o sus representantes en número igual al de los delegados de prevención, de la otra.

Entre los aspectos que se pueden llevar a consulta y participación están incluidos todos aquellos que puedan tener efectos sobre la seguridad y la salud de los trabajadores, como pueden ser la designación de los trabajadores encargados de las medidas de emergencia o la designación de los trabajadores con funciones preventivas.

---

<sup>10</sup> Art. 38. 2. Se constituirá un Comité de Seguridad y Salud en todas las empresas o centros de trabajo que cuenten con 50 o más trabajadores.

En las reuniones del Comité de Seguridad y Salud participarán, con voz, pero sin voto, los Delegados Sindicales y los responsables técnicos de la prevención en la empresa que no estén incluidos en la composición a la que se refiere el párrafo anterior. En las mismas condiciones podrán participar trabajadores de la empresa que cuenten con una especial cualificación o información respecto de concretas cuestiones que se debatan en este órgano y técnicos en prevención ajenos a la empresa, siempre que así lo solicite alguna de las representaciones en el Comité.

El comité celebrará reuniones trimestrales, o con menos periodicidad en el caso de que lo solicite algunas de las representaciones en el mismo<sup>11</sup>.

## 6. VIGILANCIA DE LA SALUD

Dentro de la planificación de la actividad preventiva de la empresa se ha de incluir la vigilancia periódica de la salud de los trabajadores. Dentro de esta vigilancia se incluye la realización de reconocimientos médicos periódicos que evalúen la salud de cada uno de los trabajadores, sin que se establezcan excepciones para ello basadas en la relación laboral o en su duración. Si no se tienen los medios necesarios para llevarla a cabo, se habrá de formalizar un concierto para su realización con medios ajenos.

Cabe destacar que, aunque el empresario haya asumido personalmente la prevención de su empresa, la especialidad preventiva de la de Medicina del Trabajo debe de concertarla con un Servicio de Prevención.

El reconocimiento médico se ha de basar en los riesgos inherentes al trabajo, por lo que han de ser personalizados según la naturaleza de los riesgos a los que cada trabajador esté expuesto. La realización del reconocimiento médico es voluntaria y ha de tener el consentimiento expreso del trabajador; éste tiene derecho a negarse a hacerlo, pero en dicho caso tiene que manifestar dicha negación por escrito y de forma individual, de modo que el empresario quede exonerado de su obligación y esto quede documentado. Existen algunas excepciones en las que el trabajador sí que está obligado a la realización del reconocimiento médico, como es en relación con la protección de riesgos específicos y en actividades de especial peligrosidad (como en el caso de trabajo con amianto, plomo, en la construcción, etc.), y en caso de que así lo establezca en un convenio colectivo.

También será obligatoria la realización del reconocimiento en el caso de que el estado de salud del trabajador pueda constituir un peligro para él mismo o para terceros, o bien si se trata del medio indispensable para evaluar el efecto de las condiciones de trabajo sobre la salud de los trabajadores.

El art. 22 de la LPRL que recoge todo lo relativo a la vigilancia de la salud, incluye aspectos relacionados con los datos resultantes de los reconocimientos, limitando

---

<sup>11</sup> 3. El Comité de Seguridad y Salud se reunirá trimestralmente y siempre que lo solicite alguna de las representaciones en el mismo. El Comité adoptará sus propias normas de funcionamiento.

el conocimiento de los resultados a los propios trabajadores y al personal médico<sup>12</sup>. En todo caso, los resultados de la vigilancia de la salud son una buena herramienta para mejorar la evaluación de riesgos y la planificación preventiva.

Resumiendo, la vigilancia de la salud ha de estar garantizada por el empresario, y con un alcance restringido a los riesgos inherentes al puesto de trabajo. Ha de ser específica y basándose en los riesgos que hayan sido descritos en la evaluación de riesgos. Y, por último, es voluntaria para el trabajador salvo en algunos supuestos recogidos por la LPRL.

Es importante recordar que en el caso de que sea el empresario el que asuma la PRL, tiene obligación de concertar los reconocimientos médicos RRMM de los trabajadores con un SPA, aun cuando se dé el caso de que ningún trabajador lo realizase. Los RRMM han de ser realizados por personal sanitario acreditado, y sus resultados son del ámbito íntimo del trabajador y no pueden ser facilitados a la empresa, la cual únicamente conocerá la aptitud o no aptitud del mismo para la realización de los trabajos que le tengan encomendados.



---

<sup>12</sup> Art. 22. 4. Los datos relativos a la vigilancia de la salud de los trabajadores no podrán ser usados con fines discriminatorios ni en perjuicio del trabajador. El acceso a la información médica de carácter personal se limitará al personal médico y a las autoridades sanitarias que lleven a cabo la vigilancia de la salud de los trabajadores, sin que pueda facilitarse al empresario o a otras personas sin consentimiento expreso del trabajador.

## 7. MEDIDAS DE EMERGENCIA

Dentro de la planificación preventiva de la empresa uno de los aspectos que hay que considerar es el establecimiento de medidas que sirvan para llevar a cabo un control efectivo de las distintas situaciones de emergencia que se pueden originar en el centro de trabajo. de manera concreta hay que prestar especial atención a las siguientes situaciones:

1. Incendio o conato de incendio en el centro de trabajo
2. Evacuación total o parcial del centro de trabajo.
3. Primeros auxilios y socorrismo laboral.

De manera periódica se han de realizar simulacros de emergencia y de evacuación, de modo que esté garantizada la correcta formación de los trabajadores en esta materia y puedan actuar de forma eficiente ante cualquier situación de emergencia que ocasionalmente se pudiera originar en el centro de trabajo. Es importante establecer quién es el responsable de su ejecución.

Esto queda recogido en el art. 20 LPRL<sup>13</sup> en la que se indica la obligación del empresario en analizar las medidas de emergencia y establecer las medidas en materia de primeros auxilios.

Además, en el en el RD. 393/2007, de 23 de marzo, por el que se aprueba la *Norma Básica de Autoprotección de los centros, establecimientos y dependencias dedicados a actividades que puedan dar origen a situaciones de emergencia*<sup>14</sup>, se recoge la obligación del empresario de garantizar la integridad física de las personas ocupantes de dichos centros, teniendo en cuenta, entre otras cosas, las posibles *situaciones de emergencia* que se puedan producir en ellos.

---

<sup>13</sup> Artículo 20. Medidas de emergencia.

*El empresario, teniendo en cuenta el tamaño y la actividad de la empresa, así como la posible presencia de personas ajenas a la misma, deberá analizar las posibles situaciones de emergencia y adoptar las medidas necesarias en materia de primeros auxilios, lucha contra incendios y evacuación de los trabajadores, designando para ello al personal encargado de poner en práctica estas medidas y comprobando periódicamente, en su caso, su correcto funcionamiento. El citado personal deberá poseer la formación necesaria, ser suficiente en número y disponer del material adecuado, en función de las circunstancias antes señaladas.*

*Para la aplicación de las medidas adoptadas, 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.*

<sup>14</sup> [https://www.boe.es/diario\\_boe/txt.php?id=BOE-A-2007-6237](https://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-2007-6237)

## 8. DELEGADOS DE PREVENCIÓN

*“Los Delegados de Prevención son los representantes de los trabajadores con funciones específicas en materia de prevención de riesgos en el trabajo” (art. 35 LPRL).*

Tienen la competencia de colaborar con el empresario y de controlar el cumplimiento de la normativa de prevención de riesgos laborales. Sus competencias y facultades se recogen en el art. 36 LPRL, y son:

- a. *“Colaborar con la dirección de la empresa en la mejora de la acción preventiva.*
- b. *Promover y fomentar la cooperación de los trabajadores en la ejecución de la normativa sobre prevención de riesgos laborales.*
- c. *Ser consultados por el empresario, con carácter previo a su ejecución, acerca de las decisiones a que se refiere el artículo 33 de la presente Ley.*
- d. *Ejercer una labor de vigilancia y control sobre el cumplimiento de la normativa de prevención de riesgos laborales.”*

Según indica la LPRL, la figura del Delegado de Prevención no es obligatoria en las empresas de menos de 30 trabajadores, ejerciendo sus labores el Delegado de Personal<sup>15</sup>. Igualmente, según el art. 62 ET,

*“la representación de los trabajadores en la empresa o centro de trabajo que tengan menos de cincuenta y más de diez trabajadores corresponde a los delegados de personal. Igualmente podrá haber un delegado de personal en aquellas empresas o centros que cuenten entre seis y diez trabajadores, si así lo decidieran estos por mayoría”.*

El número de delegados de prevención es determinado en función del número de trabajadores de la empresa, de manera similar al sistema de designación de delegados de personal en los Comités de Empresa recogido en el Estatuto de los Trabajadores ET.

La figura del delegado de prevención posee derechos, facultades y garantías para facilitar la participación, participación que se ve configurada mediante la cercanía existente a los trabajadores y la relación con la dirección de la empresa. En empresas de menor tamaño las relaciones son más estrechas y directas que en las más grandes, lo que debe de ser un aspecto que optimice todo lo referente a la actividad

---

<sup>15</sup> Art. 35 LPRL. *En las empresas de hasta treinta trabajadores el Delegado de Prevención será el Delegado de Personal. En las empresas de treinta y uno a cuarenta y nueve trabajadores habrá un Delegado de Prevención que será elegido por y entre los Delegados de Personal.*

preventiva. En todo caso, para el empresario es muy positiva la existencia del Delegado de Prevención, ya que le facilita el cumplir con el deber de consulta a los trabajadores y con el derecho de participación de los mismos en todas las cuestiones relacionadas con la PRL (según se recoge en los art. 33 y 34 de la LPRL).

Los delegados de prevención deben: colaborar en la vigilancia y control de la seguridad y salud de los trabajadores, por ejemplo, observando el lugar de trabajo y sus condiciones y características, acompañando a las visitas y al técnico de PRL cuando haya evaluaciones, o consultando a los trabajadores; también deben ser informados acerca de cualquier daño o incidente producido; es importante que tengan acceso a la información y a la documentación relativa a las condiciones de trabajo, sabiendo que han de proponer la paralización de la actividad en el caso de que exista riesgo grave o inminente.

En las PYMES nos encontramos con la problemática de los pocos instrumentos de representación y de participación existentes, aspecto que, según Molina C. (2016)<sup>16</sup>, *“se focaliza en las empresas y/o centros de trabajo de menos de seis trabajadores, donde no hay obligación de celebrar elecciones sindicales. Eso implica que, a su vez, no sea posible designar a un delegado de prevención”*.

Multitud de estudios, entre ellos la encuesta ESENER 2<sup>17</sup> han puesto de manifiesto que la presencia sindical en los centros de trabajo reduce la siniestralidad y mejora las condiciones de trabajo. Por otra parte, la Encuesta nacional de Gestión de Riesgos Laborales en las empresas 2014<sup>18</sup> puso de manifiesto que el 90,5% de los empresarios abordaban una gestión de la prevención de los riesgos laborales por el cumplimiento de una obligación legal, y el 81% para evitar una multa. La figura del delegado de prevención, o en su ausencia, del delegado de personal, es esencial para el cumplimiento de las obligaciones legales en materia preventiva.

---

<sup>16</sup> *“Propuestas para la mejora del Marco Normativo de la P.R.L. Razones para una necesaria reforma”*. Secretaría de Salud Laboral y medio Ambiente UGT – CEC. 2016.

<sup>17</sup> <https://osha.europa.eu/es/surveys-and-statistics-osh/esener>

<sup>18</sup> <http://www.oect.es/InshtWeb/Contenidos/Documentacion/FICHAS%20DE%20PUBLICACIONES/EN%20CATALOGO/OBSERVATORIO/ESENER%20dos.pdf>

En este sentido, consideramos necesaria la implantación del **Delegado territorial o sectorial de prevención**. *Este delegado se configuraría como instrumento para fomentar el mejor cumplimiento de la normativa sobre prevención de riesgos laborales, prioritariamente en aquellas empresas que carezcan de la figura del delegado de prevención (...) y siendo su principal función la de ejercer una labor de vigilancia y supervisión sobre el cumplimiento de la normativa de PRL*". Molina C. (2016)<sup>19</sup>.

Existen experiencias de implantación de la figura del Delegado Territorial o similares a través de Acuerdo Interprofesionales o Interconfederales:

- En Navarra en el año 1995 se creó la figura del Delegado Territorial por Acuerdo Interconfederal de Relaciones Laborales, entre la Confederación de Empresarios de Navarra, UGT y CC.OO.
- En Asturias en el año 2004 se creó la figura del Delegado Territorial, a través del Acuerdo Interprofesional entre la Federación Asturiana de Empresarios y los sindicatos CC.OO. y UGT.; más recientemente mediante Resolución de 6 de junio de 2016, de la Consejería de Empleo, Industria y Turismo, se ha creado y regulado la figura de los Delegados Territoriales de Prevención en el Principado de Asturias, así como su reglamento de funcionamiento.
- Castilla y León tiene creada la figura de los Técnicos Visitadores creados por Acuerdo interprofesional sobre Prevención de Relaciones Laborales que firmaron CECALE, UGT y CC.OO.
- Otras CC.AA. están en estos momentos negociando la implantación de esta figura.

La Negociación Colectiva NC está habilitada para crear la figura del delegado territorial o sectorial sin la necesidad de desarrollo normativo.

## 9. COORDINACIÓN DE ACTIVIDADES EMPRESARIALES

Es bastante común que las empresas más pequeñas colaboren con otras más grandes en la realización de los trabajos. Para controlar esta situación desde el punto de vista preventivo, garantizando las condiciones de seguridad y salud a todos los trabajadores, es obligación del empresario realizar la adecuada coordinación de actividades empresariales.

---

<sup>19</sup> "Propuestas para la mejora del Marco Normativo de la P.R.L. Razones para una necesaria reforma". Secretaría de Salud Laboral y medio Ambiente UGT – CEC. 2016.

La coordinación de actividades empresariales viene regulada en el art. 24 LPRL.

La coordinación de actividades consiste en la aplicación de la normativa sobre PRL en aquellas actividades realizadas en un mismo centro por trabajadores de dos o más empresas.

Es obligación del empresario titular del centro el adoptar todas las medidas para que los trabajadores estén informados e instruidos en relación con los riesgos existentes en el centro de trabajo, así como de las medidas de protección y prevención existentes; además deberán de vigilar el cumplimiento de la normativa de PRL.

Para todo ello, es recomendable el intercambio de información sobre los riesgos que la actividad de cada empresa pueda generar o agravar sobre el resto de trabajadores. Cuando los riesgos sean graves, este intercambio se realizará por escrito. Cada empresa, con la información recibida, deberá adaptar sus evaluaciones de riesgos y planificación preventiva con el propósito de evitar los riesgos.

Es recomendable también establecer protocolos de actuación.

Todos los trabajadores deben disfrutar el mismo nivel de protección en materia de seguridad y salud, incluidos los trabajadores contratados mediante empresas de trabajo temporal (ETT). Para ello, tanto la empresa usuaria como la propia ETT, deberán coordinarse e intercambiar la información necesaria para garantizar que el trabajador conoce los riesgos del puesto y está adecuadamente formado para realizar su actividad de forma segura.

Las obligaciones de cada uno de ellas son las siguientes:

- **Empresa usuaria:**
  - » Informar a la ETT sobre el puesto, la formación e información requerida.
  - » Asegurarse de que el trabajador de la ETT cumple con las condiciones necesarias para el desempeño del puesto de trabajo.
  - » Informar al trabajador de los riesgos para su seguridad y salud, tanto aquellos generales como los específicos del puesto o tarea a realizar, así como de las medidas preventivas a adoptar.
  - » Garantizar que las condiciones de trabajo son seguras.
  - » Informar de los resultados de la evaluación de riesgos a la ETT para que ésta lleve a cabo la vigilancia específica de la salud del trabajador.

- **ETT:**
  - » Que el trabajador asignado reúna o pueda reunir los requisitos necesarios en materia de seguridad y salud laboral.
  - » Trasladar la información aportada por la empresa usuaria a los trabajadores.
  - » Garantizar que el trabajador recibe la formación preventiva necesaria para el puesto.
  - » Vigilar de forma periódica su estado de salud.
  - » Acreditar a la empresa usuaria, documentalmente, que el trabajador cuenta con los requisitos necesarios para desempeñar la tarea de forma segura.



## 10. DEBERES DEL EMPRESARIO

A modo de resumen, y aunque ya se ha indicado a lo largo del documento, se recogen aquí los deberes y obligaciones que ha de cumplir el empresario y que están en la LPRL:

- Implantar la prevención de los riesgos laborales en su empresa, según recoge el art. 16. *Plan de prevención de riesgos laborales, evaluación de los riesgos y planificación de la actividad preventiva*, de la LPRL.<sup>20</sup>
- En el caso de que los riesgos no se puedan evitar o reducir lo suficiente, el empresario tiene que proporcionar a los trabajadores equipos de protección individual (EPI's), según el art. 17 *Equipos de trabajo y medios de protección* de la LPRL.<sup>21</sup>.
- Adoptar las medidas que sean necesarias para que los trabajadores reciban toda la información necesaria relativa a la PRL. A esto se une el proporcionarles la posibilidad de consulta y participación en los aspectos relacionados con ella, siguiendo el art. 18. *Información, consulta y participación de los trabajadores*, de la LPRL.<sup>22</sup>

---

**20 Art. 16.**

1. LPRL. *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 ésta, a través de la implantación y aplicación de un plan de prevención de riesgos laborales a que se refiere el párrafo siguiente. (...)*
2. *Los instrumentos esenciales para la gestión y aplicación del plan de prevención de riesgos, que podrán ser llevados a cabo por fases de forma programada, son la evaluación de riesgos laborales y la planificación de la actividad preventiva a que se refieren los párrafos siguientes:*
  - a. *El empresario deberá realizar una evaluación inicial de los riesgos para la seguridad y salud de los trabajadores, teniendo en cuenta, con carácter general, la naturaleza de la actividad, las características de los puestos de trabajo existentes y de los trabajadores que deban desempeñarlos. Igual evaluación deberá hacerse con ocasión de la elección de los equipos de trabajo, de las sustancias o preparados químicos y del acondicionamiento de los lugares de trabajo. La evaluación inicial tendrá en cuenta aquellas otras actuaciones que deban desarrollarse de conformidad con lo dispuesto en la normativa sobre protección de riesgos específicos y actividades de especial peligrosidad. La evaluación será actualizada cuando cambien las condiciones de trabajo y, en todo caso, se someterá a consideración y se revisará, si fuera necesario, con ocasión de los daños para la salud que se hayan producido. (...)*

**21 Art. 17 LPRL.**

2. *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 cuando, por la naturaleza de los trabajos realizados, sean necesarios.*

*Los equipos de protección individual deberán utilizarse cuando los riesgos no se puedan evitar o no puedan limitarse suficientemente por medios técnicos de protección colectiva o mediante medidas, métodos o procedimientos de organización del trabajo.*

**22 Art. 18 LPRL.** *A fin de dar cumplimiento al deber de protección establecido en la presente Ley, el empresario adoptará las medidas adecuadas para que los trabajadores reciban todas las informaciones necesarias en relación con:*

- a. *Los riesgos para la seguridad y la salud de los trabajadores en el trabajo, tanto aquellos que afecten a la empresa en su conjunto como a cada tipo de puesto de trabajo o función.*
- b. *Las medidas y actividades de protección y prevención aplicables a los riesgos señalados en el apartado anterior.*
- c. *Las medidas adoptadas de conformidad con lo dispuesto en el artículo 20 de la presente Ley.*

- El empresario ha de asegurarse de que cada trabajador reciba la formación, teórica y práctica, suficiente en materia preventiva, según versa en el art. 19. *Formación de los trabajadores* de la LPRL<sup>23</sup>. Esta formación se impartirá en el momento de su contratación y cada vez que se produzcan cambios en las tareas que llevar a cabo, o bien se considere necesario por algún otro motivo. Es importante reseñar que la formación se ha de impartir dentro del horario de la jornada de trabajo, y si esto no es posible, se habrá de descontar de manera posterior el tiempo invertido en la misma.
- Es también obligación del empresario el garantizar a los trabajadores la vigilancia periódica de su estado de salud, basándose en los riesgos inherentes a su puesto de trabajo, según el art. 22. *Vigilancia de la salud de la LPRL*<sup>24</sup>.

El art. 42 LPRL subraya las responsabilidades del empresario en el caso de incumplir sus obligaciones en materia de PRL, recogiendo que *“El incumplimiento por los empresarios de sus obligaciones en materia de prevención de riesgos laborales dará lugar a responsabilidades administrativas, así como, en su caso, a responsabilidades penales y a las civiles por los daños y perjuicios que puedan derivarse de dicho incumplimiento”* (art. 42.1 LPRL)<sup>25</sup>.

Existen otras obligaciones del empresario en materia de PRL, como es la protección a los trabajadores especialmente sensibles, o a las mujeres en estado de embarazo o reciente maternidad, pero dichas obligaciones las trataremos en apartados posteriores, cuando tratemos a los colectivos vulnerables.

---

<sup>23</sup> Art. 19. 1. LPRL. *En cumplimiento del deber de protección, 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. La formación deberá estar centrada específicamente en el puesto de trabajo o función de cada trabajador, adaptarse a la evolución de los riesgos y a la aparición de otros nuevos y repetirse periódicamente, si fuera necesario.*

<sup>24</sup> Art. 22.1. LPRL. *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. Esta vigilancia sólo podrá llevarse a cabo cuando el trabajador preste su consentimiento. De este carácter voluntario sólo se exceptuarán, previo informe de los representantes de los trabajadores, los supuestos en los que la realización de los reconocimientos sea imprescindible para evaluar los efectos de las condiciones de trabajo sobre la salud de los trabajadores o para verificar si el estado de salud del trabajador puede constituir un peligro para el mismo, para los demás trabajadores o para otras personas relacionadas con la empresa o cuando así esté establecido en una disposición legal en relación con la protección de riesgos específicos y actividades de especial peligrosidad.*

<sup>25</sup> Se completa con el apdo. 3 del mismo art. 42: *“Las responsabilidades administrativas que se deriven del procedimiento sancionador serán compatibles con las indemnizaciones por los daños y perjuicios causados y de recargo de prestaciones económicas del sistema de la Seguridad Social que puedan ser fijadas por el órgano competente de conformidad con lo previsto en la normativa reguladora de dicho sistema”.*

## 11. COLECTIVOS VULNERABLES

Todos los trabajadores tienen derecho al mismo nivel de protección en materia preventiva con independencia del tamaño de la empresa. No obstante, la LPRL reconoce ciertas especificidades para los denominados “colectivos vulnerables”.

Cuando nos referimos a “colectivos vulnerables” englobamos a todos aquellos que presentan mayores riesgos y /o dificultades a la hora de desempeñar su trabajo, bien por las dificultades presentes en su entorno, o por la complicación de la adaptación al mismo por factores bien intrínsecos o bien extrínsecos a él. Para ellos la Ley pone en consideración medidas oportunas de salud y PRL.

La LPRL establece en sus artículos 25, 26 y 27 la existencia de determinados sectores de población que requieren de medidas de protección especiales:

- **Protección de los trabajadores especialmente sensibles a determinados riesgos** (art 25 LPRL). La LPRL recoge que: *“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. A tal fin, deberá tener en cuenta dichos aspectos en las evaluaciones de los riesgos y, en función de éstas, adoptará las medidas preventivas y de protección necesarias”*. Aquí podremos incluir a trabajadores minusválidos, o con un determinado grado de discapacidad o minusvalidez, por ejemplo.
- **Protección de mujeres en estado de embarazo o reciente maternidad** (art. 26 LPRL). A través de la evaluación de riesgos, el empresario debe determinar si existen agentes, procedimientos o condiciones de trabajo que puedan influir negativamente en la salud de las trabajadoras en situación de embarazo o tras parto reciente, o bien en la salud del feto. En el caso de que se detecte un riesgo para la seguridad y la salud, o que pueda darse cualquier tipo de repercusión sobre el embarazo o la lactancia, el empresario debe adoptar todas las medidas necesarias para evitar la exposición de la trabajadora a dicho riesgo.

También es importante reseñar el hecho de que las mujeres embarazadas tendrán derecho a ausentarse del trabajo para la realización de exámenes



prenatales y/o técnicas de preparación al parto, previo aviso al empresario y justificación de la necesidad de su realización dentro de la jornada de trabajo, siempre con derecho a remuneración. (art. 26.5 LPRL).

Además, las mujeres se convierte en un grupo de mayor riesgo porque están más expuestas a factores de riesgos musculoesqueléticos, a riesgos psicosociales y a determinados problemas como puede ser los equipos de protección individual, dado que estos últimos, en su gran mayoría, están diseñados para el cuerpo de un hombre.

- **Protección de los menores** (art. 27 LPRL). El empresario debe llevar a cabo una evaluación de los riesgos específicos para garantizar la seguridad y la salud de los trabajadores menores de dieciocho años, en la que se tenga en cuenta los riesgos concretos del puesto de trabajo y la falta de madurez y experiencia de los jóvenes.

En cuanto a estos menores, en el Estatuto de los Trabajadores, en el *Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores*, se recogen las prohibiciones a la contratación de los menores de edad (art. 6 ET):

El artículo 6, *Trabajo de los menores*, recoge lo siguiente:

1. *“Se prohíbe la admisión al trabajo a los menores de dieciséis años.*
2. *Los trabajadores menores de dieciocho años no podrán realizar trabajos nocturnos ni aquellas actividades o puestos de trabajo que el Gobierno, a propuesta del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, previa consulta con las organizaciones sindicales más representativas, declare insalubres, penosos, nocivos o peligrosos, tanto para su salud como para su formación profesional y humana.*
3. *Se prohíbe realizar horas extraordinarias a los menores de dieciocho años.*
4. *La intervención de los menores de dieciséis años en espectáculos públicos sólo se autorizará en casos excepcionales por la autoridad laboral, siempre que no suponga peligro para su salud física ni para su formación profesional y humana; el permiso deberá constar por escrito y para actos determinados”.*

- Además de los trabajadores especialmente sensibles a determinados riesgos, las mujeres y los jóvenes, otro colectivo con el que nos encontramos y ante el que hay que prestar mayor atención son los mayores, grupo cada vez con mayor representación en el mercado laboral debido a las tendencias demográficas actuales. En este grupo se ha de tener en cuenta que, no solo por la edad, sino por su capacidad funcional y estado de salud, hay que tener más consideración a la hora de realizar la evaluación de riesgos y prestar especial atención a las demandas físicas del trabajo y a sus condiciones físicas.
- Por último, hacer referencia a los trabajadores emigrantes: este colectivo presenta problemas debido, por un lado, al mercado laboral actual y a la habitual realización de horas extras y, por otro lado, los problemas con el idioma que pueden dificultar la comunicación. Por todo ello, se hace necesaria una adecuada formación en PRL adaptada al colectivo.

## 12. DERECHOS Y DEBERES DEL TRABAJADOR

Los derechos y deberes de los trabajadores son los mismo independientemente del tamaño de la empresa en la que estén trabajando.

A modo de recordatorio haremos un breve repaso de ellos.

Las obligaciones del empresario desarrolladas en capítulos previos generan por ellas mismas unos derechos para los trabajadores. Entre ellos podemos encontrar aspectos de los que ya hemos tratado anteriormente, como son el derecho a recibir formación e información acerca de los riesgos que tienen en el puesto

de trabajo y las medidas de emergencia para saber cómo actuar en caso de que se necesite (art. 18 LPRL); llevar a cabo las acciones de vigilancia periódica de la salud, siendo garantizada por el empresario en función de los riesgos inherentes al trabajo (art.22 LPRL). También han de recibir del empresario los equipos de protección individual adecuados al puesto (art. 17 LPRL), y sobre todo saber que pueden, y deben, preguntar acerca de cualquier duda de las condiciones de seguridad o comentar cualquier aspecto que consideren relevante sobre prácticas o condiciones poco seguras.



En la LPRL, en su art. 29 *Obligaciones de los trabajadores en materia de prevención de riesgos*, los propios trabajadores tienen una serie de obligaciones, entre las que destacamos:

- Velar por su seguridad y salud en el trabajo, y por la de aquellos a quienes afecte su actividad profesional.
- Utilizar adecuadamente las máquinas, aparatos, herramientas, sustancias peligrosas, equipos de transporte y en general todos los medios utilizados para desarrollar su actividad. Igualmente, hacer uso de los equipos de protección facilitados por el empresario.
- Utilizar correctamente los dispositivos de seguridad existentes.
- Informar de inmediato a los superiores en caso de observar cualquier situación que entrañe un riesgo para la seguridad y la salud de los trabajadores.

### 13. INSPECCIÓN DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL

La LPRL atribuye la función de vigilar y controlar la normativa sobre la PRL a la Inspección de Trabajo y Seguridad Social (art. 9 LPRL).

El denominado “Organismo Estatal Inspección de Trabajo y Seguridad Social” (Ley 23/2015, de 21 de julio, Ordenadora del Sistema de Inspección de Trabajo y Seguridad Social), y con sus Estatutos aprobados en el Real Decreto 192/2018, de 6 de abril, *por el que se aprueban los estatutos del Organismo Autónomo Organismo Estatal Inspección de Trabajo y Seguridad Social* (BOE 7-4-2018), tiene personalidad jurídica pública diferenciada, patrimonio y tesorería propios, y autonomía de gestión y plena capacidad jurídica y de obrar.

En la Ley 23/2015, art. 12 De la función inspectora, se recogen las funciones de los funcionarios del Cuerpo Superior de Inspectores de Trabajo y Seguridad Social y por los funcionarios del Cuerpo de Subinspectores Laborales.

En lo que se refiere a la “*vigilancia y exigencia del cumplimiento de las normas legales, reglamentarias y del contenido de los acuerdos y convenios colectivos*”, se recogen los siguientes ámbitos:

- a. *Sistema de relaciones laborales.*
- b. *Prevención de riesgos laborales*<sup>26</sup>.
- c. *Sistema de la Seguridad Social.*
- d. *Empleo.*
- e. *Migraciones.*
- f. *Cooperativas y otras fórmulas de economía social.*

Una inspección de trabajo puede iniciarse de tres maneras diferentes:

- Realizando visitas a las empresas o a los centros de trabajo, no siendo necesario realizar un aviso o comunicación previa.
- Mediante requerimiento de comparecencia del empresario ante el Inspector consignándole en el correspondiente oficio la documentación que debe presentar.

---

<sup>26</sup> Art. 12.1.

b. Prevención de riesgos laborales.

1. Normas en materia de prevención de riesgos laborales, así como de las normas jurídico-técnicas que incidan en las condiciones de trabajo en dicha materia.
2. Ejercicio de las funciones de investigación de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales.

- A través de un expediente administrativo, si se da el caso de que debido a los datos que estén en la propia Inspección y en las entidades gestoras o colaboradoras, permita iniciar y finalizar la actuación.



En el art. 9 LPRL se completan las funciones de la Inspección de Trabajo:

*“Corresponde a la Inspección de Trabajo y Seguridad Social la función de la vigilancia y control de la normativa sobre prevención de riesgos laborales. En cumplimiento de esta misión, tendrá las siguientes funciones:*

- a. Vigilar el cumplimiento de la normativa sobre prevención de riesgos laborales, así como de las normas jurídico-técnicas que incidan en las condiciones de trabajo en materia de prevención, aunque no tuvieran la calificación directa de normativa laboral, proponiendo a la autoridad laboral competente la sanción correspondiente, cuando comprobase una infracción a la normativa sobre prevención de riesgos laborales, de acuerdo con lo previsto en el capítulo VII de la presente Ley.*
- b. Asesorar e informar a las empresas y a los trabajadores sobre la manera más efectiva de cumplir las disposiciones cuya vigilancia tiene encomendada.*
- c. Elaborar los informes solicitados por los Juzgados de lo Social en las demandas deducidas ante los mismos en los procedimientos de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales.*
- d. Informar a la autoridad laboral sobre los accidentes de trabajo mortales, muy graves o graves, y sobre aquellos otros en que, por sus características o por los sujetos afectados, se considere necesario dicho informe, así como sobre*

*las enfermedades profesionales en las que concurren dichas calificaciones y, en general, en los supuestos en que aquélla lo solicite respecto del cumplimiento de la normativa legal en materia de prevención de riesgos laborales.*

- e. *Comprobar y favorecer el cumplimiento de las obligaciones asumidas por los servicios de prevención establecidos en la presente Ley.*
- f. *Ordenar la paralización inmediata de trabajos cuando, a juicio del inspector, se advierta la existencia de riesgo grave e inminente para la seguridad o salud de los trabajadores”.*

El cumplimiento de la normativa de PRL es de vital importancia; en el caso de encontrarse con infracciones de normas, el Inspector de Trabajo puede iniciar un procedimiento sancionador, pudiendo llegar a ordenar la paralización inmediata de las tareas en el caso de observar un riesgo grave o inminente para la seguridad y salud de los trabajadores. Además, puede instar al empresario a que realice en las instalaciones las modificaciones necesarias para cumplir la normativa en PRL, en caso de que se esté incumpliendo.

Dentro de la LPRL, en el art. 43, se recogen los posibles requerimientos de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social a los empresarios, de la siguiente manera:

*“Art. 43. 1. Cuando el Inspector de Trabajo y Seguridad Social comprobare la existencia de una infracción a la normativa sobre prevención de riesgos laborales, requerirá al empresario para la subsanación de las deficiencias observadas, salvo que por la gravedad e inminencia de los riesgos procediese acordar la paralización prevista en el artículo 44. Todo ello sin perjuicio de la propuesta de sanción correspondiente, en su caso.*

2. *El requerimiento formulado por el Inspector de Trabajo y Seguridad Social se hará saber por escrito al empresario presuntamente responsable señalando las anomalías o deficiencias apreciadas con indicación del plazo para su subsanación. Dicho requerimiento se pondrá, asimismo, en conocimiento de los Delegados de Prevención.*

*Si se incumpliera el requerimiento formulado, persistiendo los hechos infractores, el Inspector de Trabajo y Seguridad Social, de no haberlo efectuado inicialmente, levantará la correspondiente acta de infracción por tales hechos.*

3. *Los requerimientos efectuados por los funcionarios públicos a que se refiere el artículo 9.2 de esta ley, en ejercicio de sus funciones de apoyo y colaboración con la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, se practicarán con los requisitos y efectos establecidos en el apartado anterior, pudiendo reflejarse en el Libro de Visitas de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, en la forma que se determine reglamentariamente”.*

## 14. NORMATIVA DE APLICACIÓN EN MATERIA DE PRL

Se adjunta a continuación la principal normativa de referencia en materia de PRL de aplicación para conformar el Sistema de Prevención de Riesgos Laborales:

- **Ley 31/1995**, de 8 de noviembre, de prevención de Riesgos Laborales.
- **Real Decreto 485/1997**, de 14 de abril, sobre disposiciones mínimas en materia de señalización de seguridad y salud en el trabajo.
- **Real Decreto 486/1997**, de 14 de abril, por el que se establecen las disposiciones mínimas de seguridad y salud en los lugares de trabajo.
- **Real Decreto 487/1997**, de 14 de abril, sobre disposiciones mínimas de seguridad y salud relativas a la manipulación manual de cargas que entrañen riesgos, en particular dorso lumbares, para los trabajadores.
- **Real Decreto 488/1997**, de 14 de abril, sobre disposiciones mínimas de seguridad y salud relativas al trabajo con equipos que incluyen pantallas de visualización.
- **Real Decreto 664/1997**, de 12 de mayo, sobre la protección de los trabajadores contra los riesgos relacionados con la exposición a agentes biológicos durante el trabajo.
- **Real Decreto 665/1997**, de 12 de mayo, sobre la protección de los trabajadores contra los riesgos relacionados con la exposición a agentes cancerígenos durante el trabajo.
- **Real Decreto 773/1997**, de 30 de mayo, sobre disposiciones mínimas de seguridad y salud relativas a la utilización por los trabajadores de equipos de protección individual.
- **Real Decreto 1215/1997**, de 18 de julio, por el que se establecen las disposiciones mínimas de seguridad y salud para la utilización por los trabajadores de los equipos de trabajo.
- **Real Decreto 1627/1997**, de 24 de octubre, por el que se establecen las disposiciones mínimas de seguridad y salud en las obras de construcción.
- **Real Decreto 39/1997**, de 17 de enero, por el que se aprueba el Reglamento de los Servicios de Prevención
- **Real Decreto 216/1999**, de 5 de febrero, sobre disposiciones mínimas de seguridad y salud en el trabajo en el ámbito de las empresas de trabajo temporal.
- **Real Decreto Legislativo 5/2000**, de 4 de agosto, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social (LISOS).
- **Ley 54/2003**, de 12 de diciembre, de reforma del marco normativo de la prevención de riesgos laborales.

- **Real Decreto 1311/2005**, de 4 de noviembre, sobre la protección de la salud y la seguridad de los trabajadores frente a los riesgos derivados o que puedan derivarse de la exposición a vibraciones mecánicas.
- **Real Decreto 171/2004**, de 30 de enero, por el que se desarrolla el artículo 24 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, en materia de coordinación de actividades empresariales.
- **Real Decreto 604/2006**, de 19 de mayo, por el que se modifican el Real Decreto 39/1997, de 17 de enero, por el que se aprueba el Reglamento de los Servicios de Prevención.
- **Real Decreto 286/2006**, de 10 de marzo, sobre la protección de la salud y la seguridad de los trabajadores contra los riesgos relacionados con la exposición al ruido.
- **Real Decreto 396/2006**, de 31 de marzo, por el que se establecen las disposiciones mínimas de seguridad y salud aplicables a los trabajos con riesgo de exposición al amianto.
- **Ley 32/2006**, de 18 de octubre, reguladora de la subcontratación en el Sector de la Construcción.
- **Real Decreto 393/2007**, de 23 de marzo, por el que se aprueba la Norma Básica de Autoprotección de los centros, establecimientos y dependencias dedicados a actividades que puedan dar origen a situaciones de emergencia.
- **Real Decreto 1109/2007**, de 24 de agosto, por el que se desarrolla la Ley 32/2006, de 18 de octubre, reguladora de la subcontratación en el Sector de la Construcción.
- **Real Decreto 899/2015**, de 9 de octubre, por el que se modifica el Real Decreto 39/1997, de 17 de enero, por el que se aprueba el Reglamento de los Servicios de Prevención.
- **Real Decreto Legislativo 2/2015**, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.
- **Ley 14/2013**, de 27 de septiembre, de apoyo a los emprendedores y su internacionalización.

## 15. BIBLIOGRAFÍA Y REFERENCIAS

- **Directrices para la gestión preventiva en las pymes.** (INSSBT) 2017.
- **Gestión de la prevención de riesgos laborales en la pequeña y mediana empresa.** Catálogo de publicaciones del INSSST.
- **La gestión preventiva en las empresas en España: Análisis del módulo de prevención de riesgos laborales de la “Encuesta Anual Laboral 2016” Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo (INSST).** 2018.
- **Ley 31/1995**, de 8 de noviembre, de prevención de Riesgos Laborales, disponible en: <https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-1995-24292>
- **Ley 54/2003**, de 12 de diciembre, de reforma del marco normativo de la prevención de riesgos laborales. Disponible en: <https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-2003-22861>
- **Ley 14/2013**, de 27 de septiembre, de apoyo a los emprendedores y su internacionalización, disponible en: <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2013-10074>
- **Ley 23/2015**, de 21 de julio, Ordenadora del Sistema de Inspección de Trabajo y Seguridad Social. Disponible en: <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2015-8168&p=20150722&tn=2>
- **“Propuestas para la mejora del Marco Normativo de la P.R.L. Razones para una necesaria reforma”.** Secretaría de Salud Laboral y medio Ambiente UGT – CEC. 2016.
- **Real Decreto 39/1997**, de 17 de enero, por el que se aprueba el Reglamento de los Servicios de Prevención. Disponible en: <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-1997-1853>
- **Real Decreto 171/2004**, de 30 de enero, por el que se desarrolla el artículo 24 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, en materia de coordinación de actividades empresariales. Disponible en: <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2004-1848>
- **Real Decreto 604/2006**, de 19 de mayo, por el que se modifican el Real Decreto 39/1997, de 17 de enero, por el que se aprueba el Reglamento de los Servicios de Prevención, y el Real Decreto 1627/1997, de 24 de octubre, por el que se establecen las disposiciones mínimas de seguridad y salud en las obras de construcción. Disponible en: <https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-2006-9379>
- **Real Decreto 393/2007**, de 23 de marzo, por el que se aprueba la Norma Básica de Autoprotección de los centros, establecimientos y dependencias dedicados a actividades que puedan dar origen a situaciones de emergencia. Disponible en: [https://www.boe.es/diario\\_boe/txt.php?id=BOE-A-2007-6237](https://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-2007-6237)
- **Real Decreto 899/2015**, de 9 de octubre, por el que se modifica el Real Decreto 39/1997, de 17 de enero, por el que se aprueba el Reglamento de los Servicios de Prevención. Disponible en: <https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-2015-10926>

- **Real Decreto 192/2018**, de 6 de abril, por el que se aprueban los estatutos del Organismo Autónomo Organismo Estatal Inspección de Trabajo y Seguridad Social. Disponible en: <https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-2018-4753>
- **NTP 676**, bases de la acción preventiva en Pymes. INSST. Disponible en: [[http://www.insht.es/InshtWeb/Contenidos/Documentacion/FichasTecnicas/NTP/Ficheros/601a700/ntp\\_676.pdf](http://www.insht.es/InshtWeb/Contenidos/Documentacion/FichasTecnicas/NTP/Ficheros/601a700/ntp_676.pdf)]

## ABREVIATURAS UTILIZADAS

<b>CSS</b>	Comité de Seguridad y Salud
<b>EPI'S</b>	Equipos de protección Individual
<b>ET</b>	Estatuto de los Trabajadores
<b>INSST</b>	Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo
<b>LPRL</b>	Ley de prevención de Riesgos Laborales
<b>PRL</b>	Prevención de Riesgos Laborales
<b>PYME</b>	Pequeña y mediana empresa
<b>RRMM</b>	Reconocimientos médicos
<b>SPA</b>	Servicio de Prevención Ajeno
<b>SPP</b>	Servicio de Prevención Propio
<b>NC</b>	Negociación colectiva
<b>SST</b>	Seguridad y Salud en el Trabajo



FINANCIADO POR:

EI2017-0005



GOBIERNO  
DE ESPAÑA

MINISTERIO  
DE TRABAJO, MIGRACIONES  
Y SEGURIDAD SOCIAL



FUNDACIÓN  
ESTATAL PARA  
LA PREVENCIÓN  
DE RIESGOS  
LABORALES, F.S.P.

