PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES: NORMATIVA BÁSICA NOVEDADES JURÍDICAS ITSS



# ÍNDICE

- LEGISLACION BÁSICA EN PRL
- JURISPRUDENCIA NOVEDOSA EN PRL
- RELACIÓN CON INSPECCION DE TRABAJO.



# MARCO LEGISLATIVO PRL

- Convenios OIT
- Directivas europeas
- Constitución española
- Ley de Prevención de Riesgos Laborales: Política en materia de prevención, servicios de prevención, consulta y participación de los trabajadores, obligaciones de los fabricantes, importadores y suministradores, responsabilidades y sanciones.
- ET, Ley de Igualdad, LGSS, LISOS,
- Reales decretos: Reglamentos que regulan temas específicos.
  - > RD 39/1997 de los servicios de prevención
  - > RD 486/1997 de disposiciones mínimas de seguridad y salud en lugares de trabajo.
  - > RD 487/1997, manipulación manual de cargas. RD 488/1997 manejo de PVD. RD 664 agentes biológicos, RD 773/1997 de equipos de protección individual....
- Notas técnicas de prevención, normas técnicas, ...
- Convenios colectivos
- Directiva Marco
- Reglamento
- Jurisprudencia del Tribunal Supremo: La jurisprudencia complementa el ordenamiento jurídico. "Accidentes in Mision"
- CT de la inspección de trabajo



# LEGISLACIÓN BÁSICA EN PRL

- Regula los *derechos de consulta y participación* de los trabajadores en relación con la seguridad y salud en el trabajo.
- Atribuye a los *Delegados de Prevención* funciones especializadas en materia de prevención, otorgando las competencias, facultades y garantías necesarias.
- Comité de Seguridad y Salud
- Negociación colectiva: Posibilidad de articular de forma diferente los instrumentos de participación (comités de seguridad y salud), incluso desde el establecimiento de ámbitos de actuación distintos a los del centro de trabajo.



### Artículo 14. Derecho a la protección frente a los riesgos laborales.

- Derecho a una protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo.
- Los derechos de *información*, *consulta y participación*, *formación*, *paralización* en caso de riesgo grave e inminente y *vigilancia* de su estado de salud, forman parte del derecho a una protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo.
- La empresa deberá garantizar la seguridad y la salud, adoptando las medidas necesarias para la protección de la seguridad y la salud en materia de:
  - > Plan de prevención de riesgos laborales
  - > Evaluación de riesgos
  - > Información, consulta y participación
  - > Formación de los trabajadores
  - > Actuación en casos de emergencia y de riesgo grave e inminente,
  - Vigilancia de la salud,
  - Constitución de organización y de los medios necesarios para gestionar la prevención (servicios de prevención)
- La empresa desarrollará actividades de identificación, evaluación y control de los riesgos que no se hayan podido evitar
- El coste de las medidas relativas a la seguridad y la salud en el trabajo no deberá recaer en modo alguno sobre los trabajadores



# Artículo 16: Plan de prevención de riesgos laborales, evaluación de los riesgos y planificación de la actividad preventiva

- El **plan de prevención** de riesgos laborales debe incluir:
  - La estructura organizativa, las responsabilidades, las funciones, las prácticas, los procedimientos, los procesos y los recursos necesarios para realizar la prevención de riesgos.
- Los instrumentos para la aplicación del plan de prevención de riesgos son:
  - La evaluación y la planificación.
- Se debe realizar una evaluación inicial.
  - También debe hacerse con ocasión de la elección de los equipos de trabajo, sustancias o preparados químicos y del acondicionamiento de los lugares de trabajo.
- La evaluación se actualizará cuando cambien las condiciones de trabajo.
  - Se someterá a consideración y se revisará, si fuera necesario, con ocasión de los daños para la salud.
- Cuando la **evaluación** lo haga necesario:
  - Se realizarán **controles periódicos** de las condiciones de trabajo, para detectar situaciones potencialmente peligrosas.
- Si la evaluación pone de manifiesto situaciones de riesgo:
  - Se realizarán actividades preventivas para eliminar o reducir y controlar tales riesgos. Dichas actividades serán planificadas, incluyendo el plazo, responsables y los recursos humanos y materiales.
- Se asegurará la ejecución de las actividades preventivas, efectuando un **seguimiento continuo**.
- Cuando se haya producido **un daño para la salud** o si con ocasión de la vigilancia de la salud, se aprecia que las medidas son insuficientes:
  - Se llevará a cabo una **investigación**.

### Artículo 18. Información, consulta y participación

- Se adoptarán las medidas adecuadas hacer llegar todas la información en relación con:
  - Los *riesgos para la seguridad y la salud*, tanto aquellos que afecten a la *empresa* en su conjunto como a cada tipo de puesto de trabajo o función.
  - Las medidas y actividades de protección y prevención aplicables.
  - Si existen RLT, la información se facilitará a través de dichos representantes.
- Consultar, y permitir la participación, en todo lo relativo a la seguridad y a la salud.

### Artículo 19: Formación

- Se debe proporcionar *formación teórica y práctica*, *suficiente y adecuada*, en materia preventiva, tanto en el *momento de contratación* como *cuando se produzcan cambios* en las funciones o se introduzcan nuevas tecnologías o cambios en los equipos.
- La formación deberá estar centrada específicamente en el puesto o función, adaptarse a la evolución de los riesgos y a la aparición de otros nuevos y repetirse periódicamente, si fuera necesario.
- La formación 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.
- Su coste recaerá en la empresa .



### Artículo 20: Medidas de emergencia

- Teniendo en cuenta el **tamaño** y **la actividad** de la empresa, así como la posible presencia de personas ajenas a la misma, se deben analizar:
  - Las posibles situaciones de emergencia y adoptar las medidas necesarias en materia de primeros auxilios, lucha contra incendios y evacuación, designando 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, se deben 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.
  - Real Decreto 2267/2004, de 3 de diciembre, por el que se aprueba el Reglamento de seguridad contra incendios en los establecimientos industriales: Tiene por objeto establecer y definir los requisitos y las condiciones que deben cumplir los establecimientos e instalaciones de uso industrial en caso de incendio, para prevenir su aparición y dar la respuesta adecuada, limitar su propagación y posibilitar su extinción.
  - Real Decreto 1942/1993, de 5 de noviembre, por el que se aprueba el Reglamento de instalaciones de protección contra incendios.



### Artículo 21: Riesgo grave e inminente

- Cuando pueda haber un riesgo grave e inminente la empresa debe :
  - Informar lo antes posible cerca de dicho riesgo y de las medidas adoptadas o que deban adoptarse.
  - Adoptar las medidas necesarias para que, en caso de peligro grave, inminente e inevitable, se pueda interrumpir la actividad y, si fuera necesario, abandonar de inmediato el lugar de trabajo. No podrá exigirse la reanudación de la actividad mientras persista el peligro, salvo excepción.
  - Disponer lo necesario para que quién que no pueda ponerse en contacto con el superior, pueda adoptar medidas para evitar las consecuencias de dicho peligro.
- Se tendrá derecho a interrumpir la actividad y abandonar el lugar de trabajo, en caso necesario, cuando considere que dicha actividad entraña un riesgo grave e inminente.
- Cuando la empresa no adopte o no permita la adopción de las medidas para garantizar la seguridad, la RLT podrán acordar, por mayoría, la paralización de la actividad.
  - 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.
  - El acuerdo podrá ser adoptado por decisión mayoritaria de los Delegados de Prevención cuando no le resulte posible al órgano de representación del personal.
  - No podrán sufrir perjuicio por estas medidas a menos que obren de mala fe o cometiendo negligencia grave.



### Artículo 22: Vigilancia de la salud

Se garantizará la vigilancia periódica **en función de los riesgos**. Esta vigilancia **sólo podrá llevarse a cabo cuando se preste consentimiento.** De este carácter voluntario se exceptuarán, previo informe de la RLT:

- Los supuestos en los que la realización de los reconocimientos sea imprescindible para evaluar el efecto de las condiciones de trabajo o para verificar si el estado de salud puede ser un peligro.
- Cuando así esté establecido en una disposición legal (protección de riesgos específicos y actividades de especial peligrosidad).
- En todo caso se deberá optar por la realización de los reconocimientos que causen *menores molestias* y que sean proporcionales al riesgo.
- Las medidas de vigilancia de la salud se llevarán a cabo respetando siempre el derecho a la intimidad y a la dignidad y la confidencialidad de toda la información sobre el estado de salud.
- Los datos relativos a la vigilancia de la salud no podrán ser usados con fines discriminatorios ni en perjuicio de los trabajadores.
- El acceso a la información médica se limitará al personal médico y a las autoridades sanitarias.
- La empresa sólo será informada de las conclusiones en relación con la *aptitud* o o con la necesidad de introducir *medidas de protección y prevención*.



### Artículo 23: Documentación

- Elaborar y conservar a disposición de la autoridad laboral la siguiente documentación :
  - **Plan** de prevención
  - > Evaluación de los riesgos para la seguridad y la salud en el trabajo, incluido el resultado de los controles periódicos de las condiciones de trabajo y de la actividad
  - ▶ **Planificación** de la actividad preventiva, medidas de protección y de prevención a adoptar, material de protección
  - > Práctica de los **controles** del estado de salud
  - ➤ Relación de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales que hayan causado una incapacidad laboral superior a un día de trabajo. Obligación de notificar por escrito a la autoridad laboral los daños para la salud



### Artículo 24: Coordinación de actividades empresariales

- Si en un mismo centro de trabajo desarrollan actividades dos o más empresas, deberán cooperar:
  - Estableciendo los medios de coordinación necesarios y la información sobre estos a su personal.
- El titular del centro de trabajo adoptará las medidas necesarias para que otros que desarrollen actividades en su centro reciban la información y las instrucciones adecuadas, en relación con los riesgos existentes y con las medidas de protección y prevención, así como sobre las medidas de emergencia:
  - Esta información será trasladada por cada empresa a su personal.
- Las empresas que contraten o subcontraten con otras la realización de obras o servicios correspondientes a la propia actividad:
  - Deberán vigilar el cumplimiento por dichos contratistas y subcontratistas de la normativa de prevención. La empresa principal debe vigilar que la empresa contratista o subcontratista dispone de la evaluación de los riesgos y de planificación de la actividad preventiva, que dichas empresas han cumplido sus obligaciones en materia de formación e información y que han establecido los medios de coordinación necesarios.
- 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.

### Artículo 28: Relaciones de trabajo temporales

- Este personal debe disfrutar del mismo nivel de protección que el de la empresa en la que presta sus servicios. Antes del inicio de su actividad, debe recibir información acerca de :
  - Necesidad de cualificaciones o aptitudes profesionales determinadas
  - Exigencia de controles médicos especiales
  - Riesgos específicos del puesto
  - Medidas de protección y prevención frente a los mismos.
- Formación suficiente y adecuada a las características del puesto, teniendo en cuenta cualificación, experiencia profesional y riesgos.
- Derecho a una vigilancia periódica de su estado de salud.
- La empresa usuaria deberá informar al servicio de prevención de su incorporación
- En las relaciones de trabajo a través de empresas de trabajo temporal, la empresa usuaria será responsable de las condiciones de ejecución del trabajo en todo lo relacionado con la protección de la seguridad y la salud.
  - > Corresponderá, además, a la empresa usuaria el cumplimiento de las obligaciones en materia de información.
  - La empresa de trabajo temporal será responsable del cumplimiento de las obligaciones en materia de formación y vigilancia de la salud.
  - La empresa usuaria deberá informar a la RLT de la adscripción del personal puesto a disposición por la ETT y este podrá dirigirse a dicha RLT.
- REAL DECRETO 216/1999, de 5 de febrero, sobre disposiciones mínimas de seguridad y salud en el trabajo de los trabajadores en el ámbito de las empresas de trabajo temporal:
  - Las empresas usuarias contabilizarán el promedio mensual de trabajadores puestos a su disposición por ETT con el fin de determinar los medios, recursos y modalidades de organización de sus actividades de prevención.
  - No se podrán celebrar contratos de puesta a disposición para la realización de actividades de especial peligrosidad



### Artículo 25: Protección de trabajadores especialmente sensibles a determinados riesgos

- Se garantizará de manera específica la protección del personal que, por sus características personales o estado biológico, incluidos aquellos que tengan reconocida la situación de discapacidad física, psíquica o sensorial, sean especialmente sensibles. Teniéndolo en cuenta en las evaluaciones, adoptando las medidas preventivas y de protección necesarias.
- No serán empleados en aquellos puestos en los que, a causa de sus características personales, estado biológico o por su discapacidad física, psíquica o sensorial, puedan ellos, los demás u otras personas relacionadas ponerse en situación de peligro.
- Se deberá tener en cuenta en las evaluaciones los factores de riesgo que puedan incidir en la procreación, especialmente por la exposición a agentes físicos, químicos y biológicos.

### Artículo 26: Protección de la maternidad

- La evaluación deberá incluir la naturaleza, el grado y la duración de la exposición de las trabajadoras en situación de embarazo o parto reciente a agentes, procedimientos o condiciones de trabajo que puedan influir negativamente en su salud.
- Si los resultados de la evaluación revelasen un riesgo se adoptará las medidas necesarias, a través de un adaptación de las condiciones o del tiempo de trabajo de la trabajadora afectada. Dichas medidas incluirán, cuando resulte necesario, la no realización de trabajo nocturno o de trabajo a turnos.
- Cuando la adaptación de las condiciones o el tiempo de trabajo no resultase posible, o a pesar de tal adaptación, las condiciones de un puesto de trabajo pudieran influir negativamente en la salud de la trabajadora embarazada o del feto, y así lo certifiquen los Servicios Médicos del Instituto Nacional de la Seguridad Social o de las Mutuas, ésta deberá desempeñar un puesto diferente compatible con su estado.

### Artículo 26: Protección de la maternidad

- Se deberá determinar, previa consulta con la RLT, la relación de los puestos de trabajo exentos de riesgos a estos efectos.
- Si no existiese puesto de trabajo o función compatible, la trabajadora podrá ser destinada a un puesto no correspondiente a su grupo o categoría equivalente, si bien conservará el derecho al conjunto de retribuciones de su puesto de origen.
- Si dicho cambio de puesto no resultara técnica u objetivamente posible, la trabajadora pasará la situación de suspensión del contrato por riesgo durante el embarazo, durante el período necesario.
- Las trabajadoras embarazadas tendrán derecho a ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto, previo aviso al empresario y justificación de la necesidad de su realización dentro de la jornada.
- REAL DECRETO 39/1997, de 17 de enero, por el que se aprueba el Reglamento de los Servicios de Prevención. BOE nº 27 31/01/1997
  - Anexo VII. Lista no exhaustiva de agentes, procedimientos y condiciones de trabajo que pueden influir negativamente en la salud de las trabajadoras embarazadas o en período de lactancia natural, del feto o del niño durante el período de lactancia natural
  - Anexo VIII. Lista no exhaustiva de agentes y condiciones de trabajo a los cuales no podificiones de exposición por parte de trabajadoras embarazadas o en período de lactancia natural

### Artículo 33. Consulta

Se deberá consultar:

- La planificación y la organización del trabajo.
- La introducción de *nuevas tecnologías*, en todo lo relacionado con las consecuencias que éstas pudieran tener para la seguridad y la salud, derivadas de la elección de los equipos.
- La determinación y la adecuación de *las condiciones de trabajo*.
- El impacto de los *factores ambientales* en el trabajo.
- La organización y desarrollo de las actividades de protección y prevención de los riesgos, incluida la designación de los encargados de dichas actividades o *el recurso a un servicio de prevención externo*.
- La designación de los encargados de las medidas de emergencia.
- El proyecto y la organización de la formación en materia preventiva.
- Cualquier otra acción que pueda tener efectos sustanciales en la seguridad y la salud

### Artículo 36. Competencias y facultades de los Delegados de Prevención.

- Colaborar con la dirección en la mejora de la acción preventiva.
- Promover la cooperación en la ejecución de la normativa sobre prevención.
- Ser consultados, con carácter previo a su ejecución, acerca de las decisiones a que se refiere el artículo 33.
- Ejercer una labor de vigilancia y control sobre el cumplimiento de la normativa.

### Artículo 36. Competencias y facultades de los Delegados de Prevención.

Los Delegados de Prevención, estarán facultados para:

- **Acompañar a los técnicos** en las evaluaciones, así como, *a los Inspectores* de Trabajo, pudiendo formular ante ellos las observaciones que estimen oportunas.
- Tener acceso, con las limitaciones previstas, a la **información y documentación** relativa a las condiciones de trabajo que sean necesarias para el ejercicio de sus funciones.
- Ser informados sobre los daños producidos en la salud, pudiendo presentarse, aún fuera de su jornada laboral, en el lugar de los hechos para conocer las circunstancias de los mismos.
- Recibir del empresario las **informaciones procedentes de los servicios de prevención**, así como de los organismos competentes.
- **Realizar visitas** a los lugares de trabajo para ejercer una labor de vigilancia y control del estado de las condiciones de trabajo, pudiendo, a tal fin, acceder a cualquier zona de los mismos y comunicarse durante la jornada con los trabajadores.
- Recabar del empresario la **adopción de medidas** para la mejora de los niveles de protección, pudiendo efectuar propuestas a la empresa y al Comité de Seguridad y Salud para su discusión.
- Proponer a la RLT la adopción del acuerdo de paralización de actividades.
- 3. Los informes que deban emitir los Delegados de Prevención deberán elaborarse en un plazo de quince días.
- 4. La decisión negativa del empresario a la adopción de las medidas propuestas deberá ser motivada.



### Artículo 39. Competencias y facultades del Comité de Seguridad y Salud.

### Competencias:

- Participar en la elaboración, puesta en práctica y evaluación de los planes y programas de prevención de riesgos. Se debatirán, antes de su puesta en práctica y en lo referente a su incidencia en la prevención:
  - La elección de la modalidad organizativa de la prevención en la empresa (Sentencia acuerdo Comité SYS SPP)
  - La gestión de los SPA.
  - Los proyectos en materia de planificación, organización del trabajo e introducción de nuevas tecnologías.
  - Organización y desarrollo de las actividades de protección y prevención.
  - Proyecto y organización de la formación en materia preventiva.
- **Promover iniciativas** sobre métodos y procedimientos para la prevención de los riesgos, proponiendo a la empresa la mejora de las condiciones o la corrección de las deficiencias existentes.

### Competencias:

- **Conocer directamente la situación de la prevención** en el centro de trabajo, realizando las visitas que oportunas.
- **Conocer cuantos documentos e informes relativos** a las condiciones de trabajo sean necesarios, así como los procedentes de la actividad del servicio de prevención.
- **Conocer y analizar los daños en la salud**, al objeto de valorar sus causas y proponer las medidas preventivas.
- **Conocer e informar la memoria** y programación anual de servicios de prevención.
- Se podrá acordar la realización de reuniones conjuntas de los Comités de Seguridad y Salud o, en su defecto, de los Delegados de Prevención y empresarios de las empresas que carezcan de dichos Comités, u otras medidas de actuación coordinada.



# JURISPRUDENCIA NOVEDOSA EN PRL



# DERECHO A LA INFORMACION EN PREVENCION DELEGADOS SINDICALES



### Sentencia Número 1

- Juzgado de lo Social №6 de Sevilla
- Demandante: Delegado Sindical
- Demandados: Empresa y Comité de Seguridad y salud
- Breve reseña: Se niega acceso a la documentación en materia de PRL
  - > Se condena al Comité de SYS por no entregar la documentación relativa a riesgos laborales que solicitaba el delegado sindical.
  - > Se entiende que se ha lesionado el derecho a la libertad sindical, en su vertiente del derecho de información



- Sentencia acceso delegados investigación de accidentes, número 2.
- Audiencia Nacional. Sala de lo Social. Conflicto Colectivo.
- Demandante: 1 Sección sindical
- Demandados: Empresa, Mutua, Resto de secciones sindicales
- Breve reseña: Se niega el acceso a los Delegados de PRL a los informes de accidentes
  - ▶ Derecho de información de los delegados de prevención tiene la misma extensión que la potestad informativa de la propia autoridad laboral "el empresario debe elaborar y conservar a disposición de la autoridad laboral". Si se negare el acceso a los delegados de prevención ello sería equivalente a negar también el de la autoridad laboral.
  - El artículo 23 de la Ley de Prevención contempla el derecho de información de la autoridad laboral (y, por ende, de los delegados de prevención) respecto a la "evaluación de los riesgos"
  - A su vez la regulación de la evaluación de riesgos aparece en el artículo 16 de la Ley, donde, aparte de la evaluación inicial, se dice que "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"
  - Ley de Prevención de Riesgos Laborales, nos dice que "cuando se haya producido un daño para la salud de los trabajadores...el empresario llevará a cabo una investigación, a fin de detectar las causas". Por consiguiente la investigación no es una actividad autónoma, sino una parte del proceso de evaluación de los riesgos laborales.
  - El acceso a los resultados de dicha investigación forma parte del derecho de información sobre la evaluación de riesgos y, de manera que la autoridad laboral tiene derecho a acceder a tales investigaciones y, por consiguiente, también tienen derecho los delegados de prev

# EVALUACION DE RIESGOS PSICOSOCIALES



Sentencia CaixaBank (Nº3).

- Tribunal Supremo. Sala de lo Social.
- Demandante: Parte Social del Comité SYS
- Demandados: Empresa.
- Breve reseña: El demandante considera que el método de identificación de los riesgos psicosociales no es válido, además no es acordado en el Comité.
- La Sala de lo Social del Tribunal Supremo da la razón a la parte social del comité de seguridad y salud de CAIXABANK que presento demanda en la audiencia nacional para que se declarase que el método y el procedimiento seguido por CAIXABANK para llevar a cabo la identificación de riesgos psicosociales, en base al informe "Identificación o análisis de riesgos para la evaluación psicosocial básica" elaborado por el servicio de prevención, no es el adecuado.
- En su fallo la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional declaró que el método y el procedimiento seguido para no realizar la evaluación de riesgos psicosociales no es adecuado para la pretensión de no realizar una evaluación de riesgos psicosociales, en consecuencia se condena a la empresa a:
  - > Realizar correctamente la identificación de los riesgos psicosociales, adoptar las medidas correctoras y eliminadoras de los mismos.
  - > De los que no se puedan eliminar debe efectuarse la evaluación con un procedimiento que proporcione confianza sobre su resultado.
  - > Establecer las correspondientes medidas preventivas.
  - Deberá contarse con la participación y consulta del Comité de Seguridad y Salud



# Real Decreto 39/1997

### Artículo 4. Contenido general de la evaluación.

La evaluación inicial de los riesgos que no hayan podido evitarse deberá extenderse a cada uno de los. Para ello, se tendrán en cuenta:

- Las condiciones de trabajo existentes o previstas.
- La posibilidad de que el trabajador que lo ocupe o vaya a ocuparlo sea especialmente sensible a alguna de dichas condiciones.

A partir de dicha evaluación inicial, deberán volver a evaluarse los puestos de trabajo que puedan verse afectados por:

- La elección de equipos de trabajo, sustancias o preparados químicos, la introducción de nuevas tecnologías o la modificación en el acondicionamiento de los lugares de trabajo.
- El cambio en las condiciones de trabajo.
- La incorporación de un trabajador especialmente sensible a las condiciones del puesto.



# Real Decreto 39/1997

### Artículo 5. Procedimiento.

- El procedimiento de evaluación utilizado deberá proporcionar confianza sobre su resultado.
  - La evaluación incluirá la realización de las mediciones, análisis o ensayos que se consideren necesarios, salvo que se trate de operaciones, actividades o procesos en los que la directa apreciación profesional acreditada permita llegar a una conclusión sin necesidad de recurrir a aquéllos.
  - Si existiera normativa específica de aplicación, el procedimiento de evaluación deberá ajustarse a ésta.
- Cuando la evaluación exija la realización de mediciones, análisis o ensayos y la normativa no indique o concrete los métodos, se podrán utilizar, si existen, los métodos o criterios recogidos en:
  - Normas UNE.
  - Guías del Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo, del Instituto Nacional de Silicosis y protocolos y guías del Ministerio de Sanidad y Consumo, así como de Instituciones competentes de las Comunidades Autónomas.
  - Normas internacionales.
  - En ausencia de los anteriores, guías de otras entidades de reconocido prestigio en la materia u otros métodos o criterios profesionales descritos documentalmente y proporcionen un nivel de confianza equivalente.

### Artículo 7. Documentación.

Para cada puesto cuya evaluación indique necesidad de tomar medidas preventivas indicar:

- La identificación del puesto de trabajo.
- El riesgo o riesgos existentes y la relación de trabajadores afectados.
- El resultado de la evaluación y las medidas preventivas procedentes.
- La referencia de los criterios y procedimientos de evaluación y de los métodos de medición, análisis o ensayo utilizados.

# OBLIGATORIEDAD RECONOCIMIENTOS MÉDICOS



## Sentencia Obligatoriedad de reconocimientos médicos (Nº4)

- Tribunal Supremo. Sala de lo Social (Recurso a Sentencia del TSJPV)
- Demandante: 1 Sección Sindical
- Demandado: Empresa.
- Breve reseña: El demandante considera que no procede la obligatoriedad de los reconocimientos médicos.
- El recurso destaca el informe desfavorable de la representación de los trabajadores y la ausencia de unanimidad entre los negociadores del convenio colectivo en esta materia.
- El informe del Comité no es vinculante, con independencia de que su omisión pueda desencadenar consecuencias desfavorables para la empresa.
- El reconocimiento médico cuestionado, cumple las exigencias constitucionales y legales para que pueda imponerse.
- Entendemos que existe una previsión legal (art. 22.1 LPRL) que ampara la obligatoriedad, por concurrir uno de sus presupuestos:
  - Que el tipo de reconocimiento practicado es necesario (no existiendo alternativa para verificar el estado de salud), proporcional e idóneo.



# **ACCIDENTES DE TRABAJO**



# Ley General de la Seguridad Social

### Articulo 156.- Concepto de accidente de trabajo.

- 1. Se entiende por accidente de trabajo toda lesión corporal que el trabajador sufra con ocasión o por consecuencia del trabajo que ejecute por cuenta ajena.
- 2. Tendrán la consideración de accidentes de trabajo:
  - Los que sufra el trabajador al ir o al volver del lugar de trabajo.
  - Los que sufra el trabajador con ocasión o como consecuencia del desempeño de cargos electivos de carácter sindical, así como los ocurridos al ir o al volver del lugar en que se ejerciten las funciones propias de dichos cargos.
  - Los ocurridos con ocasión o por consecuencia de las tareas que, aun siendo distintas a las de su grupo profesional, ejecute el trabajador en cumplimiento de las órdenes del empresario o espontáneamente en interés del buen funcionamiento de la empresa.
  - Los acaecidos en actos de salvamento y en otros de naturaleza análoga, cuando unos y otros tengan conexión con el trabajo.
  - Las enfermedades, no incluidas en el artículo siguiente, que contraiga el trabajador con motivo de la realización de su trabajo, siempre que se pruebe que la enfermedad tuvo por causa exclusiva la ejecución del mismo.
  - Las enfermedades o defectos, padecidos con anterioridad por el trabajador, que se agraven como consecuencia de la lesión constitutiva del accidente.
  - Las consecuencias del accidente que resulten modificadas en su naturaleza, duración, gravedad o terminación, por enfermedades intercurrentes, que constituyan complicaciones derivadas del proceso patológico determinado por el accidente mismo o tengan su origen en afecciones adquiridas en el nuevo medio en que se haya situado el paciente para su curación.
- 3. Se presumirá, salvo prueba en contrario, que son constitutivas de accidente de trabajo las lesiones que sufra el trabajador durante el tiempo y en el lugar del trabajo.
- 5. No impedirán la calificación de un accidente como de trabajo:
  - La imprudencia profesional que sea consecuencia del ejercicio habitual de un trabajo y se derive de la confianza que este inspira.
  - La concurrencia de culpabilidad civil o criminal del empresario, de un compañero de trabajo del accidentado o de un tercero, salvo que no guarde relación alguna con el trabajo.

# Ley General de la Seguridad Social

# Artículo 164.- Recargo de las prestaciones económicas derivadas de accidente de trabajo o enfermedad profesional.

- 1. Todas las prestaciones económicas que tengan su causa en accidente de trabajo o enfermedad profesional se aumentarán, según la gravedad de la falta, de un 30 a un 50 por ciento:
  - Cuando la lesión se produzca por equipos de trabajo o en instalaciones, centros o lugares de trabajo que carezcan de los medios de protección reglamentarios, los tengan inutilizados o en malas condiciones
  - Cuando no se hayan observado las medidas generales o particulares de seguridad y salud en el trabajo o las de adecuación personal a cada trabajo, habida cuenta de sus características y de la edad, sexo y demás condiciones del trabajador.
- 2.La responsabilidad del pago del recargo recaerá **directamente sobre el empresario infractor** y no podrá ser objeto de seguro alguno, siendo nulo de pleno derecho cualquier pacto o contrato que se realice para cubrirla, compensarla o trasmitirla.
- 3. La responsabilidad independiente y compatible con las de todo orden, incluso penal.



Comentario sentencia Accidente In Mision ( Nº5)

- Tribunal Supremo. Sala de lo Social (Recurso a Sentencia del TSJPV)
- Demandante: Madre del fallecido
- Demandado: Empresa y Mutua
- Breve reseña: La demandante solicita la calificación del fallecimiento como AT, por las consecuencias prestacionales que de ello se derivan.
- La Sentencia repasa el trato dado históricamente por el Supremo a los accidentes "In Misión", que son, además, figura de creación jurisprudencial.
- La doctrina tradicional ha sido rectificada en la doctrina actual, más restrictiva que considera que la «misión» integra dos elementos conectados con la prestación de servicios que son:
  - El desplazamiento para cumplir la misión.
  - La realización del trabajo en que la misión consiste.
- Respecto de la protección que corresponde, la doctrina distingue:
  - La correspondiente al desplazamiento, que presenta cierta similitud con la del accidente «in itinere»
  - La protección propia durante la realización del trabajo que constituye el objeto de la misión sigue el régimen normal
  - La del tiempo restante de la «misión», «cuando ni es propiamente desplazamiento, ni tampoco realización de la actividad laboral», que no alcanza singular protección cuando no «tiene una conexión necesaria con el trabajo».
  - En el presente caso la sala entiende que aunque no se puede afirmar que la enfermedad se contrajo en tiempo y lugar de trabajo, pero sí está claro que su contagio tiene una conexión necesaria con el trabajo. Del mismo modo la sentencia afirma que han de excluirse de la posible consideración de AT los supuestos en los el origen del suceso dañoso venga determinado por circunstancias personales causalmente desconectadas del trabajo.

- Comentario sentencia accidente In Itinere ( №6)
- Tribunal Supremo. Sala de lo Social (Recurso a Sentencia del TSJCYL)
- Demandante: Lesionado
- Demandado: Empresa. Mutua. INSS. TGSS. Gerencia Regional de Salud de Castilla y León.
- Breve reseña: Accidente in itinere. Lo es el que se produce al regresar del domicilio familiar al lugar donde el trabajador reside por razón del trabajo para incorporarse a la empresa al día siguiente (lunes). Revisa doctrina.



- Comentario sentencia Accidente en tiempo de desayuno №7):
- Tribunal superior de Justicia
- Recurrente: Mutua
- Demandado: Instituto Nacional de la Seguridad Social, Tesoreria General de la Seguridad Social, Trabajadora y Diputacion Foral de Bikaia
- Breve reseña: La trabajadora acudió al servicio de urgencias de Mutualia por dolor en región dorsal derecha, refiriendo que el día 11 de febrero al salir del centro de trabajo durante su período de descanso por desayuno resbaló en la puerta de entrada de edificio al pisar el suelo mojado, cayéndose de espaldas y golpeándose la espalda contra el marco de la puerta.
  - La Mutua no lo consideró accidente laboral, pero el INSS en la determinación de contigencias si y el juzgado de instancia también.
  - Acuerdo Regulador de las condiciones de empleo, determinadas pausas se considera tiempo de trabajo y además efectivo. De ello deducimos que el accidente no se produce antes de iniciar la jornada, ni tampoco ya una vez finalizada, se produce durante su trascurso y por ende en el tiempo del trabajo convencionalmente establecido.
  - Mutualia defiende, que para que estemos en presencia de un accidente de trabajo es necesario que el "operario se encuentre en su puesto", y para resaltar que ese no era el caso de la Sra. Amparo, ya que dicho puesto estaba ubicado en la cuarta planta. En ese orden de cosas, para la recurrente no tendría naturaleza profesional la caída que pudiera sufrirse cuando se abandona el puesto de trabajo habitual para dirigirse al "WC".



## Accidente debido a falta de medidas preventivas ( Nº8): recargo de prestaciones, epis, imprudencia profesional

- Tribunal Supremo. Sala de lo Social (Recurso a Sentencia del TSJ Cataluña)
- Recurrente: Empresa
- Demandado: Instituto Nacional de la Seguridad Social, Tesorería General de la Seguridad Social, Familiares.
- Breve reseña: La empresa considera que no procede la imposición de recargo de prestaciones.

### El accidente

• El fallecido se encontraba **cruzando el falso techo** para dirigirse a la zona a la que tenía que trabajar, pasando en un momento dado la trampilla de acceso al falso techo, que cedió y el trabajador , cayó al suelo

### **Incumplimientos**

- No haber proporcionado equipos de protección individual y velar por el uso efectivo de los mismos El acceso a techos o cubiertas que no ofrezcan garantías sólo podrá autorizarse cuando se proporcionen los equipos necesarios para que el acceso pueda realizarse de forma segura.
- En la autopsia se evidencio una tasa de alcohol en sangre de o.79g/l-o.05g/l.'-

### Motivos de la imposición del recargo

- Ha quedado acreditado que **la empresa no proporciono medida de colectiva ni medida de protección individual** efectiva, y se produjo por tanto una infracción de la normativa de PRL.
- Existe **relación de causalidad entre las medidas preventivas y el daño causado** pues de haberse adoptado las medidas preventivas el daño no se hubiera producido.

### Motivos alegados por la empresa en el recurso

- La empresa alega que el trabajador no utilizo los equipos de protección individual de que disponía. Para el Tribunal esto supone que la empresa no cumplió con la obligación de velar por que los equipos se utilizaran.
- No se admite la tesis de que el accidente se produjo a consecuencia de la negligencia temeraria del trabajador, porque se ha constatado un incumplimiento en la adopción de medidas preventivas por parte de la empresa. El resultado de la concentración en sangre de alcohol etílico no produce efectos suficientes para apreciar imprudencia temeraria por parte del trabajador.
- La sentencia utilizada por la empresa en el recurso procede del **Tribunal Superior de Justicia de Murcia**, en ese caso el trabajador sufrió un accidente de trabajo debido a que se cayó por una escalera. La diferencia es que el trabajador usó una escalera inadecuada, siendo que se le había facilitado la idónea, la formación adecuada y los equipos de protección individual, además portaba el arnés que no utilizó.



## Reconocimiento Suicidio como accidente laboral (Nº9).

- Tribunal Superior de Justicia de Catalunya. Sala de lo Social.
- Demandante: El recurso de suplicación interpuesto por ASEPEYO y Empresa
- Demandado: Familiares del fallecido.
- Breve reseña: Se declara que la muerte del trabajador fue un accidente de trabajo condenando, en consecuencia, a la Mutua a hacer frente a las prestaciones de viudedad y orfandad y a las indemnizaciones en la cuantía que corresponda sobre la base reguladora mensual de contingencias profesionales

#### El accidente

- Las demandas iniciales en el Juzgado de los Social, de la viuda y la hija del fallecido se dirigían contra el Instituto Nacional de la Seguridad Social, la Tesorería General de la Seguridad Social, la Mutua Asepeyo y la Caja de Ahorros del Mediterráneo, actualmente Banco Sabadell.
- Dicho juzgado de lo Social, afirmó que las prestaciones de orfandad y viudedad eran debidas a accidente de trabajo. Por esta razón, declaro el derecho de la viuda a percibir una prestación de viudedad del 52% de la base reguladora mensual de 3230,10 euros (derivada de contingencias profesionales), mientras que a la hija le corresponde una prestación del 20% de la misma base reguladora.
- La sentencia del Tribunal Superior de justicia de Catalunya, desestima el recurso de la Mutua y la Empresa y confirma la sentencia del Juzgado de lo Social, condenando a la Mutua Asepeyo a hacer frente a las prestaciones de viudedad y orfandad.
- Aparece claro el nexo causal entre la acción suicida y las circunstancias acaecidas en la relación laboral del fallecido.

# TUNEL CARPIANO COMO ENFERMEDADA PROFESIONAL EN LIMPIEZA



## Real Decreto Manipulación Manual de Cargas

#### Artículo 2. Definición

 Se entenderá por manipulación manual de cargas cualquier operación de transporte o sujeción de una carga, como el levantamiento, la colocación, el empuje, la tracción o el desplazamiento, que por sus características o condiciones ergonómicas inadecuadas entrañe riesgos, en particular dorsolumbares, para los trabajadores.

#### Artículo 3. Obligaciones generales del empresario

- La empresa debe adoptar las medidas técnicas u organizativas necesarias para evitar la manipulación manual de las cargas, en especial mediante la utilización de equipos para el manejo mecánico de las mismas, sea de forma automática o controlada por el trabajador.
- Cuando no pueda evitarse la necesidad de manipulación manual de las cargas, tomará las medidas de organización adecuadas, utilizará los medios apropiados o proporcionará a los trabajadores tales medios para reducir el riesgo que entrañe dicha manipulación. A tal fin, deberá evaluar los riesgos.



Características de la carga	Esfuerzo físico necesario	Características del medio de trabajo	Exigencias de la actividad	Factores individuales de riesgo
La manipulación manual de una carga puede presentar un riesgo, en particular dorsolumbar, en los casos siguientes:  > Cuando la carga es demasiado pesada o demasiado grande;  > Cuando es voluminosa o difícil de sujetar; cuando está en equilibrio inestable o su contenido corre el riesgo de desplazarse;  > Cuando está colocada de tal modo que debe sostenerse o manipularse a distancia del tronco o con torsión o inclinación del mismo;  > Cuando la carga, debido a su aspecto exterior o a su consistencia, puede ocasionar lesiones al trabajador, en particular en caso de golpe.	Un esfuerzo físico puede entrañar un riesgo, en particular dorsolumbar, en los casos siguientes:  > Cuando es demasiado importante; cuando no puede realizarse más que por un movimiento de torsión o de flexión del tronco;  > Cuando puede acarrear un movimiento brusco de la carga;  > Cuando se realiza mientras el cuerpo está en posición inestable;  > Cuando se trate de alzar o descender la carga con necesidad de modificar el agarre.	Las características del medio de trabajo pueden aumentar el riesgo, en particular dorsolumbar, en los casos siguientes:  > Cuando el espacio libre, especialmente vertical, resulta insuficiente para el ejercicio de la actividad de que se trate;  > Cuando el suelo es irregular y, por tanto, puede dar lugar a tropiezos o bien es resbaladizo para el calzado que lleve el trabajador;  > Cuando la situación o el medio de trabajo no permite al trabajador la manipulación manual de cargas a una altura segura y en una postura correcta;  > Cuando el suelo o el plano de trabajo presentan desniveles que implican la manipulación de la carga en niveles diferentes;  > Cuando el suelo o el punto de apoyo son inestables; cuando la temperatura, humedad o circulación del aire son inadecuadas;  > Cuando la iluminación no sea adecuada; cuando exista exposición a vibraciones.	La actividad puede entrañar riesgo, en particular dorsolumbar, cuando implique una o varias de las exigencias siguientes:  > Esfuerzos físicos demasiado frecuentes o prolongados en los que intervenga en particular la columna vertebral;  > Período insuficiente de reposo fisiológico o de recuperación;  > Distancias demasiado grandes de elevación, descenso o transporte; ritmo impuesto por un proceso que el trabajador no pueda modular.	Constituyen factores individuales de riesgo:  > La falta de aptitud física para realizar las tareas en cuestión;  > La inadecuación de las ropas,  > El calzado u otros efectos personales que lleve el trabajador;  > La insuficiencia o inadaptación de los conocimientos o de la formación;  > La existencia previa de patología dorsolumbar.

- Sentencia reconocimiento síndrome del túnel carpiano en limpieza: Limitaciones RD 1299/2006 ( Nº 10)
- Tribunal Supremo
- Demandante: Trabajadora
- Demandados: INSS. TGSS. Mutua. Empresa.
- Breve reseña: Se declara que la enfermedad profesional a la dolencia que sufre la trabajadora.
- Que aunque la profesión de Limpiadora no está expresamente incluida dentro del Real Decreto 1299/2006, de Enfermedades Profesionales, en la enumeración de actividades capaces de producir la enfermedad profesional, ello no excluye en modo alguno, que el Síndrome del túnel carpiano asociado a las tareas de una Limpiadora pueda conllevar la calificación de enfermedad profesional, como en su caso, podrían tener encaje otras profesiones o actividades.
- El adverbio "como" que aparece en el redactado del Real Decreto indica, que se trata de una lista abierta, al igual que ya sucedía con la lista del derogado Real Decreto 1995/1978, y como ya estableció el Supremo en una sentencia previa.

### POR ELLO ES IMPORTANTE ACTUAR CORRECTAMENTE, ANTE UNA DOLENCIA DE ESTE TIPO:

- Acudir a la Mutua
- Si la Mutua nos niega la contingencia profesional, instar el procedimiento de determinación de contingencias al INSS
- Actuación de los delegados de prevención

## INCAPACIDAD PERMANENTE POR ELECTROSENSIBILIDAD



## Comentario sentencia TSJM Reconocimiento incapacidad permanente total por electrosensibilidad ( Nº11)

- Tribunal Superior de Justicia de Madrid
- Demandante: Trabajador
- Demandados: INSS. TGSS.
- Breve reseña: Se declara Incapacidad permanente total por electrosensiblidad, frente a la no consideración por el INSS de que las secuelas tuviesen carácter permanente.
- Tras iniciar frente al INSS expediente de incapacidad permanente, tras examen por el médico evaluador, se le diagnostico trastorno ansioso depresivo, el EHS y el SQM, pero en el cual se decía que no es posible establecer secuelas definitivas para estos síndromes. Por ello el EVI emitió dictamen proponiendo la no calificación como incapacitado permanente. El trabajador presentó reclamación previa al INSS que fue desestimado.
- Posteriormente, presentó demanda a juzgado de lo social, que dicto sentencia desfavorable al trabajador, pero admitía recurso.
- En el recurso formalizado frente al TSJ de Madrid se añadió un hecho probado que ha sido fundamental en conseguir el reconocimiento de la Incapacidad Permanente, que tenía la siguiente redacción: "Se considera por el servicio de prevención de la empresa que el demandante es personal especialmente sensible y que una vez analizadas las posibilidades de adaptación a otras actividades y a la modalidad de trabajo, de acuerdo con el reconocimiento medico y los informes médicos NO ES APTO para realizar su profesión.

- Por este motivo y dada la imposibilidad de reasignación del trabajador a otro puesto de trabajo en el que no estén presentes los campos electromagnéticos que afectan a su salud, la empresa procede a poner fin a la relación laboral a causa de la ineptitud para desarrollar su trabajo dado que existe una clara situación de incapacidad".
- Para no conceder la condición de incapacitado permanente absoluto al trabajador la sentencia argumenta que en cuanto al síndrome de sensibilidad química múltiple no es posible establecer secuelas definitivas. También argumenta que el incapacitado no puede trabajar en ambientes con contaminación electromagnética, pero si en zonas que no tengan ese tipo de contaminación.
- Importante tener en cuenta que ha sido decisivo para el tribunal la inclusión del redactado en el que el servicio de prevención considera que el trabajador no es apto, es decir que esta incapacitado para el ejercicio de su profesión habitual.



## RIESGO DE EMBARAZO, LACTANCIA, IT Y VACACIONES



## Estatuto de los trabajadores

Artículo 38. Vacaciones anuales.

El calendario de vacaciones se fijará en cada empresa. Se conocerán las fechas dos meses antes, al menos, del comienzo del disfrute.

- Cuando el periodo de vacaciones fijado en el calendario de vacaciones coincida en el tiempo con una incapacidad temporal derivada del embarazo, el parto o la lactancia natural, se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta a la de la incapacidad temporal o a la del disfrute del permiso que por aplicación de dicho precepto le correspondiera, al finalizar el periodo de suspensión, aunque haya terminado el año natural a que correspondan.
- En el supuesto de que el periodo de vacaciones coincida con una incapacidad temporal por contingencias distintas a las señaladas en el párrafo anterior que imposibilite al trabajador disfrutarlas, total o parcialmente, durante el año natural a que corresponden, el trabajador podrá hacerlo una vez finalice su incapacidad y siempre que no hayan transcurrido más de **dieciocho meses** a partir del final del año en que se hayan originado.



• Sentencia vacaciones tras incapacidad temporal (Nº12): La empresa pretendía imponer el periodo de disfrute no avisando además con el plazo necesario.



Inspección de trabajo. Funciones. Infracciones en PRL. Procedimiento Sancionador.



## Inspección de trabajo. Funciones

#### Función de vigilancia y control de la normativa en PRL:

- Vigilar el cumplimiento de la normativa PRL, proponiendo a la autoridad laboral competente la sanción correspondiente, cuando comprobase una infracción.
- Asesorar e informar a las empresas y a los trabajadores sobre la manera más efectiva de cumplir las disposiciones cuya vigilancia tiene encomendada.
- Proporcionar información y asistencia técnica a los trabajadores y a sus representantes; comunicarles los resultados y consecuencias de las actuaciones inspectoras cuando medie denuncia por parte de los mismos, e indicarles las vías administrativas o judiciales para la satisfacción de sus derechos, cuando estos hayan sido afectados por incumplimientos empresariales comprobados en las actuaciones inspectoras.
- 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.
- 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.
- Investigación de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales.
- Comprobar y favorecer el cumplimiento de las obligaciones asumidas por los servicios de prevención
- 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 trabajos de la existencia de riesgo grave e inminente para la seguridad o salud de los trabajos de la existencia de riesgo grave e inminente para la seguridad o salud de los trabajos de la existencia de riesgo grave e inminente para la seguridad o salud de los trabajos de la existencia de riesgo grave e inminente para la seguridad o salud de los trabajos de la existencia de riesgo grave e inminente para la seguridad o salud de los trabajos de la existencia de riesgo grave e inminente para la seguridad o salud de los trabajos de la existencia de riesgo grave e inminente para la seguridad o salud de los trabajos de la existencia de riesgo grave e inminente para la seguridad o salud de los trabajos de la existencia de riesgo grave e inminente para la seguridad o salud de los trabajos de la existencia de riesgo grave e inminente para la seguridad o salud de los trabajos de la existencia de riesgo grave e inminente para la existencia de riesgo grave e inminente para la existencia de la existencia del existencia de la e

## Funciones de los técnicos de las CCAA

- Las Comunidades Autónomas elaboran y coordinan planes de actuación,, para contribuir al desarrollo de las actuaciones preventivas en las empresas, a través de acciones de asesoramiento, de información, de formación y de asistencia técnica.
- Los funcionarios que ejerzan labores técnicas en materia de prevención, podrán desempeñar funciones de asesoramiento, información y comprobatorias de las condiciones de seguridad y salud en las empresas.
- Cuando de las actuaciones de comprobación a que se refiere el apartado anterior, se deduzca la existencia de infracción, y siempre que haya mediado incumplimiento de previo requerimiento, el funcionario remitirá informe a la Inspección, a efectos de que se levante la correspondiente acta de infracción, si así procediera.



## Actuación ITSS

- En las actuaciones inspectoras se garantiza imparcialidad, objetividad e igualdad de trato y no discriminación.
- Los Inspectores de trabajo no podrán actuar cuando tengan interés directo o indirecto en relación con los asuntos que se les encomienden.
- La Inspección de Trabajo y Seguridad Social actúa:
  - Por orden superior
  - Por orden de servicio derivada de planes o programas de inspección
  - A petición razonada de otros órganos,
  - Por propia iniciativa de los Inspectores
  - En virtud de denuncia
- No se tramitan las denuncias anónimas ni las que tengan defectos o insuficiencias de identificación que no hayan sido subsanadas.
- Tampoco aquellas cuyo objeto coincida con asuntos de los que esté conociendo un órgano jurisdiccional cuyo pronunciamiento pueda condicionar el resultado de la actuación inspectora, ni las que manifiestamente carezcan de fundamento.
- Las actuaciones no se extenderán más de nueve meses.
- Las actuaciones no se podrán interrumpir por más de cinco meses.



## Actuación ITSS

- Mediante visita a los centros o lugares de trabajo, sin necesidad de aviso previo.
- Mediante requerimiento de comparecencia a sus oficinas, aportando la documentación que se señale.
- En virtud de expediente administrativo.

#### La Inspección está facultada para:

- Entrar libremente en cualquier momento y sin previo aviso en todo centro de trabajo o lugar sujeto a inspección y a permanecer en el mismo.
- Practicar cualquier diligencia de investigación, examen, reconstrucción o prueba:
  - Requerir información de la aplicación de las disposiciones legales, así como a exigir la identificación de las personas que se encuentren en el centro de trabajo.
  - > Exigir la comparecencia del empresario o de sus representantes y encargados, de los trabajadores en el centro inspeccionado o en las oficinas públicas.
  - > Examinar en el centro de trabajo todo tipo de documentación. También puede requerir la presentación de la documentación en las oficinas públicas.
  - Tomar o sacar muestras de sustancias y materiales, realizar mediciones, fotografías, videos, grabación de imágenes, croquis y planos, siempre que se notifique al empresario.
  - Adoptar las medidas cautelares que estimen oportunas para impedir la destrucción, desaparición o alteración de la documentación.

## Derechos de los denunciantes y la RLT

- La acción de denuncia es pública. El denunciante:
  - > Tendrá derecho a ser informado del estado de tramitación de su denuncia, así como de los hechos que se hayan constatado y de las medidas adoptadas al respecto únicamente cuando el resultado de la investigación afecte a sus derechos individuales o colectivos reconocidos por la normativa correspondiente al ámbito de la función inspectora.
- Los representantes unitarios o sindicales de los trabajadores tendrán derecho a ser informados del estado de tramitación de las denuncias presentadas por los mismos en el ámbito de su representación, así como de los hechos que se hayan constatado y de las medidas adoptadas al respecto.
- En el supuesto de que la denuncia diera lugar al inicio de un procedimiento sancionador, el denunciante podrá tener la condición de interesado.
  - En el mismo supuesto, se reconoce la condición de interesados en el procedimiento a los representantes de las organizaciones sindicales o representantes de los trabajadores, en su condición de titulares de los intereses legítimos que derivan de su representación.
- Los inspectores considerarán confidencial el origen de cualquier queja de que conozcan.
- En las visitas a los centros de trabajo para la comprobación del cumplimiento de la normativa sobre prevención de riesgos laborales, el Inspector comunicará su presencia al empresario o a su representante o a la persona inspeccionada, al Comité de Seguridad y Salud, al Delegado de Prevención o, en su ausencia, a los representantes legales de los trabajadores, a fin de que puedan acompañarle, a menos que considere que dichas comunicaciones puedan perjudicar el éxito de sus funciones.
- La Inspección de Trabajo y Seguridad Social informará a los Delegados de Prevención sobre los resultados de las visitas y sobre las medidas adoptadas como consecuencia de las mismas, así como al empresario mediante diligencia.

## Medidas adoptadas

#### La Inspección puede:

- Advertir y requerir, en vez de iniciar un procedimiento sancionador, cuando las circunstancias lo aconsejen, y siempre que no se deriven perjuicios directos a los trabajadores o a sus representantes.
- Requerir al sujeto responsable para que adopte medidas o subsane las deficiencias en materia de prevención de riesgos laborales. El requerimiento se hará saber al empresario con indicación del plazo para su subsanación. Dicho requerimiento se pondrá en conocimiento de los Delegados de Prevención. Si se incumpliera el requerimiento, persistiendo los hechos infractores, se levantará acta de infracción.
- **Requerir a las Administraciones Públicas** por incumplimiento de disposiciones relativas a la salud o seguridad del personal civil a su servicio.
- Iniciar el procedimiento sancionador mediante la extensión de actas de infracción o de infracción por obstrucción.
- Instar del órgano administrativo competente la declaración del recargo de las prestaciones económicas.
- Proponer recargos o reducciones en las primas de aseguramiento de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, en relación a empresas por su comportamiento en la prevención de riesgos.
- **Paralizar trabajos**, si concurre riesgo grave e inminente. Dicha medida será comunicada a la empresa, que la pondrá en conocimiento inmediato de los trabajadores afectados, del Comité de Seguridad y Salud, del Delegado de Prevención o, en su ausencia, de los representantes del personal. La empresa responsable dará cuenta al Inspector del cumplimiento de esta. Los supuestos de paralización se entenderán, en todo caso, sin perjuicio del pago del salario o de las indemnizaciones que procedan.
- Informar al órgano competente de los resultados de la investigación para la identificación de los responsables incluyendo los supuestos de **responsabilidad solidaria o subsidiaria.**

## Nuevo modelo de diligencias de la ITSS

- Con la entrada en vigor de la Ley 14/2013, de 27 de septiembre, de apoyo a los emprendedores y su internacionalización, se eliminó la obligación de que las empresas tuvieran en cada centro de trabajo un libro de visitas, sustituyéndose por el Libro de Visitas electrónico.
- Posteriormente el Consejo de Ministros acordó también suprimir la obligatoriedad del libro de visitas electrónico para 2017.
- La Ley 23/2015, Ordenadora del Sistema de Inspección de Trabajo y Seguridad Social, dispone que los funcionarios deberán extender diligencia por escrito de cada actuación que realicen, bien en las visitas a los centros de trabajo, bien en las comprobaciones efectuadas mediante comparecencia en dependencias públicas.
- En la orden que regula el modelo de diligencia de actuación de la Inspección de Trabajo se regula como deben llevarse a cabo las diligencias por escrito mediante, preferiblemente, formato electrónico. Dicha Orden entró en vigor el día 13 de septiembre.



## Nuevo modelo de diligencias

#### Contenido de cada diligencia

- Lugar y fecha de expedición de la diligencia. Debe constar si dicha diligencia se ha practicado con ocasión de visita o comprobación por comparecencia.
- Identificación del funcionario actuante y cuerpo al que pertenece. Si la actuación se realizase por más de un funcionario, incluyendo a los técnicos habilitados que acompañen al inspector de Trabajo y Seguridad Social, la diligencia se suscribirá por el Inspector que dirija las actuaciones, quien reseñará la identidad de los demás funcionarios que hubieren intervenido.
- Datos de la empresa/centro de trabajo en el que se realiza la actuación inspectora, haciéndose constar, cuando sea posible, la siguiente información: nombre/razón social, NIF, actividad, dirección de correo electrónico y domicilio del centro de trabajo.
- Nombre y apellidos, DNI/NIE, en su caso, de la persona que haya atendido al funcionario actuante en el desarrollo de las actuaciones, cuando haya prestado su colaboración, así como el carácter o representación con que interviene.
- Circunstancias de la colaboración de los representantes de los trabajadores en el desarrollo de las actuaciones, si se hubiese producido.
- Materias o aspectos examinados y demás circunstancias concurrentes.
- Si en la diligencia se formulara requerimiento de subsanación de deficiencias, éste contendrá: Anomalías o deficiencias apreciadas con indicación del plazo para su subsanación, en los términos previstos en el artículo 43 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales.

Debe señalarse el incumplimiento detectado y que la persistencia en los hechos infractores dará lugar a la práctica dela correspondiente acta de infracción, en caso de que no se haya practicado inicialmente.

- Si en la diligencia se efectuase requerimiento al sujeto responsable de ingreso de cuotas de Seguridad Social o conceptos de recaudación conjunta, se procederá de acuerdo con la normativa de aplicación.
- se documenta en dicha diligencia la decisión de paralización o suspensión de trabajos, aquélla contendrá los datos suficientes para la determinación del alcance y condiciones de la paralización decretada, así como los necesarios para el ejercicio del derecho a su impugnación.
- No es preceptivo que la diligencia contenga referencia a la práctica o no de actas de infracción



## Nuevo modelo de diligencias

#### Modelo de diligencia

- La diligencia se extenderá en el modelo previsto en esta orden, que incluimos al final del documento. Podrán utilizarse los medios electrónicos para su elaboración.
  - > 1 Copia de dicha diligencia se entregará a la empresa,
  - > Otra copia se entregará a los delegados de prevención, de acuerdo con lo previsto en el artículo 40.3 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre.
  - > Otra copia quedará en poder del funcionario actuante, para su posterior archivo.

#### Vías de remisión a los sujetos inspeccionados.

- Mediante remisión a la empresa por cualquiera de los medios admitidos en derecho.
- Mediante entrega a la persona que haya atendido al funcionario que realice la actuación inspectora correspondiente. Si se negase a recibirlo, se notificará a la empresa por cualquiera de los medios admitidos en derecho. Cuando dicha persona se negase a firmar la diligencia, o no pudiese o supiese hacerlo, se hará constar así en la misma.

#### Obligación de conservación de la diligencia.

- Cada ejemplar de diligencia entregado o remitido a la empresa, deberá ser conservado a disposición de la Inspección de Trabajo
  y Seguridad Social durante un plazo de cinco años, a contar desde la fecha de expedición de cada uno de ellos.
- También deberán conservarse a disposición de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, los Libros de Visitas así como los modelos de diligencia extendidos con anterioridad a la entrada en vigor de la presente orden, por un período de cinco años, a contar desde la fecha de la última diligencia realizada. Durante dicho período, la Inspección de Trabajo y Seguridad Social conservará las diligencias efectuadas en los Libros de Visitas Electrónicos. Dentro de dicho plazo, las empresas afectadas podrán solicitar copia de las diligencias a ellas referentes.

#### Constancia documental de las actuaciones y requerimientos realizados por los técnicos habilitados.

- Los requerimientos de subsanación de los técnicos habilitados realizados en el ejercicio de sus funciones de comprobación, se formularán por escrito conforme a lo previsto en el artículo 43.2 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, y podrán reflejarse mediante el modelo de diligencia previsto en esta orden, o a través de un documento oficial sustitutivo, en el que quede constancia de su recepción, y contendrá los datos adecuados a su finalidad y el plazo de subsanación.
- Las visitas de comprobación de las condiciones materiales y técnicas de seguridad o salud que se realicen sin que den lugar a requerimiento, en su condición de técnicos habilitados, podrán quedar reflejadas en el citado modelo de diligencia.
- En los supuestos en que se formulen requerimientos de subsanación por los técnicos habilitados en el modelo de diligencia previsto en esta orden, una copia de tales documentos será remitida a la Inspección de Trabajo y Seguridad Social correspondiente.

Los delegados y delegadas de prevención debemos conocer que se nos debe dar una copia de la diligencia efectuada por los funcionarios de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, así como exigirla en caso de que no se r



#### **BOLETÍN OFICIAL DEL ESTADO**

Núm. 220

Lunes 12 de septiembre de 2016

Sec. L Pág

#### ANEXO

#### Modelo de diligencia DILIGENCIA

200000000000000000000000000000000000000					
ritore y apellidos: srpo al que Inspectoria D Subinapectoria D Tecnicola D teneco:					
che de la actuación:					
ma de actuación sta/comprohación):					
PRESA					
mbre o Razón cial:					
		Actividad			
ección de correo cirónico:			- 11		
micilio del cembro de trat Se, número):	sajo .				
oefded:					
eboración de los repres	entantos de <mark>lo</mark> s trat	Código Postat:			
ervaciones:  Se extiende DILIGE 22), Ordenadora del	NCIA, conforme Sistema de Insp ación y Funciona	a lo establecido en el artículo 21. ección de Trabajo y Seguridad So	8 de la Ley 23/2015, de 21 de julio (BOE cial y de lo dispuesto en el articulo 68 de jo y Seguridad Social aprobado por Rea		
boración de los repres ervaciones: Se extiende DILIGE 12), Ordenadora del amento de Organiz	NCIA, conforme Sistema de Insp ación y Funciona de Febrero.	a lo establecido en el artículo 21. ección de Trabajo y Seguridad So	cial y de lo dispuesto en el articulo 68 de		
ervaciones:  Se extiende DILIGE 22), Ordenadora del lamento de Organiz- reto 138/2000 de 14	NCIA, conforme Sistema de Insp ación y Funciona de Febrero.	a lo establecido en el artículo 21. ección de Trabajo y Seguridad So amiento de la inspección de Traba BLa Subirepactoro Laboral	cial y de lo dispuesto en el articulo 68 de jo y Seguridad Social aprobado por Rea DILa Inspectoris de Tratajo y Seguridad Social		
ervaciones:  Se extiende DILIGE 22), Ordenadora del lamento de Organiz reto 138/2000 de 14  ESLA Ticnicola Hai (Art. 9.2 y 3 y Disp. Adic. 1	NCIA, conforme Sistema de Insp ación y Funciona de Febrero.	a lo establecido en el artículo 21. ección de Trabajo y Seguridad So amiento de la inspección de Traba	cial y de lo dispuesto en el articulo 68 de jo y Seguridad Social aprobado por Rea Dita impectoris de Tratajo y Seguridad Social		
ervaciones:  Se extiende DILIGE 22), Ordenadora del Jamento de Organiz reto 138/2000 de 14  ESUA Técnicola Har (Art. 9.2 y 3 y Disp. Adic. 1  cuando com lo dispuesto ma que los arropesarios, reportores de Triatajo y situajo y a calaborar com e ogotiona firmar y recibir ner las comisión de una in semo, se estatálicos del mano, se estatálicos del semo, se estatálicos del semo, se estatálicos del semo, se estatálicos del	NCIA, conforme Sistema de Insp ación y Funciona de Febrero. Distudos de Ley 3 mises de Ley 3 mises de la mises de la conforma de mises de la conforma de la conforma de la conforma de la conforma de la	a lo establecido en el artículo 21. ección de Trabajo y Seguridad So amiento de la inspección de Trabajo EA.a Subirespecioris Laboral  EA.a Subirespecioris Laboral  a la Ley 23/2015 de 21 de julio, Ordenador a representante de ambos, están obligado distribujectoris suborales, a cardiar su la visita su chiala achaciones inspectoris comunicación superioris un incamplimiento ción.	cial y de lo dispuesto en el articulo 68 de jo y Seguridad Social aprobado por Rea DILa Inspectoris de Tratajo y Seguridad Social		
boración de los represenvaciones:  Se extiende DILIGE (2), Ordenadora del amento de Organizado 138/2000 de 14  ENA Tecnicola National (Art. 9.2 y 3 y Disp. Adic. 1  cuando con lo dispuesto aspectores de Trabajo y Sales arres españos a firmar y moctán ner la comisión de una interta comisión de una intertación y Funcionamiente.	NCIA, conforme Sistema de Insp ación y Funciona de Febrero. Distudos de Ley 3 mises de Ley 3 mises de la mises de la conforma de mises de la conforma de la conforma de la conforma de la conforma de la	a lo establecido en el artículo 21. ección de Trabajo y Seguridad So amiento de la inspección de Trabajo EA.a Subirespecioris Laboral  EA.a Subirespecioris Laboral  a la Ley 23/2015 de 21 de julio, Ordenador a representante de ambos, están obligado distribujectoris suborales, a cardiar su la visita su chiala achaciones inspectoris comunicación superioris un incamplimiento ción.	cial y de lo dispuesto en el articulo 68 de  jo y Seguridad Social aprobado por Rea   Elita inspectorir de Trabajo y  Seguridad Social  de  de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social  as de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social  as cuando sean requeridos a atender debidiamente  intidad y la de quienes se encuentren en los centro  de lo previsto en el articulo arterior, lo que puedo  con lo previsto en el articulo 62 del Regiamento de		
22), Ordenadora del l'amento de Organiz- reto 138/2000 de 14  ESLA Técnicola Hat (Art. 9.2 y 3 y Disp. Adic. 1  scuando con lo dispuesto- ima que los empresarios, respectores de Trabelo y la integración de Trabelo y la contrata de l'amento de la contrata de l'amento de la contrata de l'amento de la primito, se establisce dichi entración y Funcionamier ECIBÍ:	NCIA, conforme Sistema de Insp solón y Funciona de Febrero. Billadah 67 Ley 391999 En	a lo establecido en el artículo 21, ección de Trabajo y Segunidad So amiento de la inspección de Traba BA a Sutinspectoria Laboral  BA a Sutinspectoria Laboral  a de	cial y de lo dispuesto en el articulo 68 de  jo y Seguridad Social aprobado por Rea   Elita inspectorir de Trabajo y  Seguridad Social  de  de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social  as de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social  as cuando sean requeridos a atender debidiamente  intidad y la de quienes se encuentren en los centro  de lo previsto en el articulo arterior, lo que puedo  con lo previsto en el articulo 62 del Regiamento de		



## Infracciones en prevención de riesgos laborales

- Son infracciones en materia de prevención de riesgos laborales las acciones u omisiones que incumplan normas legales, reglamentarias o los convenios en materia de seguridad y salud y que están sujetas a responsabilidad conforme a la Ley 5/2000.
- Las infracciones se califican como leves, graves y muy graves en función del deber infringido. Las muy graves pueden dar lugar a limitaciones en la facultad de contratar con la administración.

Las actas de infracción de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, reflejarán:

- Los hechos constatados, destacando los relevantes a efectos de la determinación y tipificación de la infracción y de la graduación de la sanción.
- La infracción que se impute, con expresión del precepto vulnerado.
- La calificación de la infracción, en su caso la graduación de la sanción, la propuesta de sanción y su cuantificación.
- En los supuestos en que exista posible responsable solidario, se hará constar.

En materia de prevención de riesgos laborales, las infracciones prescribirán:

- Al año las leves
- A los tres años las graves
- a los cinco años las muy graves, contados desde la fecha de la infra

## Infracciones leves

- La falta de limpieza.
- No dar cuenta, en tiempo y forma, de los accidentes de trabajo ocurridos y de las enfermedades profesionales leves.
- No comunicar a la autoridad laboral la apertura del centro de trabajo o la reanudación de los trabajos después de efectuar alteraciones, o consignar con inexactitud los datos, siempre que no se trate de industria calificada por la normativa vigente como peligrosa, insalubre o nociva.
- Las que supongan incumplimientos de la normativa siempre que carezcan de trascendencia grave para la integridad física o la salud de los trabajadores.
- Cualesquiera otras que afecten a obligaciones de carácter formal o documental y que no estén tipificadas como graves o muy graves.
- No disponer el contratista en la obra de construcción del Libro de Subcontratación
- No disponer el contratista o subcontratista de la documentación o título que acredite la posesión de la maquinaria que utiliza.

## Infracciones graves

- Incumplir la obligación de integrar la prevención a través de un plan de prevención
- No llevar a cabo las evaluaciones de riesgos y, sus actualizaciones y revisiones, controles periódicos de las condiciones de trabajo y, no realizar las actividades de prevención necesarias.
- No realizar los reconocimientos médicos, o no comunicar su resultado a los trabajadores afectados.
- No dar cuenta a la autoridad laboral de los accidentes de trabajo y de las enfermedades profesionales cuando tengan la calificación de graves, muy graves o mortales o no llevar a cabo una investigación de éstos.
- No registrar y archivar los datos obtenidos en las evaluaciones, controles, reconocimientos, investigaciones o informes.
- No comunicar a la autoridad laboral la apertura del centro de trabajo o la reanudación o continuación de los trabajos después de efectuar alteraciones o de importancia, o consignar con inexactitud los datos.
- Incumplir la obligación de efectuar la planificación de la actividad preventiva
- La adscripción a puestos de trabajo a aquellos cuyas condiciones sean incompatibles con sus características personales
- El incumplimiento de las obligaciones en materia de formación e información suficiente y adecuada
- La superación de los límites de exposición a los agentes nocivos
- No adoptar las medidas previstas en el artículo 20 de la LPRL en materia de primeros auxilios, lucha contra incendios y evacuación.
- El incumplimiento de los derechos de información, consulta y participación
- No proporcionar la formación o los medios adecuados a los trabajadores designados y a los delegados de prevención.
- No adoptar las medidas de cooperación y coordinación necesarias en PRL



### Infracciones graves

- No facilitar a los trabajadores designados o al SP el acceso a la información y documentación necesaria.
- No someter el sistema de prevención propio a auditoria

#### Entidades que actúen como servicios de prevención, entidades acreditadas para la formación o entidades auditoras:

- Facilitar a la autoridad laboral, datos inexactos, omitirlos o no comunicar cualquier modificación de sus condiciones de acreditación.
- Incumplir las obligaciones derivadas de actividades correspondientes a servicios de prevención ajenos
- Incumplir las obligaciones derivadas de actividades de auditoria del sistema de prevención
- Incumplir las obligaciones derivadas de actividades correspondientes a entidades acreditadas

#### En el ámbito de aplicación del Real Decreto 1627/1997 (obras de construcción)

#### Contratista

- No elaborar el plan de seguridad y salud o carecer este de un contenido real y adecuado a los riesgos específicos
- Incumplir la obligación de realizar el seguimiento del plan de seguridad y salud

#### **Promotor:**

- No designar los coordinadores en materia de seguridad y salud
- No adoptar medidas para garantizar que los empresarios que desarrollan actividades en la obra reciban la información.
- No cumplir los coordinadores en materia de seguridad y salud las obligaciones

#### En el ámbito de la Ley Reguladora de la subcontratación en el sector de la construcción Contratista

- No llevar al día el Libro de Subcontratación.
- Permitir que intervengan subcontratistas o trabajadores autónomos superando los niveles de subcontratación permitidos
- El incumplimiento del deber de acreditar, que dispone de recursos humanos, que cuentan con la formación necesaria en prevención y que dispone de una organización preventiva adecuada, y la inscripción en el registro correspondiente o del deber de verificar dicha acreditación y registro por los subcontratistas con los que contrate
- La vulneración de los derechos de información de los representantes de los trabajadores

#### **Promotor:**

• Permitir la aprobación de la ampliación excepcional de la cadena de subcontratación cuando n

### Infracciones muy graves

- No observar las normas de protección de las trabajadoras durante el embarazo y la lactancia.
- No observar las normas de protección de la seguridad y la salud de los menores
- No paralizar de forma inmediata a requerimiento de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social,.
- La adscripción a puestos de trabajo cuyas condiciones fuesen incompatibles con características personales, cuando de ello se derive un riesgo grave e inminente.
- Incumplir el deber de confidencialidad de los datos de la vigilancia de la salud
- Superar los límites de exposición a los agentes nocivos que, originen riesgos de daños para la salud sin adoptar las medidas preventivas adecuadas, cuando se trate de riesgos graves e inminentes
- No adoptar las medidas de coordinación necesarias cuando se trate de actividades peligrosas
- No adoptar el promotor o el empresario titular del centro de trabajo, las medidas necesarias para garantizar que aquellos otros que desarrollen actividades en el mismo reciban la información, sobre los riesgos y las medidas preventivas cuando se trate de actividades consideradas como peligrosas o con riesgos especiales.
- La falta de presencia de los recursos preventivos o cuando se trate de actividades consideradas como peligrosas o con riesgos especiales
- Las acciones u omisiones que impidan el ejercicio del derecho a paralizar su actividad si hay riesgo grave e inminente.
- No adoptar medidas preventivas a las condiciones de trabajo de las que se derive un riesgo grave e inminente.



## Criterios para graduar la sanción

- La **peligrosidad** de las actividades desarrolladas.
- El carácter permanente o transitorio de los riesgos de dichas actividades.
- La **gravedad de los daños** producidos o que hubieran podido producirse por la ausencia o deficiencia de las medidas preventivas necesarias.
- El **número de trabajadores** afectados.
- Las **medidas de protección individual o colectiva adoptadas** por el empresario y las instrucciones impartidas por éste en orden a la prevención de los riesgos.
- El incumplimiento de las advertencias o requerimientos previos
- La inobservancia de las propuestas realizadas por los servicios de prevención, los delegados de prevención o el comité de seguridad y salud para la corrección de las deficiencias.
- La conducta general seguida por el empresario en orden a la estricta observancia de las normas en materia de prevención de riesgos laborales.



SANCIONES EN PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES A PROPUESTA DE LA INSPECCIÓN DE TRABAJO					CRITERIOS PARA GRADUAR LA SANCIÓN
	CATEGORIA	GRADO	CUANTIA		La peligrosidad de las actividades desarrolladas. El carácter permanente o transitorio de los riesgos de
		Mínimo	40 a 405	✓	dichas actividades. La gravedad de los daños producidos o que hubieran
	LEVE	Medio	406 a 815		podido producirse por la ausencia o deficiencia de las medidas preventivas necesarias.
		Máximo	816 a 2.045	<b>✓</b>	El número de trabajadores afectados. Las medidas de protección individual o colectiva
		Mínimo	de 2.046 a 8.195		adoptadas por el empresario y las instrucciones impartidas por éste en orden a la prevención de los
	GRAVE	Medio	8.196 a 20.490	<b>✓</b>	riesgos. El incumplimiento de las advertencias o
		Máximo	20.491 a 40.985	✓	requerimientos previos La inobservancia de las propuestas realizadas por los
MUY GRAVE		Mínimo	40.986 a 163.955		servicios de prevención, los delegados de prevención o el comité de seguridad y salud para la corrección de
	Medio	163.956 a 409.890	✓	las deficiencias.  La conducta general seguida por el empresario en orden a la estricta observancia de las normas en materia de prevención de riesgos laborales.	
	Máximo	409.891 a 819.780			

#### REINCIDENCIA

Cuando se comete una infracción del mismo tipo y calificación que la que motivó una sanción anterior en los 365 días siguientes a la notificación de ésta, la cuantía de la sanción podrá incrementarse hasta el duplo del grado de la sanción correspondiente a la infracción cometida, sin exceder el máximo previsto para cada tipo de infracción.

La reincidencia de la empresa de trabajo temporal en la comisión de infracciones tipificadas como muy graves podrá dar lugar a la suspensión de sus actividades durante un año.

#### **PRESCRIPCIÓN**

Desde la comisión de la infracción en materia de prevención de riesgos laborales, esta prescribirá:

Leve: 1 añoGrave: 3 años

Muy graves: 5 años



## ¿Quiénes pueden ser sancionados?

- El empresario en la relación laboral.
- Las agencias de colocación, las empresas de trabajo temporal y las empresas usuarias respecto de las obligaciones que se establecen en su legislación específica y en la de prevención de riesgos laborales, sin perjuicio de lo establecido en otros números de este artículo.
- Los promotores, los propietarios de obra y los trabajadores por cuenta propia.
- Las entidades especializadas que actúen como servicios de prevención ajenos a las empresas, las que desarrollen la actividad de auditoría del sistema de prevención y las entidades acreditadas para la formación en materia de prevención.

## Procedimiento sancionador

Se inicia por acta de la Inspección de Trabajo.

- ➤ El acta será notificada al sujeto responsable, que dispondrá de un plazo de quince días para formular alegaciones ante el órgano competente para dictar resolución.
- > Transcurrido el plazo, si se hubieren formulado alegaciones se da nueva audiencia al interesado.
- > A la vista de estas actuaciones, por el órgano competente se dictará la resolución correspondiente.
- La imposición de las sanciones le corresponde a la autoridad laboral competente. En el caso de la Prevención a las CCAA con las competencias ejecutivas.
- A modo de ejemplo orientativo, en Asturias las competencias para imponer las sanciones a raíz de las propuestas de Inspección de trabajo se ejercerá por los órganos y con los límites de distribución siguientes:
  - > Por el Director General de Trabajo, en materia de infracciones leves, hasta 1.202,02 euros.
  - Por el titular de la Consejería de Empleo, Industria y Turismo hasta 300.506,05 euros.
  - Por el Consejo de Gobierno, a propuesta del titular de la Consejería de Empleo, Industria y Turismo hasta 819.780 euros



## RIESGOS BIOLOGICOS EN AMBULANCIAS. RECONOCIMIENTO POR LA INSPECCION DE TRABAJO



- Riesgos biológicos en ambulancias. Reconocimiento por la Inspección de trabajo ( Nº15): Por una denuncia de la RLT, se obligo a la empresa a reconocer la existencia de riesgo por agentes biológicos, y por ello a cumplir con las prescripciones que marca el **Real decreto** 664/1997. Riesgos por exposición a agentes biológicos:
  - En este caso lo más relevante es que se obliga a la empresa a lavar la ropa de los trabajadores que hasta ahora lavaban en su domicilio.

