

OPODEMY

TEST DE LEYES PARA OPOSICIONES

RESUMEN DE LA LEY DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES

La Constitución Española encomienda a los poderes públicos velar por la seguridad e higiene en el trabajo. Bajo este mandato constitucional y como transposición de la Directiva Europea 89/391/CEE, aparece la Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales (LPRL), modificada por la Ley 54/2003, de 12 de diciembre, de reforma del marco normativo de la prevención de riesgos laborales.

La Ley de Prevención de Riesgos Laborales se puede clasificar en:

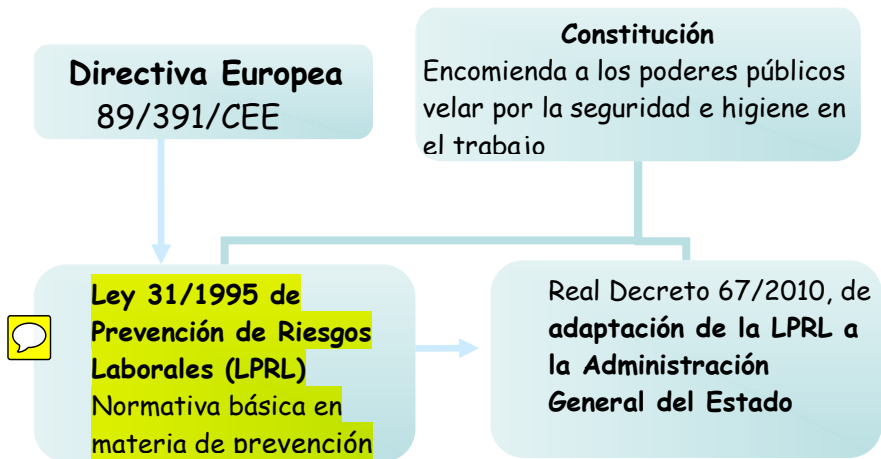
- Derecho a la Protección frente a los riesgos laborales.
- Plan de Prevención de Riesgos Laborales.
- Evaluación de Riesgos.
- Planificación de la actividad preventiva.
- Modalidades de los Servicios de Prevención.
- Riesgo grave e inminente para la Salud.

La LPRL tiene por objeto promover la seguridad y la salud de los trabajadores, estableciendo como principios generales:

- La prevención de los riesgos profesionales.
- La eliminación o disminución de los riesgos derivados del trabajo.
- La información, la consulta, la participación equilibrada y la formación de los trabajadores en materia preventiva.

Ámbito de aplicación:

- A los trabajadores por cuenta ajena.
- Trabajadores de carácter administrativo o estatutario del personal civil al servicio de las Administraciones Públicas. (Real Decreto 67/2010, de 29 de enero, de adaptación de la legislación de prevención de riesgos laborales a la Administración General del Estado).



DERECHO A LA PROTECCIÓN FRENTE A LOS RIESGOS LABORALES

Los trabajadores **tienen derecho a una protección eficaz** en materia de seguridad y salud en el trabajo.

Este citado derecho supone la existencia de un correlativo deber:

- **Del empresario.** En la protección de los trabajadores frente a los riesgos laborales de los empleados a su cargo.
- **Del trabajador.** Este deber de protección constituye, igualmente, una obligación de respeto del personal a su servicio.

Derechos de los trabajadores en materia de prevención:

Evaluación de riesgos del puesto de trabajo

Información a los trabajadores

Consulta y participación de los trabajadores

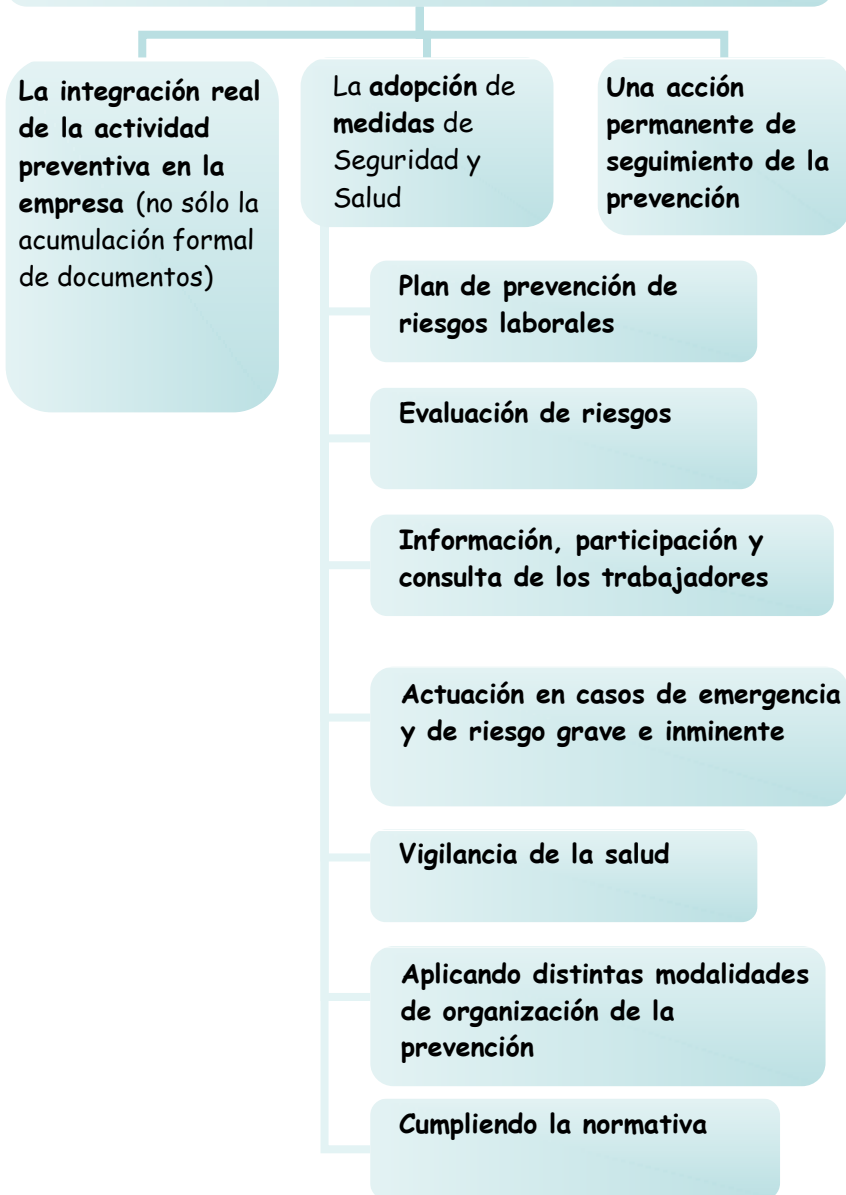
Formación en materia preventiva

Planes de emergencias ante riesgos graves

Paralización de la actividad en caso de riesgo grave e inminente

Vigilancia de su estado de salud

¿CÓMO SE REALIZA LA PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES?



PLAN DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES

La Prevención de Riesgos Laborales deberá integrarse en el sistema general de gestión de la empresa.

Se realizará a través de **la implantación y aplicación de un plan de prevención de riesgos laborales.**

Este plan de prevención de riesgos laborales deberá incluir:

- La determinación y/o constitución de la modalidad organizativa preventiva.
- Los nombramientos de personas con responsabilidades en materia de prevención de riesgos laborales (que incluirá la definición de funciones y recursos, así como las necesidades de capacitación formativa).
- Las prácticas, procedimientos y procesos.
- Los recursos necesarios para realizar dicha acción.
- La articulación de los mecanismos de participación y consulta.

Los instrumentos esenciales para la gestión y aplicación del plan de prevención de riesgos son:

- La evaluación de riesgos laborales.
- La planificación de la actividad preventiva.

EVALUACIÓN DE RIESGOS

El empresario deberá realizar una evaluación inicial de los riesgos para la seguridad y salud de los trabajadores, teniendo en cuenta:

- La naturaleza de la actividad: en nuestro caso, los centros escolares.
- Las características de los puestos de trabajo existentes y de los trabajadores que deban desempeñarlos: un docente, un cocinero/a, etc.
- La elección de los equipos de trabajo a utilizar: ordenadores, proyector de transparencias, ascensores, etc.
- Las sustancias o preparados químicos que puedan ser utilizados.
- Acondicionamiento de los lugares de trabajo, como es el espacio y la distribución de materiales de aulas, habitaciones, gimnasio, etc.
- Otras actuaciones que se disponga en la normativa sobre protección de riesgos específicos y actividades de especial peligrosidad.

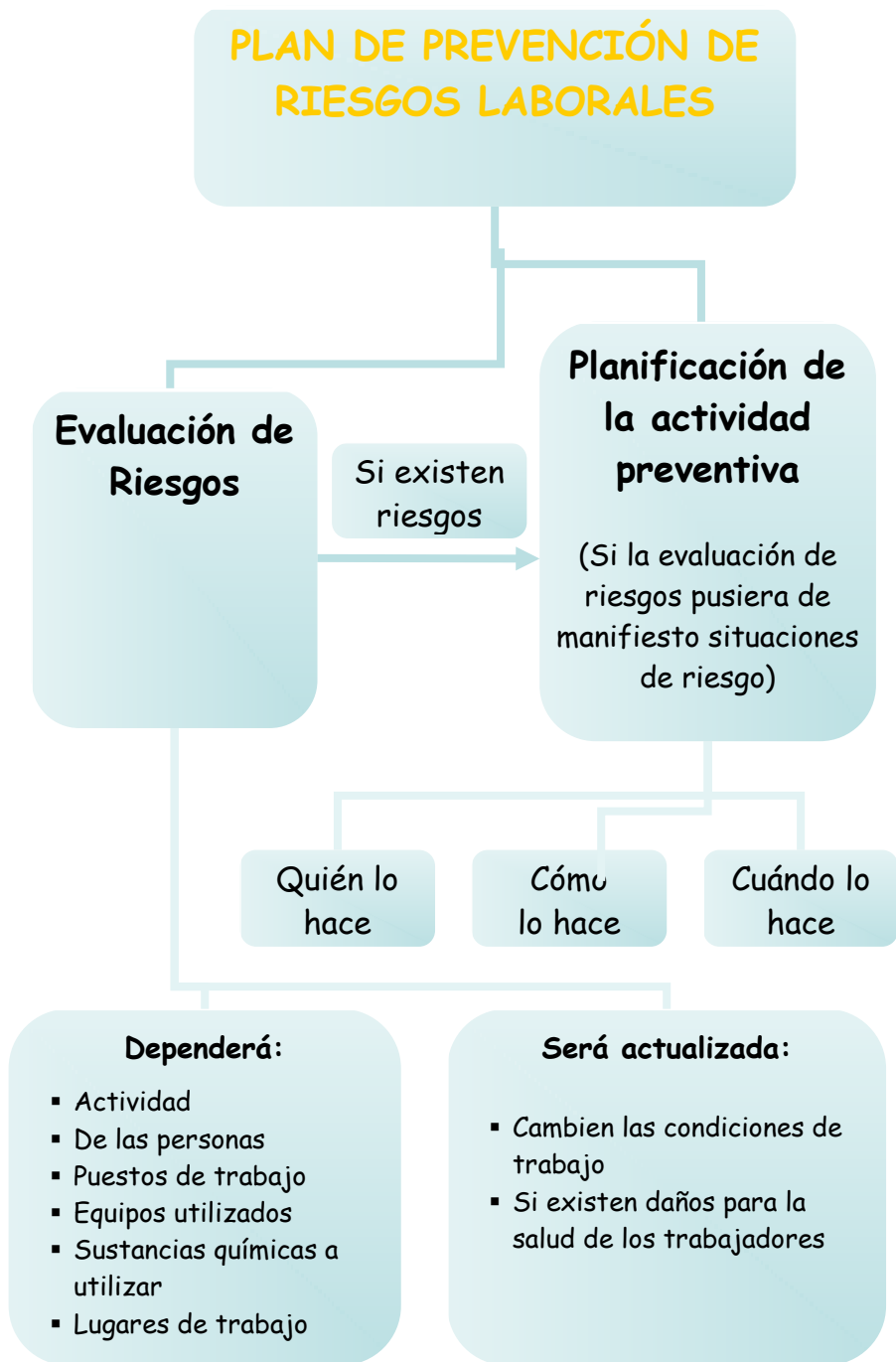
La evaluación será actualizada:

- Cuando cambien las condiciones de trabajo, por ejemplo al cambiar de puesto de trabajo, de equipos de trabajo o de sustancias químicas.
- Se revisará la evaluación, para un puesto de trabajo, cuando se produzcan daños para la salud en el mismo.

PLANIFICACIÓN DE LA ACTIVIDAD PREVENTIVA

Si los resultados de la evaluación pusieran de manifiesto situaciones de riesgo, el empresario:

- Realizará aquellas actividades preventivas necesarias para eliminar o reducir y controlar tales riesgos.
- Dichas actividades serán objeto de planificación, incluyendo para cada actividad preventiva:
 - Plazo para llevarla a cabo.
 - Designación de responsables que las realizarán.
 - Recursos humanos y materiales necesarios para su ejecución.
- Se asegurará de la efectiva ejecución de tales actividades preventivas.



MODALIDADES DE LOS SERVICIOS DE PREVENCIÓN

La organización de los recursos necesarios para el desarrollo de las actividades preventivas se podrá realizar con arreglo a alguna de las modalidades siguientes:

1. Asumiendo el empresario personalmente tal actividad (no aplicable para el caso de las Administraciones Públicas).
2. Designando a uno o varios trabajadores para llevarla a cabo.
3. Constituyendo un servicio de prevención propio.
4. Recurriendo a un servicio de prevención ajeno.

1. Asunción personal por el empresario de la actividad preventiva.

- En empresas de menos de seis trabajadores y baja peligrosidad.
- Si el empresario desarrolla de forma habitual su actividad profesional en el centro de trabajo y tiene la capacidad formativa correspondiente.
- Las actividades preventivas que no puedan ser asumidas personalmente por el empresario, como la vigilancia de la salud, deberán cubrirse mediante el recurso a alguna de las restantes.

2. Designación de trabajadores.

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

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

3. Servicio de prevención propio.

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

- Que se trate de empresas que cuenten con más de 500 trabajadores.
- En casos de empresas con menos de 500 trabajadores pero de especial peligrosidad (no es el caso de centros docentes).

4. Servicio de prevención ajenos.

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

- Que la designación de uno o varios trabajadores sea insuficiente.

- Que no concurren las circunstancias que determinan la obligación de constituir un servicio de prevención propio.
- Para las funciones en las que algunas de las modalidades anteriormente citadas no se encuentren capacitadas. Por ejemplo, en el caso de la vigilancia de la salud.

INFORMACIÓN A LOS TRABAJADORES

Es un deber de:

- Empresario
- Administración con respecto a su personal

En relación a:

Los riesgos para la seguridad y la salud

Las medidas y actividades de protección y prevención aplicables

Las medidas adoptadas en caso de emergencia

La información se facilitará a los trabajadores:

Generalmente a través de sus representantes

Directamente a cada trabajador para sus riesgos específicos y las medidas concretas a adoptar

FORMACIÓN A LOS TRABAJADORES

Es un deber de:

- Empresario
- Administración con respecto a su personal

Debe ser:

- Teórica
- Práctica
- Adecuada
- suficiente

En el momento de su contratación, cualquiera que sea la modalidad o duración de ésta.

Cuando se produzcan cambios en las funciones que desempeñe o se introduzcan nuevas tecnologías o cambios en los equipos de trabajo.

Específica del puesto de trabajo y función que realice el trabajador.

Deberá impartirse dentro de la jornada de trabajo o en otras horas pero con el descuento del tiempo invertido.

Su coste no recaerá en ningún caso sobre los trabajadores.

OBLIGACIONES DE LOS TRABAJADORES

El no cumplimiento de estas obligaciones tendrá consideración de:

- **Incumplimiento laboral**
(personal contratado por cuenta ajena)
- **Falta**
(funcionarios)

Usar adecuadamente las máquinas, aparatos, herramientas, etc.

Utilizar correctamente los medios y equipos de protección y los dispositivos de seguridad existentes.

Informar, a la persona responsable, si existe un riesgo para la seguridad y la salud.

Contribuir al cumplimiento de las obligaciones sobre las normas de seguridad e higiene.

RIESGO GRAVE E INMINENTE PARA LA SALUD

Cuando los trabajadores estén o puedan estar expuestos a un riesgo grave e inminente con ocasión de su trabajo, el empresario estará obligado a:

- Informar a los trabajadores.
- Adoptar las medidas necesarias para la evacuación del lugar si fuera necesario.

El trabajador tendrá derecho a interrumpir su actividad y abandonar el lugar de trabajo:

- En caso necesario, cuando considere que dicha actividad entraña un riesgo grave e inminente para su vida o su salud.
- Si es acordado por mayoría de los miembros de los representantes legales de los trabajadores. Tal acuerdo será comunicado de inmediato a la empresa y a la autoridad laboral, la cual, en el plazo de veinticuatro horas, anulará o ratificará la paralización acordada.
- Los trabajadores o sus representantes no podrán sufrir perjuicio alguno derivado de esta decisión.

VIGILANCIA DE LA SALUD

Es un deber de:

- Empresario
- Administración con respecto a su personal

Sólo podrá llevarse con el consentimiento del trabajador (salvo algunas excepciones).

Los resultados de la vigilancia serán comunicados sólo a los trabajadores afectados.

Los datos obtenidos 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 que lleve a cabo la vigilancia de la salud de los trabajadores.

No obstante lo anterior, el empresario y las personas u órganos con responsabilidades en materia de prevención serán informados de las conclusiones que se deriven de los reconocimientos efectuados a fin de que puedan desarrollar correctamente sus funciones en materia preventiva.

CONSULTA Y PARTICIPACIÓN DE LOS TRABAJADORES

Es un deber de:

- Empresario
- Administración con respecto a su personal

Estas consultas se llevarán a cabo, si disponen de ellos, a través de los **representantes de los trabajadores**

Específicos de PRL

Delegados de Prevención

Comité de Seguridad y Salud

No específicos

Delegados de Personal

Comités de Empresa

Juntas de Personal

Responsable	Tipo de responsabilidad	Sanción
Empresario	Administrativa (Por incumplimiento de la Normativa de PRL)	<ul style="list-style-type: none"> - Económica - Suspensión temporal - Paralización de trabajos - Cierre del centro - Limitación a la facultad de contratación - Aumento de primas - Abono directo de prestaciones - Inhabilitación
Empresario	Recargo en las prestaciones de la seguridad social	<ul style="list-style-type: none"> - Recargo en las prestaciones (del 30 al 50%) a pagar por el empresario, en el caso de incapacidades por Contingencia Profesional del trabajador
Empresario y trabajador	Civil (Reparadora del daño causado debido a una conducta culposa o negligente)	<ul style="list-style-type: none"> - Indemnización de los daños y perjuicios causados
Empresario y trabajador	Penal	<ul style="list-style-type: none"> - Privación de libertad - Multa económica - Inhabilitación
Trabajador	Disciplinaria	<ul style="list-style-type: none"> - Amonestación verbal y escrita (según régimen disciplinario) - Despido procedente

Responsabilidad	Fundamento	Sanción	Seguro
Penal	Tutela del bien jurídico básico de la vida, la salud y la integridad de los trabajadores	- Prisión y multa	- No asegurable
Civil	Indemnización por el daño sufrido por el trabajador: reparación de daños y perjuicios	- Económica	- Asegurable
Administrativa	Defensa del interés general y el respeto a las normas establecidas. Infracción de la norma	- Económica. - Publicidad de la sanción. - Cierre o suspensión. - Limitaciones de contratar con las AAPP.	- No asegurable
Seguridad Social	Imputar el pago de las prestaciones o mejorarlas respecto a quienes no debieron sufrir un accidente o soportar una enfermedad profesional	- Económica	- No asegurable

Sanciones	Grado Mínimo	Grado Medio	Grado Máximo
Infracciones Leves	De 40 a 405€	De 406 a 815€	De 816 a 2.045€
Infracciones Graves	De 2.046 a 8.195€	De 8.196 a 20.490€	De 20.491 a 40.985€
Infracciones Muy Graves	De 40.986 a 163.955€	De 163.956 a 409.890€	De 409.891 a 819.780€